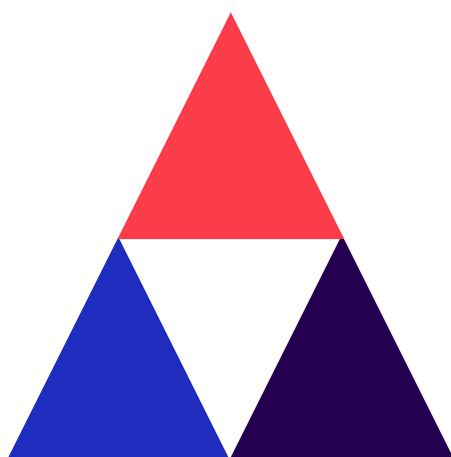




► Nota sobre las labores

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)



► Índice

	Página
Introducción.....	5
Examen de los puntos del orden del día	6
I. Discursos de apertura	6
II. Panel técnico de presentación	11
III. Discusión punto por punto	13
Discusión del punto 1	13
Discusión del punto 2	17
Discusión del punto 3	23
Examen y adopción del proyecto de conclusiones y recomendaciones	26
Proyecto de conclusiones y recomendaciones.....	27
Oportunidades y desafíos para la promoción del trabajo decente en el sector de los alimentos y las bebidas.....	27
¿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?	31
Recomendaciones para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros.....	33
Anexo	36
Conclusiones y recomendaciones.....	37
Clausura de la Reunión.....	37
Conclusiones y recomendaciones.....	38
Anexo	47

► Introducción

La 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 se celebró del 27 al 31 de enero de 2025. El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo aprobó la convocatoria de esta Reunión técnica en su 350.^a reunión, celebrada en marzo de 2024. La finalidad de la Reunión fue examinar las oportunidades y los desafíos asociados a 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, con miras a adoptar conclusiones acompañadas de recomendaciones sobre la acción futura.

En su primera sesión, la Reunión adoptó el programa de trabajo y los puntos para la discusión. La Reunión celebró cinco sesiones plenarias, incluidas cuatro dedicadas al examen de los puntos para la discusión.

De conformidad con el artículo 6 del [Reglamento para las reuniones técnicas](#), la Presidenta de la Reunión fue la Sra. Monica Vimbayi Hanga (Ministra Consejera de la Misión Permanente de la República de Zimbabwe ante las Naciones Unidas). En su primera sesión, la Reunión eligió a tres Vicepresidentes:

Grupo Gubernamental

Vicepresidenta: Sra. Nilufarkhon Kamalova (Uzbekistán)

Grupo de los Empleadores

Vicepresidente: Sr. Mario Montero Pérez (Cámara Costarricense de la Industria Alimentaria, Costa Rica)

Grupo de los Trabajadores

Vicepresidente: Sr. René Kouwenhoven (Trade Union Confederation (FNV), Países Bajos)

El Secretario General de la Reunión fue el Sr. F. Hagemann (Director del Departamento de Políticas Sectoriales) y la Secretaria General Adjunta de la Reunión fue la Sra. Y. Arai (Directora Adjunta del Departamento de Políticas Sectoriales). El Secretario Ejecutivo fue el Sr. E. Beytullayev. La Sra. M. Fortuny (Jefa de la Unidad de Silvicultura, Agricultura, Construcción y Turismo) proporcionó orientación general y apoyo durante la Reunión. La Coordinadora de los servicios de secretaría fue la Sra. M. M. Than Tun. El representante de la Oficina del Consejero Jurídico fue el Sr. T. Geckeler.

La Reunión congregó a 88 participantes, incluidos 29 representantes y consejeros gubernamentales (de 19 Estados Miembros), junto con 21 observadores gubernamentales (de 12 Estados Miembros), así como 12 representantes, consejeros y observadores de los empleadores y 10 representantes, consejeros y observadores de los trabajadores, y 11 observadores de organizaciones intergubernamentales y organizaciones no gubernamentales invitadas. Las mujeres representaron el 58 por ciento de los participantes.

► Examen de los puntos del orden del día

I. Discursos de apertura

1. El Secretario General de la Reunión inauguró la Reunión y presentó a la Presidenta designada para la Reunión, la Sra. Monica Vimbayi Hanga, que se desempeñaba como Ministra Consejera en la Misión Permanente de Zimbabwe en Ginebra y centraba su labor en las cuestiones relativas al trabajo, los asuntos humanitarios y la migración.
2. La Presidenta dio la bienvenida a los participantes en la Reunión sobre la promoción del trabajo decente y una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas. Señaló que tenían una gran oportunidad de compartir las experiencias y las lecciones extraídas para afrontar los retos en materia de empleo y de trabajo en un sector que desempeñaba un papel fundamental con respecto a garantizar la seguridad alimentaria y la nutrición. Señaló que en el sector se habían producido importantes transformaciones con repercusiones de gran alcance en el mundo del trabajo. A pesar de su importancia socioeconómica, a menudo el sector enfrentaba déficits de trabajo decente, relacionados en particular con el subempleo, limitaciones en el ejercicio de los derechos, unas condiciones de trabajo inadecuadas y la informalidad. Destacó la gran importancia del sector a la hora de abordar el impacto ambiental de la producción de alimentos y la necesidad de armonizar las prioridades ambientales con los objetivos económicos y sociales. También se refirió a la necesidad de crear entornos de producción sostenibles y de facilitar que los trabajadores prosperaran sobre la base de acceder a competencias, actividades de formación y condiciones laborales decentes adaptadas a las transiciones en curso.
3. El Secretario General de la Reunión presentó el contexto de la Reunión, destacando el papel esencial desempeñado por el sector de los alimentos y las bebidas, y sus desafíos. Señaló que el diálogo social era un pilar esencial para hallar soluciones que fueran válidas para todas las partes interesadas. Por medio del diálogo social, los Gobiernos y los interlocutores sociales podían configurar un futuro del trabajo que apoyara el crecimiento económico, creara empleos decentes, protegiera a los trabajadores, y promoviera la justicia social y una transición justa. La Reunión brindaba la oportunidad de analizar el sector desde la perspectiva del Programa de Trabajo Decente de la OIT, que se sustentaba en las normas y principios internacionales del trabajo y estaba basado en el diálogo social. El objetivo de la Reunión era adoptar unas conclusiones y unas recomendaciones basadas en el consenso tripartito, que orientarían la labor de los mandantes de la OIT y del sector en los años venideros.
4. El Secretario Ejecutivo expuso una visión general del [informe para la discusión](#) (TMFBI/2025), que se centraba en el sector de los alimentos y las bebidas, lo que incluía la elaboración, el procesamiento y el envasado de alimentos y bebidas. El informe excluía las actividades de las fases iniciales relacionadas con la producción de materias primas y los servicios relacionados con los alimentos y las bebidas en las fases posteriores. Algunos ejemplos expuestos en el informe se referían a los sistemas agroalimentarios en su sentido más amplio, de los que la elaboración de alimentos y bebidas era una parte integrante. Dichos ejemplos evidenciaban la naturaleza interconectada de las actividades de producción de alimentos y la función esencial del sector de los alimentos y las bebidas a la hora de impulsar la transición hacia sistemas alimentarios sostenibles. Los datos y las tendencias del empleo presentados en el capítulo 2 ilustraban en qué medida el sector de los alimentos y las bebidas, y los sistemas agroalimentarios en su sentido más amplio, era una de las principales fuentes de empleo, especialmente en las economías en desarrollo y emergentes. En la mayoría de los países, el sector de los alimentos y las bebidas constituía uno de los sectores manufactureros más importantes en términos de empleo. En 2022,

el sector empleaba a más de 79,9 millones de personas, es decir, el 2,3 por ciento de la fuerza de trabajo mundial. En el análisis de las tendencias en la producción expuesto en el capítulo 3 se podía observar que, en los últimos años, se habían producido considerables aumentos en el producto y el valor añadido del sector en todas las regiones; después, en ese capítulo, se dedicaba más espacio al análisis de la situación en la pujante región de África.

5. En las demás secciones del informe se analizaban cuestiones laborales y de empleo desde la perspectiva del trabajo decente, entre ellas la creación de empleo, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la protección social, el diálogo social y una transición justa. En el informe se prestaba especial atención a los trabajadores migrantes, que tenían dificultades para ejercer sus derechos y acceder a oportunidades de trabajo decente.
6. La representante del Gobierno de Malawi preguntó por el equilibrio regional de los ejemplos de diálogo social incluidos en el informe. El Secretario Ejecutivo explicó que se habían incluido ejemplos de buenas prácticas de las diversas regiones en las distintas secciones del informe y aseguró que se había procurado garantizar el equilibrio regional. Añadió que la Reunión brindaba a los participantes una excelente oportunidad para compartir otras múltiples prácticas de sus países y regiones que podrían integrarse en futuros informes, así como en los resultados de la Reunión.
7. El Vicepresidente empleador dijo que el informe era muy amplio y en él se reconocía que el sector constituía una importante fuente de empleo y actividad económica. Destacó la necesidad de aprovechar las oportunidades para promover el trabajo decente y una transición justa, respondiendo al mismo tiempo a las situaciones, tendencias, variaciones y preocupaciones actuales y futuras. Para crear trabajo decente y lograr una transición justa era necesario promover un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular para las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mipymes). El sector de los alimentos y las bebidas era un ecosistema diverso, y las conclusiones que se formularan debían reflejar esas diferencias proporcionando recomendaciones para la formulación de políticas que tuvieran en cuenta las necesidades específicas del sector y se adaptaran a las realidades concretas. Los empleadores reafirmaban su compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, subrayando su función esencial para la creación de más y mejores empleos. La formalización era crucial en los países emergentes y en desarrollo, donde el empleo informal era predominante en sectores decisivos. El desarrollo de competencias era fundamental para avanzar satisfactoriamente hacia una transición justa en las distintas regiones. Pidió a la Oficina que presentara un proyecto de conclusiones breve, equilibrado y concreto, dando prioridad a aquellas cuestiones que suscitaban consenso y se basaban en el diálogo social.
8. El Vicepresidente trabajador hizo hincapié en los efectos de la crisis climática que afectaban al empleo y los medios de vida. El sistema alimentario mundial no estaba consiguiendo garantizar la seguridad alimentaria debido a la desigualdad de acceso y el desperdicio de alimentos, y era responsable de más de una tercera parte del total de emisiones de gases de efecto invernadero causadas por la actividad humana. Era esencial avanzar hacia un sistema alimentario y de abastecimiento de agua con bajas emisiones en el que no se dejara a nadie atrás. Los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deberían participar activamente en esfuerzos de colaboración para incorporar políticas de transición hacia la sostenibilidad ambiental y social, como se recomendaba en las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* y las *Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario*, ambas de la OIT. Se necesitaban medidas encaminadas a lograr una transición justa para garantizar que los trabajadores afectados por la transición no se quedaran atrás. Subrayó la importancia de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* y el Programa de Trabajo Decente,

ambos de la OIT. El desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente, la formación y los aprendizajes de calidad eran cruciales para que los trabajadores pudieran desenvolverse con éxito en un futuro sostenible. Era fundamental promover la igualdad de oportunidades, garantizar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y combatir la segregación ocupacional por motivos de género. Los Gobiernos deberían garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas, la seguridad y salud en el trabajo (SST), y el acceso a la protección social de todos los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas. Los objetivos de su Grupo incluían colaborar con las empresas y los Gobiernos para formular planes de acción en pos de una transición justa, reforzar la legislación laboral y los derechos de los trabajadores, garantizar inversiones en formación y educación, proteger los puestos de trabajo existentes, abordar los riesgos en materia de SST, y combatir la discriminación, el acoso y la violencia en el lugar de trabajo.

9. La Vicepresidenta gubernamental señaló que era necesario tomar medidas urgentes para adoptar prácticas sostenibles desde el punto de vista social, ambiental y económico, con el fin de crear sistemas alimentarios capaces de alimentar a la creciente población mundial. Para los Gobiernos, el sector agroalimentario, del que el sector de los alimentos y las bebidas constituía una parte fundamental, revestía una importancia capital. En muchos países, el sector agroalimentario contribuía significativamente al empleo y a los ingresos por exportación. Además, estaba estrechamente interconectado con muchos otros sectores de la economía. A fin de abordar los retos relacionados con el empleo y el trabajo a los que se enfrentaban los diferentes segmentos de la cadena de suministro de alimentos, y de construir sistemas alimentarios sostenibles y resilientes, era necesario realizar esfuerzos concertados. La transición hacia economías ambientalmente sostenibles creaba oportunidades para promover el trabajo decente y la justicia social, pero también planteaba retos, como la pérdida de puestos de trabajo, los déficits de competencias y el aumento de las desigualdades. Era esencial debatir cómo apoyar la creación de empleos de calidad y empresas sostenibles en el sector de los alimentos y las bebidas, abordando al mismo tiempo sus efectos ambientales y otras cuestiones socioeconómicas.
10. El representante del Gobierno del Brasil reconoció que el sector era muy importante para el empleo, el desarrollo económico y la seguridad alimentaria. Señaló que era necesario invertir en el desarrollo de competencias y la formación a lo largo de la vida. El Brasil desplegaba esfuerzos para reforzar sus programas de formación y mejorar las condiciones de trabajo mediante el fortalecimiento de la inspección del trabajo. Señaló también que el diálogo social era fundamental para promover el trabajo decente y la sostenibilidad en el sector.
11. La representante del Gobierno de Malawi dijo que su país prestaba especial atención al fomento del trabajo decente en el sector. La creciente población joven de Malawi era un factor que impulsaba al Gobierno a promover la creación de empleo. Además, la subregión estaba expuesta a retos relacionados con el cambio climático y necesitaba aplicar medidas de mitigación.
12. La representante del Gobierno de Indonesia dijo que su país estaba comprometido con la promoción del trabajo decente, la protección de los trabajadores y el apoyo al diálogo social. Indonesia estaba realizando esfuerzos para mejorar las condiciones de trabajo, incluida la SST, para garantizar que todos los trabajadores pudieran ejercer los derechos laborales. Se alentaba la negociación entre los empleadores y los sindicatos para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores. Indonesia estaba aplicando reformas del mercado de trabajo para abordar las causas de la informalidad y había solicitado asistencia técnica a la OIT para diseñar políticas laborales y programas de fomento de la capacidad relacionados con una transición justa, los empleos verdes, la recualificación, los mecanismos de diálogo social, y la protección de los trabajadores en materia de SST.

13. El representante del Gobierno de España manifestó su acuerdo con el hecho de que el sector enfrentaba retos relacionados con la escasez de mano de obra y el cambio climático. Esos retos daban lugar a tendencias como la automatización y la necesidad de adaptar las políticas y la formación, a fin de que los trabajadores adquirieran nuevas competencias y de promover la movilidad. Era necesario debatir sobre la formación y la educación permanentes, y también hacían falta medidas para abordar los retos a los que hacían frente los trabajadores, en particular los jóvenes y las mujeres. Debían respetarse las normas del trabajo y asegurarse unas condiciones de trabajo decentes.
14. La representante del Gobierno de Uzbekistán dijo que era menester adaptarse a las nuevas necesidades y abordar los déficits de competencias en el sector, ya que ello era esencial para el crecimiento sostenible. Las evaluaciones periódicas de las políticas de formación eran fundamentales para responder a las necesidades del mercado. Los empleadores y los trabajadores tenían que estar preparados para los futuros retos relacionados con la transición verde, entre ellos el desarrollo de sistemas climáticamente inteligentes y eficientes en el uso de los recursos, la creación de empleos verdes, la aplicación de normas de certificación, el fomento de la movilidad de la fuerza de trabajo y el aprendizaje permanente, e impulsar iniciativas para las mujeres, los jóvenes y los grupos marginados. La aplicación de políticas específicas podría contribuir a crear un futuro en el que todos los trabajadores disfrutaran de condiciones de trabajo decentes, salarios justos y medios de vida sostenibles.
15. El representante del Gobierno del Níger indicó que entre el 70 y el 80 por ciento de la población de su país vivía de la agricultura. El Níger no se enfrentaba a la escasez de mano de obra, sino a la falta de inversiones y de empresas. Muchos trabajadores utilizaban métodos artesanales y necesitaban formación y perfeccionar sus competencias. El país necesitaba ayuda para modernizar el sector y aumentar su productividad. Pidió a los empleadores y las empresas que invirtieran en el Níger y superaran las barreras financieras. La percepción de que las inversiones en el Níger eran arriesgadas repercutía negativamente en el desarrollo del país. Una de las prioridades más importantes del país era la transición a la formalidad.
16. El representante del Gobierno de España se refirió a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que se habían establecido hacía ya algunos años. Subrayó su preferencia por examinar la evolución del entorno laboral y la creciente necesidad de sostenibilidad en el contexto del Programa de Trabajo Decente.
17. El representante del Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) dijo que el FIDA reconocía el papel fundamental que desempeñaba el sector de los alimentos y las bebidas en la transformación de los sistemas alimentarios de todo el mundo. El sector garantizaba la seguridad alimentaria y la nutrición, y proporcionaba medios de vida a millones de personas, lo que incluía a las mujeres, los jóvenes y los grupos marginados. Las actividades intermedias de elaboración, procesamiento y envasado de alimentos constituían vínculos decisivos entre la agricultura y el consumo. Ofrecían una oportunidad única para promover el trabajo decente, fomentar el crecimiento económico inclusivo, y contribuir a una transición justa hacia sistemas alimentarios sostenibles y resilientes. El FIDA daba prioridad a la creación de oportunidades de empleo para los jóvenes de las zonas rurales de África y a los centros integrados de agronegocios por medio de sus programas, centrándose en el desarrollo de competencias, el aprendizaje permanente, las oportunidades inclusivas y el apoyo a unas transiciones justas.
18. El representante del Banco Mundial dijo que el empleo era la vía más segura para salir de la pobreza. El aumento de los ingresos del trabajo había sido el principal factor que había impulsado la reducción de la pobreza en los últimos cuatro decenios. Las economías que permitían que los trabajadores sacaran un provecho óptimo de sus competencias y esfuerzos habían aumentado

su productividad laboral, dando lugar a mayores ingresos y mejores condiciones de trabajo. En los mercados emergentes y las economías en desarrollo, muchas personas seguían siendo «trabajadores pobres», que estaban atrapados en empleos de baja productividad mediante los que no ganaban lo suficiente para escapar de la pobreza ni ser resilientes a las crisis. Además, debido a las tendencias demográficas, la mayoría de los nuevos trabajadores se incorporarían al mercado de trabajo en lugares donde la productividad laboral sería la más baja durante los próximos tres decenios. La falta de empleos productivos se veía agravada por las limitadas oportunidades de empleo, especialmente para las mujeres. El sector de los alimentos y las bebidas era un sector estratégico para los programas de empleo en los mercados emergentes y las economías en desarrollo. Era un sector que absorbía mano de obra y proporcionaba empleo en países que tenían una base industrial limitada. Las empresas solían invertir más en formación y transferencia de tecnología, lo que mejoraba la productividad de los trabajadores. Era uno de los sectores más accesibles para los trabajadores que solo contaban con competencias fundamentales, en particular las mujeres y los jóvenes. Unas estrategias integradas y coordinadas, que incluyeran políticas que abarcaran tres dimensiones (esto es, la producción, las personas y los lugares), podrían liberar el potencial del sector para crear empleo. Hacían falta mejores empleos que permitieran que los trabajadores fueran más productivos, ganaran más, escaparan de la pobreza, aprendieran, accedieran a otros empleos y se sintieran realizados. Reconociendo esta necesidad, el Banco Mundial concedía al programa de empleo la máxima prioridad.

19. La representante de la Iniciativa de Comercio Ético acogió con satisfacción el hecho de que se reconociera que los cambios estructurales en el sector de los alimentos y las bebidas requerían respuestas a largo plazo meditadas, negociadas y deliberadas. Destacó la promoción y el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos esenciales para impulsar transiciones verdes y socialmente justas, señalando en particular la necesidad del diálogo a nivel de empresa y a escala nacional e internacional. Señaló que la agricultura era un sector de alto riesgo para las violaciones de los derechos humanos, como el trabajo forzoso, y que las empresas de alimentos y bebidas desempeñaban un papel crucial para abordar esos riesgos. Subrayó la importancia de instrumentos legislativos como la Directiva sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad, de la Unión Europea, para respaldar esos esfuerzos, haciendo hincapié en que la participación significativa de las partes interesadas debería complementar, no reemplazar, otros enfoques fundamentales, como la negociación colectiva, el activismo de los defensores de los derechos humanos y la promoción de mejores políticas y normativas. Celebró el reconocimiento de que las empresas podían apoyar transiciones justas mediante prácticas de compra responsables, y señaló que las empresas compradoras debían compartir la responsabilidad en la cadena de suministro para lograr el respeto de las normas relativas al trabajo decente. Instó a que se realizaran esfuerzos conjuntos e inclusivos para garantizar el progreso del sector de los alimentos y las bebidas, atrayendo y reteniendo una fuerza de trabajo calificada, aumentando la productividad y manteniendo unas condiciones de trabajo decentes. Ello incluía el apoyo a las pequeñas y medianas empresas para que aumentaran su competitividad y, al mismo tiempo, la promoción de transiciones justas y la garantía de que los trabajadores participaran en los procesos de diálogo. Hizo hincapié en la necesidad de abordar las situaciones precarias de muchos trabajadores, como los trabajadores informales, los trabajadores de temporada, las mujeres y los trabajadores migrantes, adoptando enfoques con perspectiva de género que incluyeran la interseccionalidad.

II. Panel técnico de presentación

20. El Secretario General de la Reunión convocó un panel técnico con representantes de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) con el propósito de enriquecer la fundamentación de las deliberaciones de la Reunión técnica. El panel se enmarcaba además en el objetivo de la Oficina de fortalecer las alianzas en el seno del sistema multilateral en su sentido más amplio. El Secretario General solicitó a dichas representantes que presentaran una visión general de las tendencias sociales, económicas y ambientales más recientes que influían en el sector de los alimentos y las bebidas.
21. La Sra. Marion Jansen, Directora de la Dirección de Comercio y Agricultura de la OCDE, mencionó cuatro tendencias fundamentales que afectaban al sector agroalimentario en general, lo que incluía el sector de los alimentos y las bebidas. Informó de que, en el sector agroalimentario, se venía produciendo una disminución del empleo desde hace mucho tiempo, en consonancia con la contribución cada vez menor de la agricultura al producto interno bruto (PIB) en los países de la OCDE. Señaló que la fuerza de trabajo estaba muy segmentada y se caracterizaba por tener unos niveles de educación formal y formación más bajos. Añadió que existía una inadecuación de las competencias considerable, y que en el sector se observaba tanto la sobrecualificación como la subcualificación. También hizo referencia a la creciente incorporación de tecnologías que reducían la utilización de mano de obra, requerían mayores niveles de cualificación y planteaban retos en relación con la gestión de la fuerza de trabajo.
22. La Sra. Teresa Moreira, Jefa de la Subdivisión de Políticas de Competencia y Protección del Consumidor de la UNCTAD hizo referencia a la dinámica del comercio mundial que afectaba al sector alimentario. Explicó que la UNCTAD se centraba en ayudar a los países en desarrollo a integrarse en la economía mundial, prestando especial atención a África, Asia, Oceanía, y América Latina y el Caribe. Llamó la atención sobre el efecto cada vez mayor que tenían las perturbaciones del comercio en la seguridad alimentaria, cuestión que se veía agravada por las crisis recientes, como la pandemia de COVID-19. Los mercados de alimentos eran complejos y estaban globalizados, y la gran concentración en determinados segmentos había provocado un aumento de los precios al consumidor. Los mercados incluían a menudo a pequeños agricultores y mipymes, sobre todo en los países en desarrollo. Problemas como una información asimétrica sobre el mercado o unas infraestructuras insuficientes (por ejemplo, las instalaciones de almacenamiento) impedían que todos los actores aprovecharan al máximo su potencial. El cambio climático, las preocupaciones ambientales y los problemas sociales y de gobernanza agravaban aún más las dificultades a las que se enfrentaban estos sectores. Los avances tecnológicos podían afectar tanto negativa como positivamente a la fuerza de trabajo, por lo que era necesario actualizar las competencias. Los países en desarrollo seguían dependiendo de las importaciones y tenían dificultades para reducir su dependencia de los productos básicos debido a los retos en materia de diversificación económica. Tenían mercados más fragmentados, con pequeños productores, y estaban más expuestos a los fenómenos extremos debidos al cambio climático. Era necesario que las reformas del mercado abordaran esos problemas. Aunque las fusiones y adquisiciones podrían mejorar la eficiencia y el bienestar de los consumidores, a menudo daban lugar al cierre de plantas y fábricas, lo que repercutía negativamente en la fuerza de trabajo. Subrayó la importancia de equilibrar la eficacia con las consideraciones relativas a la fuerza de trabajo en las economías desarrolladas y en desarrollo.
23. El Secretario General propuso que el panel examinara la cuestión de la escasez de mano de obra y el déficit de competencias en el sector agroalimentario.

24. La representante de la OCDE reconoció que la mano de obra y la renovación generacional seguían siendo preocupaciones fundamentales en el sector agroalimentario de todos los países de la OCDE. Subrayó la importancia de aumentar el atractivo del sector para las generaciones más jóvenes, haciendo hincapié en la necesidad de contar con estrategias de comercialización que promovieran la modernización y el potencial sostenible del sector. El dilema del sector consistía en que debía procurar alcanzar dos ODS importantes: producir más y, al mismo tiempo, producir de una forma más respetuosa con el medio ambiente. Era fundamental adaptar la educación y la formación profesional a las demandas del sector, y hacer frente a la falta de oportunidades de educación formal en los sectores agroalimentarios. Iniciativas como el programa de agricultura inteligente del Japón y la estrategia de educación verde de los Países Bajos alentaban la adopción de nuevas tecnologías y proporcionaban formación en materia de gestión a los trabajadores del sector. Concluyó subrayando la importancia de formalizar la formación profesional e impulsar la innovación.
25. El Secretario General pidió a las panelistas que compartieran sus ideas sobre cómo garantizar unos mercados de alimentos justos, competitivos e inclusivos basándose en la experiencia de la UNCTAD en materia de políticas de competencia.
26. La representante de la UNCTAD explicó el papel que desempeñaba la UNCTAD en el apoyo a los países en desarrollo por medio del comercio, la inversión, la tecnología y las políticas de competencia. Subrayó el carácter transversal de las políticas de competencia y protección del consumidor, que promovían la eficiencia del mercado y el bienestar de los consumidores. Los mercados de los alimentos muy concentrados solían dar lugar a precios más elevados, un acceso limitado por parte de los pequeños productores y dificultades para los trabajadores. Por lo tanto, los regímenes de control de las fusiones eran fundamentales para supervisar y regular la concentración de los mercados y evitar prácticas anticompetitivas, de ahí la importancia de los esfuerzos en curso desplegados por diversas asociaciones regionales e internacionales, como el Observatorio del Mercado Africano, para estudiar la dinámica del mercado y diseñar intervenciones adecuadas. Concluyó subrayando la necesidad de una colaboración intersectorial para abordar los retos del sector agroalimentario, en particular la competencia, la sostenibilidad ambiental y las cuestiones laborales.
27. El Secretario General invitó a ambas oradoras a debatir sobre la posible colaboración entre la OIT, la OCDE y la UNCTAD a fin de apoyar a los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas.
28. La representante de la OCDE sugirió que se podrían aprovechar las relaciones de la OIT con los representantes de los trabajadores y de los empleadores para establecer vínculos de colaboración formales o informales. En 2025 se celebrarían dos eventos: el Foro Mundial de la Agricultura, en octubre, que se centraría en la renovación generacional, y un evento dedicado a las cadenas de suministro del sector agroalimentario. Alentó la participación para fomentar el diálogo y analizar las prioridades compartidas.
29. La representante de la UNCTAD planteó que se podría alentar un mayor intercambio de información y una mayor colaboración, especialmente en las iniciativas relacionadas con las tecnologías. Los programas de la UNCTAD de apoyo al desarrollo de competencias para pequeñas empresas y empresarios, así como diversos foros, como el Foro Mundial sobre los Productos Básicos y la Semana de la Economía Digital de la UNCTAD, podrían abordar las preocupaciones relativas al trabajo y la formación.
30. El Vicepresidente trabajador expresó su sorpresa por la opinión de las panelistas sobre la falta de atractivo del sector de los alimentos y las bebidas, y les pidió que compartieran los motivos de esa opinión. La representante de la OCDE explicó que la falta de atractivo del sector para los jóvenes estaba relacionada, entre otras cosas, con la falta de voluntad de los jóvenes para realizar

inversiones en el sector. La inflación y la creciente necesidad de realizar inversiones relacionadas, por ejemplo, con la sostenibilidad, reducirían el atractivo del sector. La representante de la UNCTAD explicó que sus conclusiones indicaban que las personas más jóvenes estaban siendo cada vez más receptivas a las opciones de consumo sostenible, también en la alimentación, a pesar de que los precios fueran más elevados. La información, la educación y una mayor concienciación jugaban un papel fundamental. A su juicio, las generaciones más jóvenes necesitaban motivación para incorporarse al sector, lo que, por otra parte, no era imposible.

31. El Vicepresidente empleador hizo hincapié en el hecho de que el sector de los alimentos y las bebidas añadía valor a la producción agrícola. La representante de la OCDE indicó que la gran atención que prestaba la OCDE a la agricultura estaba relacionada con la decisión del Comité, cuya labor se centraba desde hace tiempo en la agricultura, más que en el sector de los alimentos y las bebidas.

III. Discusión punto por punto

Discusión del punto 1

¿Cómo han afectado los principales motores del cambio en el mundo del trabajo, en particular los avances tecnológicos, los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático, al sector de los alimentos y las bebidas? ¿Qué retos y oportunidades se plantean en consecuencia para la promoción del Programa de Trabajo Decente en el sector, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de los países en diferentes fases de desarrollo, especialmente las economías en desarrollo y emergentes, y otros factores pertinentes? Asimismo, ¿qué políticas, medidas y prácticas han demostrado ser eficaces para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos, inclusive en las cadenas de suministro?

32. El Vicepresidente trabajador dijo que el sector de los alimentos y las bebidas desempeñaba un papel importante en la creación de empleo, dando trabajo a más de 79,9 millones de personas en 2022. No obstante, el sector se enfrentaba a importantes retos ambientales y laborales, como los déficits de trabajo decente, la inadecuación de las competencias, los efectos del cambio climático, la necesidad de reducir el consumo de energía y agua, y las dificultades que encontraban los trabajadores para ejercer sus derechos laborales fundamentales, especialmente los trabajadores migrantes. Otros retos importantes eran los efectos adversos del empleo precario, los bajos salarios, la segregación ocupacional y la discriminación por motivos de género, la violencia y el acoso, los riesgos para la SST, y la destrucción de puestos de trabajo como consecuencia de la automatización. Esos retos se habían agravado debido a la globalización, el cambio tecnológico, el cambio climático y la financiarización del sector. Era esencial reforzar la legislación laboral y la capacidad de los trabajadores para ejercer libremente sus derechos de libertad sindical y negociación colectiva. El diálogo social y la negociación colectiva debían desempeñar un papel central en el perfeccionamiento de las competencias, la formación, la mitigación de los efectos adversos de las nuevas tecnologías y la adopción de un enfoque con perspectiva de género. Era fundamental que las empresas actuaran con la debida diligencia, en consonancia con los instrumentos internacionales, lo que incluía la participación de los sindicatos como titulares de derechos. La Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) y diversas empresas multinacionales habían concluido acuerdos marco internacionales para garantizar el ejercicio de los derechos habilitantes. Los trabajadores, los sindicatos, los Gobiernos y las empresas tenían la oportunidad de colaborar para hacer frente a las repercusiones del cambio tecnológico, los cambios demográficos, la

globalización y el cambio climático, entre otras cosas mediante la negociación de acuerdos marco internacionales.

33. La representante de los trabajadores de España observó que la migración siempre había existido y continuaría, por lo que era deseable gestionarla de la mejor manera posible, tanto para los migrantes como para la sociedad de acogida. España necesitaba millones de personas de otras partes del mundo para sostener el país, ya que la tasa de natalidad estaba por debajo del nivel de reemplazo desde la década de 1980. Se debía garantizar a los trabajadores migrantes los mismos derechos humanos, laborales, sociales y de ciudadanía que tenían los demás trabajadores. Los sindicatos gestionaban centros de información para trabajadores extranjeros que asesoraban sobre los derechos laborales y de inmigración, y evitaban la discriminación en el lugar de trabajo. Sin embargo, los migrantes irregulares, que se estimaba que eran entre 500 000 y 700 000, enfrentaban situaciones de mayor vulnerabilidad y explotación, especialmente en la agricultura. Se necesitaban planes para acoger e integrar a los inmigrantes, regularizar los flujos migratorios y proteger los derechos de los trabajadores, con independencia de su situación migratoria. También se necesitaban inspecciones del trabajo eficaces para detectar las vulneraciones de derechos y aplicar sanciones. El consenso político sobre la gestión de la migración era esencial. Debía garantizarse el pleno ejercicio de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva por parte de todos los trabajadores migrantes. Además, hacían falta más recursos y un acceso más fácil a la nacionalidad española por los cauces regulares, organizando al mismo tiempo los flujos migratorios para poner fin a la xenofobia y el racismo. Una adecuada organización de esos flujos era fundamental para evitar la explotación de los migrantes y proteger las condiciones de todos los trabajadores.
34. El Vicepresidente empleador señaló que el sector de los alimentos y las bebidas había experimentado una importante transformación debido a los avances tecnológicos, los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático, y que ello planteaba tanto desafíos como oportunidades. El sector estaba compuesto principalmente por mipymes, muchas de las cuales operaban de manera informal en economías emergentes, mientras que los efectos que afectaban a las empresas multinacionales eran diferentes, debido a su escala y su nivel de recursos. Dada la naturaleza interconectada del sector, los retos en un segmento afectaban a todo el sector. Era necesario adoptar enfoques estratégicos y adaptados teniendo en cuenta las disparidades regionales y las características estructurales específicas del sector, apoyando el Programa de Trabajo Decente y promoviendo la resiliencia y el crecimiento sostenible en el contexto de los cambios que se producían a nivel mundial. Los principales factores económicos eran, entre otros: los cambios demográficos, que reconfiguraban la fuerza de trabajo; la globalización, que generaba complejidades y riesgos; el cambio climático, que afectaba significativamente al sector, sobre todo en los países en desarrollo; y la innovación tecnológica, que impulsaba la productividad, aunque la adopción era desigual en las distintas regiones y variaba según el tamaño de las empresas. Aceptar el cambio y promover una transición justa requería que los Gobiernos, en consulta con los interlocutores sociales, dieran prioridad al desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente como una responsabilidad compartida, en consonancia con la Resolución relativa a las competencias y el aprendizaje permanente de 2021, de la OIT. La informalidad generalizada en el sector, sobre todo en las regiones de ingreso bajo y mediano, socavaba la productividad, la sostenibilidad y la competitividad, así como la innovación, la adopción de tecnologías, y el acceso de los trabajadores a la protección social, salarios justos y la promoción profesional. Abordar la informalidad requería esfuerzos coordinados para promover la formalización y reforzar las competencias de la fuerza de trabajo. La productividad y la resiliencia del sector se habían visto influidas por factores que impulsaban la innovación, la sostenibilidad y la competitividad, creando una creciente demanda de fuerza de trabajo calificada. Para adaptarse a las nuevas tecnologías y prácticas era necesario el desarrollo y la recualificación

continuos de la fuerza de trabajo. La inadecuación y los déficits de competencias, junto con una adopción desigual de las nuevas prácticas en las distintas regiones, ejercían una presión considerable sobre las partes interesadas. Los esfuerzos específicos y coordinados eran esenciales para abordar los déficits de competencias, promover la equidad regional y preparar a la fuerza de trabajo para satisfacer las necesidades cambiantes del sector, aumentando la competitividad, promoviendo la resiliencia y la sostenibilidad, y contribuyendo a un crecimiento económico inclusivo y a la promoción del Programa de Trabajo Decente.

35. La Vicepresidenta gubernamental subrayó que, para los Gobiernos, el trabajo decente en el sector agroalimentario era esencial debido al potencial del sector de los alimentos y las bebidas para crear empleos decentes y verdes, particularmente en los países en desarrollo. Los cambios demográficos y el cambio climático eran los retos más acuciantes. El sector era un ecosistema diverso de empresas, en el que abundaban las mipymes y existían niveles elevados de empleo informal y migración laboral. Muchos trabajadores carecían de los derechos laborales fundamentales y de protección social, especialmente los trabajadores informales y los trabajadores migrantes. La cuestión de la creciente población joven en los países en desarrollo era una prioridad fundamental, que requería opciones de política para promover el empleo juvenil, el desarrollo de competencias y las oportunidades en el mercado de trabajo. Dada la elevada proporción de mujeres que trabajaban en el sector, las políticas con perspectiva de género eran esenciales. El cambio climático había afectado negativamente a los precios de los alimentos y las cadenas de valor, sobre todo en las economías en desarrollo y emergentes. Los cambios tecnológicos y la brecha digital entre los países desarrollados y los países en desarrollo requerían una atención urgente. En muchos países, el crecimiento de los sistemas alimentarios se había visto limitado por los diversos obstáculos a los que hacían frente las empresas, como la falta de un entorno propicio para el desarrollo empresarial sostenible y el limitado acceso a las inversiones y la financiación. Invertir en investigación agrícola, tecnología, logística, aprendizaje permanente, recualificación y perfeccionamiento de las competencias, ampliar el acceso a los mercados financieros, y promover el trabajo decente y el empleo juvenil eran cuestiones fundamentales para fomentar sistemas alimentarios sostenibles y resilientes.
36. El representante del Gobierno del Brasil reconoció que en su país el sector de los alimentos y las bebidas se había visto afectado significativamente por los principales motores del cambio. Las nuevas tecnologías habían aumentado la productividad y la eficiencia, pero requerían el perfeccionamiento de las competencias de la fuerza de trabajo. La rápida transición demográfica del Brasil estaba modificando las pautas de consumo y creando nuevas demandas. El cambio climático estaba afectando al rendimiento de los cultivos y a la producción agrícola. Entre los principales retos cabía mencionar el perfeccionamiento continuo de las competencias de la fuerza de trabajo, la garantía de unas condiciones de trabajo decentes para los trabajadores migrantes y los trabajadores temporeros, y la adaptación de los sistemas de producción para mitigar el cambio climático. También surgían oportunidades, como la posibilidad de crear puestos de trabajo más cualificados, el crecimiento del empleo verde, la mejora de las condiciones de trabajo por medio de la automatización, y el aumento de la productividad basado en la adopción de tecnologías. El Brasil había aplicado diversas políticas y prácticas, por ejemplo, programas de formación profesional, la mejora de las condiciones de trabajo de los grupos vulnerables y el apoyo a la transición de las mipymes de la economía informal a la economía formal. Se requerían esfuerzos continuos y la colaboración entre el Gobierno, el sector y las organizaciones de trabajadores para abordar plenamente los retos y aprovechar las oportunidades.

37. La representante del Gobierno de Indonesia reconoció que los avances tecnológicos, los cambios demográficos, la globalización y el cambio climático habían reconfigurado el sector de los alimentos y las bebidas, dando lugar a una serie de retos y oportunidades. La digitalización había transformado la producción, la logística y la interacción con los consumidores, pero la brecha digital seguía siendo un reto, especialmente para las mipymes y los trabajadores cuyo acceso a la tecnología y la formación era limitado. Se habían puesto en marcha programas para reducir la brecha digital mediante la mejora de las competencias digitales y técnicas. En Indonesia, el aumento de la población activa y la expansión de la clase media habían impulsado la demanda de productos diversos y de alta calidad, pero la elevada informalidad limitaba el nivel de protección social y las oportunidades de trabajo decente. Las leyes y las iniciativas de formación se habían centrado en formalizar los empleos y dotar a los trabajadores de las competencias necesarias, sobre todo a los jóvenes y las mujeres. La demanda internacional de alimentos y bebidas procedentes de Indonesia tenía potencial de crecimiento, pero persistían retos como la competencia, la presión de los costos y las condiciones de trabajo. Las reglamentaciones y las asociaciones internacionales tenían el propósito de aumentar la competitividad y promover al mismo tiempo prácticas laborales éticas. El cambio climático había perturbado las cadenas de suministro agrícola y las iniciativas nacionales promovían prácticas sostenibles y la resiliencia en la cadena de suministro, creando también empleo. Entre los principales retos cabía mencionar la informalidad, las disparidades de género, las lagunas en el control de la aplicación de las medidas de seguridad en el trabajo, y los déficits en el desarrollo de competencias. Entre las oportunidades figuraban el fortalecimiento del control de la aplicación de la legislación laboral, ambiental y en materia de seguridad alimentaria; la ampliación de la formación profesional; la promoción de cadenas de suministro éticas y su trazabilidad; y el apoyo a las mipymes. Indonesia reafirmaba su compromiso de impulsar el Programa de Trabajo Decente por medio de políticas sólidas, programas innovadores y alianzas, e instaba a reforzar la cooperación internacional y el intercambio de conocimientos.
38. La representante del Gobierno de Malawi hizo hincapié en que la creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, con el apoyo de los interlocutores sociales, era esencial para que el sector de los alimentos y las bebidas prosperara. Añadió que era fundamental realizar inversiones adecuadas en infraestructuras, sobre todo en insumos de calidad, tecnología y sistemas eficientes de transporte y logística. En los países del Sur Global era necesario realizar inversiones significativas en la adopción de tecnologías. Invertir en programas de desarrollo de competencias y aprendizaje permanente, incluidas la formación polivalente, el perfeccionamiento de las competencias y la recualificación, especialmente para los jóvenes y en las economías basadas en la agricultura, era un factor de cambio, ya que permitía subsanar los déficits y alentar la preparación de la fuerza de trabajo. Era necesario que los centros de formación profesional ampliaran su oferta para incluir competencias basadas en la agricultura y relacionadas con los alimentos y las bebidas. El diálogo social era vital para fomentar la colaboración entre las partes interesadas; y reforzar y hacer cumplir los principios y derechos fundamentales en el trabajo era esencial para garantizar una protección adecuada en el sector.
39. En la segunda ronda de intervenciones, el Vicepresidente empleador observó que las conclusiones de la Reunión deberían referirse específicamente a las cuestiones que afectaban al sector de los alimentos y las bebidas, y no ir más allá.

Discusión del punto 2

Habida cuenta de la evolución de las necesidades de competencias y los déficits de competencias, ¿qué políticas y estrategias han sido eficaces para crear y mantener una fuerza de trabajo calificada y competente para el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el desarrollo empresarial, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente en el sector? ¿Qué puede hacerse para garantizar que el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente, y otras políticas y medidas pertinentes, promuevan una transición justa y fortalezcan las capacidades de los empleadores y los trabajadores del sector de los alimentos y las bebidas en materia de competencias verdes?

40. El Vicepresidente empleador dijo que lograr una transición justa seguía siendo una prioridad mundial, si bien los retos en materia de empleo y competencias variaban en las distintas regiones, especialmente en el sector de los alimentos y las bebidas. Subrayó el papel esencial que desempeñaban el desarrollo de competencias y el aprendizaje permanente en la adaptación a unas demandas cambiantes, la promoción de un desarrollo económico inclusivo y el fomento de la sostenibilidad. La diversidad del sector en cuanto a las disparidades regionales, los niveles de desarrollo económico, el tamaño de las empresas, el impacto ambiental y la utilización de las tecnologías reforzaba la necesidad de adoptar estrategias adaptadas, en lugar de un enfoque único. Las estrategias más importantes eran las relativas a la promoción de un entorno empresarial propicio para las empresas sostenibles, la inversión en competencias, el acceso a la financiación, el diálogo social, la lucha contra la informalidad y la incorporación de una perspectiva de género. Subrayó la necesidad de aplicar estrategias adaptadas para abordar las disparidades y garantizar la innovación, la productividad y la competitividad en un sector de los alimentos y las bebidas que estaba en evolución.
41. El Vicepresidente trabajador destacó la importancia de la cooperación en el lugar de trabajo, la negociación colectiva y el diálogo social. En una reunión bipartita celebrada en 2009 se había reafirmado que la libertad sindical y la negociación colectiva eran derechos fundamentales que empoderaban a los trabajadores. La UITA y las federaciones sindicales internacionales habían firmado numerosos acuerdos marco internacionales con empresas transnacionales para garantizar los derechos sindicales y de negociación colectiva. Señaló que existían dificultades para atraer a trabajadores cualificados al sector y retenerlos, subrayando la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo, los salarios vitales y la seguridad en el trabajo. Instó a las empresas a crear modelos organizativos sostenibles que abordaran las transiciones ambientales y demográficas. El desarrollo de competencias, en particular la formación profesional y el aprendizaje permanente, era esencial para la inclusión socioeconómica de los trabajadores y la sostenibilidad del sector. Añadió que un sistema de competencias eficaz debería incluir, entre otros elementos, la previsión de las necesidades de competencias, la participación de las partes interesadas, la garantía de accesibilidad y una financiación equitativa. Instó a las empresas a abordar los déficits de competencias en ámbitos como la seguridad alimentaria y la seguridad en el trabajo, y pidió a los Gobiernos que invirtieran en educación y formación técnica y profesional (EFTP), en consonancia con la Recomendación sobre los aprendizajes de calidad, 2023 (núm. 208). Hacían falta unos programas de formación inclusivos a fin de cerrar la brecha salarial de género y apoyar a los grupos marginados, como las mujeres, los trabajadores indígenas y los jóvenes. Hizo hincapié en la importancia del desarrollo de competencias para los empleos verdes, e instó a los Gobiernos a que ampliaran los aprendizajes verdes e invirtieran en planes de estudio para el aprendizaje profesional temprano. Las alianzas entre los Gobiernos, el sector y las instituciones educativas eran vitales para diseñar programas de formación inclusivos. Las medidas de protección social, como las prestaciones de desempleo y las compensaciones con perspectiva de género, eran necesarias para

proteger los medios de vida durante la transición. Instó a promover la colaboración entre las partes interesadas por conducto de consejos o comités de competencias, la aplicación de las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, de la OIT, y políticas que promovieran el trabajo decente, los derechos en el trabajo, las prácticas sostenibles y la equidad. Hizo hincapié en la necesidad de un futuro más verde e inclusivo que no dejara a nadie atrás.

42. Una representante de los trabajadores de la Argentina dijo que la igualdad de género era un derecho humano fundamental y un objetivo. A pesar de los avances, las mujeres enfrentaban retos como su sobrerrepresentación en el trabajo informal, una carga de los cuidados desigual, la violencia de género y la persistencia de las divisiones del trabajo. Criticó los modelos sociales que perpetuaban la desigualdad y llamó la atención acerca de las estadísticas que evidenciaban la desproporcionada vulnerabilidad de las mujeres. Señaló que las disparidades estructurales en la participación en la fuerza de trabajo daban lugar a desigualdades como la brecha salarial y la brecha digital. La formación y el aprendizaje permanente eran fundamentales para desarrollar una industria alimentaria sostenible, aunque en ese contexto debían abordarse las barreras que afectaban a las mujeres para garantizar la igualdad. Instó a que se aplicaran políticas que empoderaran a las mujeres mediante el acceso a programas de formación, recualificación y perfeccionamiento de las competencias, a fin de reducir la segregación ocupacional y colmar las brechas. Hizo hincapié en la necesidad de que el entorno laboral incorporara una perspectiva de género, particularmente en materia de salud y seguridad, como parte de la consecución del trabajo decente y una transición justa. Hizo un llamamiento en favor de la acción colectiva por parte de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores para construir una sociedad más justa, más inclusiva y sostenible.
43. La Vicepresidenta gubernamental subrayó que todos los Gobiernos aspiraban a lograr el trabajo decente, un crecimiento económico sostenible y la justicia social para garantizar una transición justa para todos. Dijo que las estrategias nacionales de empleo y fomento de la capacidad, de modo que los programas de formación guardaran correspondencia con las necesidades tecnológicas, ecológicas y digitales, eran muy importantes. Reconoció que el buen funcionamiento de las inspecciones del trabajo, la reglamentación laboral y los mecanismos de supervisión eran esenciales para actualizar los planes de acción nacionales y vincularlos a los objetivos de una transición justa. Identificó dos mecanismos fundamentales para lograr un desarrollo sostenible: la promoción del diálogo social en los planos nacional e internacional y a nivel de las empresas para abordar los déficits de competencias y los retos demográficos, y el fomento de alianzas público-privadas para vincular las instituciones de formación con las necesidades del mercado de trabajo, garantizando que las competencias se correspondieran con las demandas del sector. Subrayó la necesidad de que los Gobiernos promovieran sistemas educativos que abordaran retos actuales como el cambio climático, la gestión de residuos y las transiciones digitales. Reconoció que la participación del sector privado, incluidas las agencias de contratación y los programas de formación dirigidos por las empresas, era decisiva para el aprendizaje permanente y el desarrollo profesional. El desarrollo comunitario y los enfoques con perspectiva de género eran fundamentales para garantizar la inclusión, en particular de las poblaciones rurales y vulnerables. Subrayó la importancia de esas medidas para promover el desarrollo sostenible, crear oportunidades de empleo y garantizar una transición justa para todos.
44. El representante del Gobierno del Brasil señaló la importancia de formar y mantener una fuerza de trabajo calificada en el sector de los alimentos y las bebidas a fin de promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible. Entre las iniciativas más importantes que ya se habían puesto en práctica cabía señalar la promoción de los aprendizajes y las oportunidades de aprendizaje

basadas en el trabajo, en colaboración con el sector, a fin de colmar la brecha entre la educación y el empleo, y el apoyo a las pymes por medio de parques agrícolas que proporcionaban infraestructuras y servicios a las empresas de procesamiento de alimentos, impulsando la productividad y garantizando el cumplimiento de las normas laborales y ambientales. Para garantizar una transición justa hacia prácticas más ecológicas, el Brasil proponía que las competencias ecológicas se integraran en los planes de formación técnica y profesional, se apoyara la investigación y la adopción de tecnologías ecológicas, se ofrecieran incentivos a las empresas que inviertan en sostenibilidad, se reforzaran las inspecciones del trabajo a fin de que se respetaran las normas ambientales y laborales, y se pusieran en marcha programas de reciclaje profesional para los trabajadores afectados por la transición hacia prácticas más ecológicas. El Brasil reafirmó su compromiso de colaborar con los asociados mundiales para promover un sector de los alimentos y las bebidas resiliente, sostenible e inclusivo que contribuyera al crecimiento económico y, al mismo tiempo, abordara los desafíos derivados del cambio climático.

45. El representante del Gobierno de España hizo referencia a los retos derivados de los cambios demográficos, geopolíticos y climáticos, que estaban dando lugar a transformaciones en el sector de los alimentos y las bebidas, y acelerando los avances tecnológicos. Hizo hincapié en la necesidad de reforzar el diálogo social entre los trabajadores, los empleadores y los agentes sociales para abordar esos cambios en el mercado de trabajo, identificar los tipos de empleo emergentes, abordar los cambios en los empleos existentes y garantizar una transición justa y equitativa para los trabajadores afectados. Destacó la importancia del liderazgo de los Gobiernos para fomentar políticas de aprendizaje permanente adaptadas a la evolución del mundo del trabajo, en particular para los sectores vulnerables, y dotar a los trabajadores de competencias en sostenibilidad, digitalización y nuevas tecnologías. Había que prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad para que pudieran adaptarse a las nuevas realidades. Subrayó la importancia de basarse en los avances en la negociación colectiva, promover el trabajo decente, garantizar la igualdad de trato y salvaguardar los logros en el mercado de trabajo, considerando que esas medidas eran esenciales para que la fuerza de trabajo estuviera preparada ante los retos y las oportunidades derivados de la evolución del sector.
46. La representante del Gobierno de la República Unida de Tanzania se refirió al compromiso de su país con el fomento de una fuerza de trabajo calificada por medio de los marcos nacionales de desarrollo, incluida la Visión para el Desarrollo Nacional 2025, cuyo objetivo era que el país llegara a ser un país de ingreso mediano, centrándose en la fuerza de trabajo calificada como elemento esencial para la transformación económica. Informó de las mejoras que se habían logrado en la calidad de la educación, la formación profesional y el fomento de las competencias técnicas para dar respuesta a las demandas del mercado de trabajo, y de que la Política Nacional de Educación se centraba en ampliar el acceso a una educación de calidad en todos los niveles, adecuando los resultados educativos a las necesidades del mercado de trabajo sobre la base de promover la EFTP. Entre las reformas significativas emprendidas en la EFTP cabía destacar la actualización de los planes de estudio para adaptarlos a los requisitos del sector, la mejora de las instalaciones y el fomento de las alianzas entre el Gobierno, el sector privado y las instituciones educativas para ofrecer pasantías, aprendizajes y colocación laboral. Las políticas que abordaban los retos en materia de empleo, especialmente entre los jóvenes, como la Política Nacional de Empleo, apoyaban la iniciativa empresarial por medio del acceso a la financiación, las mentorías y una mejor adecuación de la oferta de competencias a la demanda del mercado de trabajo mediante sistemas de información sobre el mercado de trabajo. Subrayó asimismo la importancia de las iniciativas de desarrollo de competencias ecológicas, como los programas de promoción de prácticas agrícolas sostenibles, los talleres de eficiencia energética y la formación en gestión de residuos en el sector de los alimentos y las bebidas. Se refirió a la necesidad del aprendizaje

permanente por medio de programas de desarrollo profesional continuo, incentivos para las empresas que invirtieran en la formación de sus trabajadores y programas comunitarios para el intercambio de competencias entre los pequeños productores, haciendo hincapié en que las políticas de desarrollo de competencias debían incorporar la sostenibilidad a fin de fomentar el crecimiento económico y, al mismo tiempo, garantizar la gestión ambiental.

47. La representante del Gobierno de Indonesia hizo referencia a los esfuerzos desplegados por su país para aumentar el valor añadido, la competitividad industrial y el crecimiento económico en el sector de los alimentos y las bebidas, tal y como se recogía en el Plan Nacional de Desarrollo a Medio Plazo (2025-2029). Señaló la importante contribución del sector al PIB manufacturero y al empleo, a pesar de que existían retos como la adecuación de las competencias de la fuerza de trabajo a los avances tecnológicos, la sostenibilidad y la competencia mundial. Entre las iniciativas puestas en marcha por Indonesia para hacer frente a esos retos cabía destacar el programa «link and match» («vincular y armonizar»), puesto en marcha por el Ministerio de Educación, que adaptaba la formación profesional a las necesidades del sector por medio de pasantías, ajustes en los planes de estudios y certificaciones en ámbitos como la seguridad alimentaria, la producción halal y las prácticas ecológicas, así como el papel desempeñado por el organismo nacional de certificación profesional a la hora de garantizar que las competencias de la fuerza de trabajo fueran acordes con las normas nacionales e internacionales. Describió la atención prestada por Indonesia al aprendizaje permanente y el desarrollo de competencias ecológicas para una transición justa, con programas como la iniciativa de la tarjeta de preempleo, que ofrecía oportunidades de recualificación y perfeccionamiento de las competencias, con formación en prácticas sostenibles como el procesamiento de alimentos, el envasado y la gestión de residuos. Hizo hincapié en las certificaciones ecológicas que alentaban a las empresas a adoptar tecnologías respetuosas con el medio ambiente y formar a los trabajadores en eficiencia energética y reducción de residuos, citando programas específicos, como la iniciativa de producción sostenible de cacao, como ejemplos de integración de la sostenibilidad ambiental en el desarrollo de la fuerza de trabajo. También se refirió a la inclusión social y la igualdad de género, explicando iniciativas como Mekaar, que proporcionaba apoyo financiero e impartía formación en competencias digitales con el fin de empoderar a las mujeres en el sector de los alimentos y las bebidas, en particular en las mipymes. Por último, reafirmó el compromiso de Indonesia de adecuar las políticas a las necesidades del sector de los alimentos y las bebidas, fomentando al mismo tiempo la sostenibilidad, la resiliencia y la inclusión en el sector.
48. La representante del Gobierno de Malawi informó de que su país estaba aplicando la Agenda 2063 de Malawi, que incluía un plan decenal centrado en el desarrollo del capital humano y que abarcaba, entre otras cosas, el desarrollo de competencias de los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad. Dijo que esa iniciativa se extendería al sector de los alimentos y las bebidas para garantizar una fuerza de trabajo calificada capaz de contribuir a su crecimiento. Mencionó los institutos de desarrollo de la pequeña y mediana empresa, que impartían programas de formación adaptados, destinados a grupos marginados, cuyo objetivo era facilitar la transición de las personas del sector informal al sector formal. Hizo hincapié en la importancia de hacer cumplir las disposiciones legales y de promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluida la SST, a fin de proteger tanto a los trabajadores del sector formal como a los del sector informal. Se refirió al programa gubernamental de pasantías, que proporcionaba a los graduados experiencia práctica y formación en el trabajo en diversos sectores, entre ellos el de los alimentos y las bebidas. Subrayó la importancia de las alianzas público-privadas para apoyar al sector de los alimentos y las bebidas, ya que este operaba en gran medida en el ámbito privado, y explicó los esfuerzos realizados para colaborar con instituciones privadas y ampliar los programas tradicionales de EFTP a fin de incluir planes de estudio que se ocuparan específicamente del sector de los alimentos y las bebidas, en particular para los jóvenes. Añadió

que esas iniciativas pretendían promover una fuerza de trabajo calificada e inclusiva, reforzando al mismo tiempo la capacidad del sector para lograr un crecimiento económico sostenible.

49. El representante del Gobierno de Marruecos destacó el papel fundamental de la industria agroalimentaria con respecto a impulsar el crecimiento económico y abordar los déficits de competencias, en particular en materia de adaptación digital y prácticas ambientales. Informó de diversas políticas y estrategias aplicadas por Marruecos para desarrollar una fuerza de trabajo calificada en este sector, entre ellas: la creación de centros de formación especializados, en colaboración con el sector privado, que ofrecían programas adaptables que integraban competencias digitales y ambientales; los nuevos módulos de formación sobre ciberseguridad y economía verde introducidos en 2024, junto con los esfuerzos para reestructurar sectores fundamentales, como la agricultura; la puesta en marcha de centros de formación regionales para atender las necesidades locales, y plataformas de aprendizaje electrónico que permitían acceder en línea a más de 2 000 módulos; y los programas de formación en el lugar de trabajo creados para combinar la teoría con las competencias prácticas, dotando a los jóvenes de experiencia práctica en su ámbito formativo. Subrayó la atención prestada por Marruecos a las competencias ecológicas, citando la estrategia de la Generación Verde y las iniciativas de agricultura sostenible para promover prácticas respetuosas con el medio ambiente, y explicó que se habían puesto en marcha programas de recualificación en técnicas agrícolas modernas y energías limpias. También hizo referencia a los esfuerzos desplegados para promover un acceso justo, en particular los programas de formación específicos para mujeres y jóvenes en las zonas rurales, que alentaban su inclusión en la cadena de suministro agroalimentaria, con ejemplos como las cooperativas de mujeres dedicadas a la elaboración de alimentos. Reconoció que las alianzas con organizaciones como la OIT, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Unión Europea y las empresas nacionales habían apoyado la formación profesional y la transición ecológica.
50. La representante del Gobierno de Uzbekistán se refirió a los esfuerzos desplegados por su país para modernizar el sistema de formación profesional mediante una estrecha cooperación con las organizaciones internacionales, los empleadores y las instituciones educativas. El refuerzo de la cooperación tripartita era una prioridad esencial que facilitaba la introducción de nuevas normas y enfoques que cumplieran los requisitos internacionales. Explicó que se había introducido un sistema de vales para proporcionar a los jóvenes una mayor libertad a la hora de formarse en las profesiones más demandadas y se había desarrollado la educación dual y los sistemas de aprendizaje basados en el lugar de trabajo, que proporcionaban a los estudiantes experiencia práctica y la garantía de obtención de un empleo cuando la completaban. Había sido importante la cooperación con organizaciones internacionales para apoyar la transformación del país mediante la aplicación de las mejores prácticas internacionales, la mejora de las cualificaciones de los instructores y el desarrollo de la infraestructura educativa. Entre los retos más significativos que se planteaban en el sector de la elaboración de alimentos cabía mencionar la producción sostenible y la seguridad alimentaria, la digitalización, el desarrollo del capital humano, las normas internacionales de calidad y la exportación, la adaptación al cambio climático, la cooperación con asociados internacionales y el envasado ecológico. Eran necesarios los esfuerzos coordinados por parte del Gobierno, el sector privado, las organizaciones internacionales y las instituciones educativas para afrontar esos retos y velar por el crecimiento constante del sector y su posición en el mercado mundial.
51. El representante del Gobierno de Türkiye explicó las contribuciones realizadas por su país en los planos nacional e internacional, que evidenciaban su compromiso con el fomento del diálogo social, el desarrollo sostenible y la cooperación internacional. A nivel nacional, la eficacia de los mecanismos tripartitos de diálogo social había quedado demostrada en las recientes reuniones y

los grupos de trabajo centrados en la mejora de las condiciones laborales, y un ejemplo notable era la cooperación en el subsector del azúcar, en el que los interlocutores sociales habían colaborado para establecer normas y cualificaciones profesionales de ámbito nacional. En 2023, el establecimiento de un centro autorizado de cualificación profesional había sido fundamental para impartir formación a los trabajadores y que obtuvieran una certificación, también en materia de SST. Un ejemplo de las iniciativas emprendidas a nivel internacional era el acuerdo de Estambul sobre la exportación de grano ucraniano a través del mar Negro, que había facilitado el suministro de productos alimenticios esenciales a países de ingreso bajo y había reducido los precios mundiales del grano. Los esfuerzos desplegados por Türkiye tanto a nivel nacional como internacional evidenciaban el poder del diálogo social, la colaboración y la innovación a la hora de afrontar los desafíos contemporáneos.

52. El representante del Gobierno de Malí explicó los retos a los que se enfrentaba su país, como la inseguridad, el cambio climático y los cambios demográficos, que habían afectado a los esfuerzos desplegados por el Gobierno para promover el trabajo y el empleo por cuenta propia de los jóvenes y las mujeres. Mencionó una serie de políticas: la política nacional de empleo, cuyo objetivo era luchar contra la pobreza y facilitar el acceso a empleos estables y mejor remunerados; la formación profesional por medio de la adquisición de competencias y los aprendizajes para los jóvenes; y el observatorio nacional del empleo y la formación, mediante el que se identificaban las necesidades de competencias y se ponían en marcha cursos de formación profesional en colaboración con grupos empresariales. El organismo de promoción del empleo juvenil facilitaba el acceso a los mercados y al crédito, fomentaba la iniciativa empresarial entre los jóvenes y proporcionaba formación en competencias técnicas. También eran importantes las medidas para proteger y promover el sector agrícola y las pymes agroalimentarias, fomentando el empleo por cuenta propia y garantizando la protección de los consumidores y la seguridad alimentaria. Insistió en la necesidad de ayudar a los productores a adquirir las competencias necesarias para cumplir las normas internacionales y competir con los productos internacionales, vinculando la agricultura y la industria a fin de beneficiar a la población mediante la creación de empleo.
53. La representante del Gobierno de Túnez explicó la situación del sector agroalimentario en su país, al que se consideraba un sector estratégico para la inversión, el empleo y la exportación de productos alimentarios. Señaló que el sector tenía un carácter privilegiado y prioritario, y que estaba sujeto a reglamentaciones relativas a la SST, los intercambios comerciales, la protección fiscal y la seguridad alimentaria. Indicó que el Gobierno prestaba apoyo a las empresas mediante programas de promoción, mejora de la calidad y financiación de la investigación y el desarrollo. Explicó que en su país se realizaba un seguimiento de la calidad del empleo mediante el indicador «tasa de directivos», esto es, la proporción de directivos asalariados que ocupaban puestos de alto nivel en la industria agroalimentaria, y que este indicador se consideraba bajo, por lo que se había establecido el objetivo de aumentar dicha tasa hasta el 20 por ciento en 2030. Un hecho significativo había sido la creación de centros técnicos en empresas agroalimentarias para impartir formación en salud y seguridad alimentaria y fomentar el progreso tecnológico. La oradora observó que, en Túnez, la oferta de trabajo superaba la demanda del mercado de trabajo de las industrias, sobre todo en el caso de los jóvenes recién graduados, e hizo referencia al fenómeno de la fuga de cerebros debido a la migración de trabajadores cualificados añadiendo que el Gobierno alentaba las iniciativas de autoempleo a fin de retener a los jóvenes formados y cualificados mediante ayudas a la promoción y la inversión en la cadena de suministro de alimentos. Subrayó que el entramado laboral de su país estaba en armonía con las tres partes interesadas, el Gobierno, los sindicatos y las asociaciones profesionales de trabajadores, con las que se habían firmado varios convenios para promover el trabajo decente y determinar el salario mínimo en el sector privado. Por último, hizo hincapié en la colaboración con los asociados

internacionales por medio de programas de apoyo para mejorar las competencias tecnológicas, desarrollar nuevas competencias y promover una transición justa y la transición energética.

Discusión del punto 3

¿Qué recomendaciones pueden formularse para la acción futura de la Organización Internacional del Trabajo y sus Miembros (Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores), en relación con 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?

54. El Vicepresidente trabajador subrayó el papel crucial que desempeñaba el sector de los alimentos y las bebidas en la creación de empleo y la transición hacia sistemas alimentarios sostenibles, haciendo hincapié en que el proceso debía respetar los principios del trabajo decente y la equidad para todos. Aludiendo a las *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos* (2016), de la OIT, señaló que la transición hacia una economía sostenible debía apoyar el trabajo decente, la inclusión social y la erradicación de la pobreza. También subrayó la importancia de la negociación colectiva entre los empleadores y los sindicatos para abordar la introducción de nuevas tecnologías, incluida la inteligencia artificial, y mitigar sus efectos desde un enfoque con perspectiva de género. Alentó a los empleadores a colaborar con los trabajadores en los planes de acción de transición, incluidas las desinversiones, las inversiones y las adquisiciones. Mencionó asimismo las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales sobre Conducta Empresarial Responsable (2023), haciendo hincapié en la necesidad de contar con programas de perfeccionamiento de las competencias y recualificación con el fin de estar preparados para los cambios sociales, ambientales y tecnológicos, como la automatización, la digitalización y el desarrollo sostenible. Señaló la importancia de que los Gobiernos respetaran el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), de la OIT, que instaba a la aprobación de leyes que requirieran que los empleadores previnieran la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, señalando que las medidas deberían integrarse en los sistemas de gestión de la SST. Además, era necesario que los Gobiernos colaboraran con los trabajadores y los empleadores para promover una transición inclusiva hacia la formalidad, dando prioridad al empleo permanente directo y evitando la informalización. Por último, planteó una serie de recomendaciones para la acción futura de la OIT: promover la ratificación y la aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo; desarrollar la capacidad de los mandantes de la OIT para entablar un diálogo social efectivo; recopilar buenas prácticas y datos sobre una serie de temas pertinentes; realizar estudios sobre los riesgos existentes y emergentes relacionados con la SST; reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; preparar un marco referencial para ayudar a negociar la introducción de nuevas tecnologías; organizar reuniones tripartitas regionales, y establecer un grupo de trabajo sobre la transición justa en la producción de alimentos y bebidas.
55. El representante de los trabajadores del Pakistán compartió una buena práctica que consistía en un ejemplo de colaboración exitosa entre un sindicato y una empresa a la hora de negociar cambios que protegieran los puestos de trabajo y, al mismo tiempo, beneficiaran a la empresa. La empresa había introducido nuevas tecnologías y la digitalización, pero la mitad de los trabajadores carecían de las competencias necesarias para manejar la nueva maquinaria. Por medio de la negociación colectiva, el sindicato y la dirección de la empresa pusieron en marcha programas de educación técnica, mediante los que se impartió formación a los trabajadores durante un periodo de tres meses, obteniendo los certificados correspondientes, lo que permitió que mantuvieran sus puestos de trabajo y se preservara la eficiencia de la empresa. El sindicato también negoció el acceso de los trabajadores a posteriores actividades de formación técnica, con apoyo de la empresa, para garantizar una fuerza de trabajo calificada en el futuro. Además, para

aplicar una cláusula del convenio colectivo destinada a aumentar la contratación de mujeres en puestos técnicos, el sindicato y la dirección de la empresa se pusieron en contacto con institutos técnicos y contrataron a antiguas alumnas mediante programas de aprendizaje, lo que les permitió ocupar puestos técnicos mejor cualificados y remunerados. Esta práctica era un ejemplo de la aplicación de un enfoque práctico en la negociación colectiva, en el que se negoció satisfactoriamente una transición justa que protegía los puestos de trabajo y también beneficiaba a la empresa.

56. El Vicepresidente empleador subrayó el papel fundamental que desempeñaba el sector de los alimentos y las bebidas para impulsar la actividad económica y la creación de empleo, especialmente en las economías emergentes y en desarrollo. Para aprovechar plenamente ese potencial, las partes interesadas debían hacer suyo el cambio garantizando que las leyes, políticas y normativas apoyaran la resiliencia, la agilidad y la preparación. Esas medidas deberían dar prioridad a la sostenibilidad social y ambiental basándose en la innovación, las soluciones ecológicas sostenibles y el desarrollo de competencias avanzadas. También subrayó la importancia de crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular para las mipymes, que eran predominantes en el sector. Entre las recomendaciones específicas cabía mencionar el desarrollo de competencias digitales, las iniciativas dirigidas por el sector, la formalización del empleo y el diálogo social. Instó a la OIT a prestar asistencia en la aplicación de estrategias en materia de competencias adaptadas a las demandas del sector y a ampliar las plataformas regionales de intercambio de conocimientos para fomentar la innovación y la sostenibilidad en el sector. Añadió que debería centrarse la atención en la formulación de unas recomendaciones concisas y viables, que promovieran un entorno propicio para las empresas sostenibles, en particular para las mipymes. Las alianzas público-privadas podrían abordar los retos relacionados con la fuerza de trabajo por medio de iniciativas de formación profesional y aprendizaje permanente que ayudaran a los trabajadores a adaptarse a la evolución de las demandas del sector. Las organizaciones de empleadores tenían un papel que desempeñar con respecto a proporcionar formación y fomentar la innovación a fin de subsanar los déficits de competencias.
57. La Vicepresidenta gubernamental reconoció la importancia que tenía la promoción del trabajo decente y el diálogo social a nivel sectorial. Los Gobiernos, con el apoyo de la OIT, deberían liderar los esfuerzos para reforzar las instituciones débiles y afrontar retos como la informalidad, la falta de protección social y la desigualdad de género. Señaló la necesidad de combatir la informalidad, promover la protección social, impulsar el desarrollo de competencias y reforzar los sistemas de inspección del trabajo. Propuso que se aprovechara la asistencia técnica de la OIT para diseñar programas inclusivos con perspectiva de género y utilizar las plataformas existentes y otras nuevas para atraer inversiones hacia el desarrollo de competencias y la transferencia de tecnología.
58. El representante del Gobierno del Brasil planteó una serie de elementos clave para promover el trabajo decente y una transición justa en el sector de los alimentos y las bebidas, entre ellas la formación profesional adaptada, el diálogo social, la negociación colectiva, la formalización, la sostenibilidad, la igualdad de oportunidades, el refuerzo de los sistemas de inspección del trabajo, y la promoción del intercambio de buenas prácticas.
59. El representante del Gobierno de España subrayó la importancia de vincular el trabajo decente, la transición justa y el aprendizaje permanente para hacer frente a los retos derivados del cambio climático, los cambios demográficos y los avances tecnológicos. Hizo hincapié en el papel del diálogo social, las medidas de transición justa, el aprendizaje permanente y las normas de trabajo decente.

60. La representante del Gobierno de Malawi coincidió con los oradores anteriores y destacó la importancia de la transferencia de competencias y tecnología, la transición a la formalidad, el cumplimiento de las normas de SST y los foros regionales.
61. La representante del Gobierno de Indonesia subrayó la necesidad de contar con el apoyo de la OIT para promover el trabajo decente y respaldar el programa de transición en su país. Formuló una serie de recomendaciones, entre ellas las de promover el desarrollo de competencias inclusivas, avanzar en las políticas de transición para mitigar los riesgos climáticos, reforzar los derechos laborales y el diálogo social, promover la igualdad de género y la inclusión, adoptar prácticas empresariales sostenibles, y establecer mecanismos sólidos de seguimiento y evaluación.
62. El representante del Gobierno de Nigeria manifestó su acuerdo con los puntos planteados por la Vicepresidenta gubernamental e identificó cuellos de botella en la aplicación de las directrices, en particular en el sector de los alimentos y las bebidas, que estaba dominado por multinacionales. Pidió a la OIT que se centrara en lo que ocurría sobre el terreno, prestando atención a las empresas multinacionales, sus responsabilidades sociales y su impacto en las prácticas laborales, incluido el trabajo infantil. Subrayó la importancia de reforzar las instituciones de diálogo social a nivel nacional; adoptar un enfoque más específico para cada región; abordar las disparidades en el acceso a las oportunidades de formación; rediseñar los planes de estudio para satisfacer las nuevas demandas en el mercado de trabajo, y establecer plazos claros y mecanismos de rendición de cuentas.
63. El representante del Gobierno del Níger expresó su acuerdo con las declaraciones formuladas por la Vicepresidenta gubernamental y otros homólogos, en particular los representantes de Nigeria y Malawi. Hizo hincapié en el potencial de África, el compromiso del continente con la promoción del trabajo decente, la justicia social y la protección de los trabajadores, y los diversos incentivos que se ofrecían a las empresas. Insistió en la necesidad de dar prioridad a la creación de empleo, cambiar la narrativa general sobre África y centrarse en objetivos compartidos.
64. El Vicepresidente empleador presentó algunas observaciones finales, en las que agradeció las valiosas contribuciones de todas las partes interesadas y que se hubieran puesto en común una serie de cuestiones fundamentales. Reiteró la importancia de reconocer que el sector de los alimentos y las bebidas estaba compuesto principalmente por mipymes, que enfrentaban diversos retos dependiendo de su ubicación geográfica. Subrayó asimismo la necesidad de contar con políticas que apoyaran una transición justa para dichas empresas, especialmente en relación con el desarrollo de competencias y la innovación. Por último, señaló la importancia de la formalización de las empresas y los trabajadores, el papel de la tecnología en el impulso de la productividad, la necesidad de contar con leyes migratorias justas, la importancia del diálogo tripartito, y el papel de los Gobiernos en la aplicación de políticas educativas que atendieran a las necesidades del sector.
65. La Vicepresidenta gubernamental señaló la interrelación que existía entre muchos de los puntos para la discusión y los retos que planteaba la determinación de medidas para reducir el desempleo y la informalidad, poner en marcha programas de formación y abordar la cuestión de una transición justa. Subrayó la necesidad de que los Gobiernos examinaran las medidas macroeconómicas junto con otras políticas, apoyaran el diálogo social, promovieran las alianzas público-privadas, e identificaran las vías para aumentar la asistencia internacional. Sugirió la posibilidad de crear una coalición que podría apoyar a los países en diferentes situaciones y tener en cuenta las diversas condiciones que existían en las distintas regiones del mundo.

66. El representante del Gobierno de Nigeria pidió al grupo de trabajo sobre las conclusiones que decidiera cuidadosamente los instrumentos de la OIT que se deberían mencionar y si debería hacerse referencia a ellos en el texto o incluirlos como parte de un anexo, ya que la claridad a este respecto en las conclusiones ayudaría en la asignación de responsabilidades a nivel nacional.

► Examen y adopción del proyecto de conclusiones y recomendaciones

67. En su tercera sesión, y de conformidad con las disposiciones del artículo 13 del Reglamento para las reuniones técnicas, la Reunión estableció un grupo de trabajo para que preparara un proyecto de conclusiones, teniendo en cuenta las diversas opiniones, propuestas y sugerencias formuladas durante la discusión mantenida en la Reunión.
68. El grupo de trabajo estuvo presidido por la Presidenta, Sra. Monica Vimbayi Hanga (Gobierno de Zimbabwe), e integrado por los siguientes miembros:

Miembros Gubernamentales

Uzbekistán:	Sra. Nilufarkhon Kamalova (Vicepresidenta)
Indonesia:	Sra. Mariska
Marruecos:	Sr. Mohamed Bouchtaoui
<i>Consejero:</i>	Sr. Said Bhija
España:	Sr. Fernando Miranda Sotillo

Miembros Empleadores

Vicepresidente:	Sr. Mario Montero Pérez
	Sra. Christell Arnaud
	Sr. Santiago Oneto
	Sr. José Arroyo
<i>Consejeros:</i>	Sra. Natalie Privee Boudeger
	Sr. Luis Rodrigo Morales

Miembros Trabajadores

Vicepresidente:	Sr. René Kouwenhoven
	Sr. Stan Gacek
	Sr. Bert Paterson
	Sra. Shruti Patidar
<i>Consejeros:</i>	Sra. Sarah Meyer
	Sra. Burcu Ayan
	Sr. Alex Praça

69. El proyecto de conclusiones, revisado por el grupo de trabajo, se presentó a la Reunión para su adopción en su quinta sesión.

Proyecto de conclusiones y recomendaciones

Oportunidades y desafíos para la promoción del trabajo decente en el sector de los alimentos y las bebidas

Párrafo 2 propuesto

70. El párrafo 2 fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 3 propuesto

71. Los trabajadores y los empleadores presentaron enmiendas al párrafo 3, pero el Grupo Gubernamental dijo que prefería el texto original propuesto por la Oficina.
72. El Vicepresidente empleador dijo que no le parecía bien retirar la enmienda, ya que consideraba que aportaba claridad y coherencia. El propósito era hacer referencia específicamente a todas las transformaciones que se habían producido en el sector. A su juicio, la primera oración del párrafo 3 debería referirse a las transformaciones y, las dos oraciones siguientes, a los retos que afrontaba el sector.
73. El Vicepresidente trabajador propuso añadir «los retos derivados de» después de «transformaciones en los últimos decenios debidas a». El texto resultante sería el siguiente «El sector de los alimentos y las bebidas ha experimentado importantes transformaciones en los últimos decenios debidas a los retos derivados de la globalización, los cambios demográficos, la degradación del medio ambiente, el cambio climático y las crisis geopolíticas.».
74. El Vicepresidente empleador dijo que prefería que en este párrafo se trataran solamente las transformaciones y, en el párrafo siguiente, los retos. Su Grupo prefería que en este párrafo no se mencionaran los retos porque ello podría dar una visión demasiado negativa del sector.
75. Tras algunas aclaraciones, el Vicepresidente empleador propuso una solución de compromiso: «El sector de los alimentos y las bebidas ha experimentado importantes transformaciones en los últimos decenios. El sector se enfrenta a retos y oportunidades derivados de...».
76. El Vicepresidente trabajador apreció la propuesta de compromiso y manifestó su acuerdo con el texto propuesto.
77. En cuanto a la segunda oración del párrafo 3, el Vicepresidente empleador dijo que añadir «económico y sostenible» para describir el crecimiento aportaba información y ayudaba a calificar el significado del crecimiento. Además, no quería que el párrafo fuera excesivamente negativo, señalando que las preocupaciones de los trabajadores se trataban en la última oración.
78. La Vicepresidenta gubernamental dijo que prefería el texto original propuesto por la Oficina o una redacción similar, es decir: «El sector de los alimentos y las bebidas ha experimentado importantes transformaciones en los últimos decenios. El sector se enfrenta a retos y oportunidades derivados de la globalización, los cambios demográficos, la degradación del medio ambiente, el cambio climático y las crisis geopolíticas, mientras que las transformaciones impulsadas por los avances tecnológicos a menudo pueden potenciar su crecimiento.».
79. El Vicepresidente empleador propuso que se suprimiera la expresión «mientras que» antes de «las transformaciones» y se incluyera una oración separada con el siguiente texto: «Las transformaciones impulsadas por los avances tecnológicos a menudo [...] un crecimiento económico y sostenible».

80. El Vicepresidente trabajador dijo que estaba de acuerdo, pero querría añadir al final del párrafo el siguiente texto: «pero la automatización también podría dar lugar a la pérdida de puestos de trabajo, desigualdad, empleo más inseguro e incertidumbre para los trabajadores». Explicó que se trataba de presentar algunos aspectos negativos junto con los positivos, dando una visión equilibrada.
81. El Vicepresidente empleador dijo que discrepaba de esa visión sobre el cambio tecnológico, ya que consideraba que era un avance positivo. Explicó que la tecnología podría crear o transformar los empleos y modificar el mundo del trabajo. Observó asimismo que enumerar los efectos de las transformaciones sería interminable y no ofrecería una visión precisa de la situación.
82. El representante del Gobierno de Nigeria solicitó a la Oficina que presentara una nueva propuesta de texto. El Secretario Ejecutivo, en nombre de la Oficina y teniendo en cuenta las opiniones de todos los Grupos, propuso entonces el siguiente texto: «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 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.».
83. El párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

Párrafo 5 propuesto

84. Los empleadores propusieron que se insertaran las palabras «promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente», lo que contó con el apoyo de los trabajadores. La Vicepresidenta gubernamental manifestó su acuerdo.
85. En cuanto a la segunda parte de la primera oración, los trabajadores propusieron que se utilizara la expresión «las mujeres, los jóvenes y otros grupos vulnerables», lo que fue apoyado por el Grupo Gubernamental.
86. El Vicepresidente empleador propuso reformular ese enunciado de modo que dijera «las mujeres y las personas en situación de vulnerabilidad» y añadir «los jóvenes». El Vicepresidente trabajador discrepó y explicó que «situación de vulnerabilidad» era un término arbitrario, mientras que la expresión «grupos vulnerables» podía definirse.
87. La Vicepresidenta gubernamental expresó su acuerdo con la propuesta de los empleadores. El Vicepresidente empleador recordó que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se utilizaba la expresión «personas en situación de vulnerabilidad» y dijo que habría que evitar enumeraciones que pudieran ser discriminatorias.
88. La secretaria del Grupo de los Trabajadores solicitó la opinión de la Oficina, indicando que en otros documentos de la Oficina se hacía referencia a los «grupos vulnerables». La secretaria del Grupo de los Empleadores aclaró que lo que hacía vulnerable a alguien era la situación, no la persona.
89. La Vicepresidenta gubernamental propuso la expresión «las mujeres, los jóvenes y las personas vulnerables a los déficits de trabajo decente», pero posteriormente retiró la propuesta. El Vicepresidente trabajador dijo que prefería que se retomara el texto inicial propuesto por la Oficina.
90. El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo con el texto propuesto por la Oficina, y el párrafo fue adoptado con la redacción preparada por la Oficina.

91. En cuanto a la última oración del párrafo, los empleadores propusieron que se añadiera «Estados miembros» y se suprimiera «inclusive en las cadenas mundiales de suministro» (la palabra «mundiales» había sido añadida por los trabajadores). La Vicepresidenta gubernamental dijo que prefería el texto original.
92. El Vicepresidente empleador explicó que la supresión de la expresión «inclusive en las cadenas mundiales de suministro» se debía al hecho de que la obligación de cumplimiento para las empresas tenía por lo general un carácter nacional y no debería plantearse más allá de la obligación legal o la jurisdicción establecida. El Vicepresidente trabajador dijo que coincidía con la Vicepresidenta gubernamental en que era mejor retomar el texto original.
93. El Vicepresidente empleador explicó que una empresa tenía que cumplir las normas nacionales, pero que las demás empresas de la cadena de suministro, pertenecientes a otros Estados, estaban sujetas a normas nacionales diferentes, por lo que no era viable tener los mismos derechos en toda la cadena de suministro.
94. El Vicepresidente empleador propuso que se utilizara la expresión «aplicación en la legislación nacional por los Estados Miembros, inclusive en las cadenas de suministro, son fundamentales [...]» y se suprimiera «inclusive en las cadenas de suministro» al final de la oración.
95. El Vicepresidente trabajador hizo una consulta a la Oficina sobre la enmienda propuesta por los empleadores. La Secretaria General Adjunta aclaró que cualquiera de las dos formulaciones era aceptable, pero tenían significados diferentes. El Vicepresidente trabajador y la Vicepresidenta gubernamental dijeron que preferían retomar el texto propuesto por la Oficina.
96. Así pues, la oración que se retomaba era la siguiente: «La ratificación de las normas internacionales del trabajo pertinentes y su aplicación efectiva en la legislación nacional 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.».
97. El Vicepresidente empleador mantuvo la posición de que se suprimiera la expresión «inclusive en las cadenas de suministro». Un representante de los empleadores explicó que, cuando se hacía referencia a la aplicación de las normas del trabajo en la legislación nacional, la cuestión quedaba abarcada en la jurisdicción de las leyes nacionales, pero que si se incluían las cadenas de suministro el ámbito iría más allá de la jurisdicción nacional y sería difícil de aplicar.
98. Otro representante de los empleadores se mostró de acuerdo con la lógica de la cadena de suministro nacional, pero señaló ejemplos de legislación nacional extrapolada a cadenas de suministro enteras en otros países.
99. El Vicepresidente trabajador solicitó asesoramiento jurídico a la Oficina, señalando que habían aceptado eliminar la palabra «mundiales». Puso el ejemplo de un pequeño panadero de un pueblo, ya que este también tenía una cadena de suministro.
100. La Vicepresidenta gubernamental señaló que las cadenas de suministro eran una cuestión esencial para su Grupo y que esa referencia no debería suprimirse. El representante de los trabajadores dijo que querría comprender si las normas internacionales del trabajo eran aplicables a las cadenas de suministro.
101. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

Párrafo 6 propuesto

- 102. El párrafo fue apoyado por los empleadores y los trabajadores. La Vicepresidenta gubernamental dijo que prefería mantener la redacción original.
- 103. El Vicepresidente trabajador también prefería retomar el texto original. El Vicepresidente empleador no retiró sus enmiendas.
- 104. El Vicepresidente trabajador reiteró que prefería el texto propuesto por la Oficina. La Vicepresidenta gubernamental también prefería mantener dicho texto.
- 105. El Vicepresidente empleador dijo que las organizaciones de empleadores solo podían promover los derechos en el trabajo, no garantizarlos, ya que la garantía quedaba fuera de su ámbito de actuación.
- 106. Un representante de los trabajadores dijo que prefería mantener el texto original, ya que consideraba que garantizar los derechos en el trabajo era una responsabilidad de los Gobiernos. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo en que garantizar los derechos en el trabajo era una obligación de los Gobiernos.

Párrafo 7 propuesto

- 107. En cuanto a la referencia a la igualdad de género al comienzo del párrafo 7, los trabajadores preferían mantener el texto original.
- 108. La secretaria del Grupo de los Empleadores dijo que, basándose en la discusión recurrente sobre protección social de la Conferencia Internacional del Trabajo (Conferencia), la formulación correcta era «protección social con perspectiva de género». Sugirió a la Oficina que estudiara qué era lo más adecuado, ya que el alcance de ese término iba más allá de la licencia de maternidad.
- 109. El Grupo de los Trabajadores y el Grupo Gubernamental preferían el texto propuesto por la Oficina. El Vicepresidente empleador propuso un pequeño cambio: «mejorar la protección social de la maternidad».
- 110. La secretaria del Grupo de los Empleadores explicó su anterior propuesta de utilizar la expresión «protección social con perspectiva de género», basada en la discusión recurrente.
- 111. La Vicepresidenta gubernamental dijo que el párrafo trataba de la no discriminación y que la protección de la maternidad era uno de los principales ámbitos en el que las personas sufrían discriminación. También señaló que no existía el concepto de «protección social de la maternidad».
- 112. El Vicepresidente trabajador planteó que se debería retomar el texto original. Un representante de los trabajadores señaló que la discusión versaba sobre la protección de la maternidad, y no sobre la protección social de la maternidad.
- 113. La Vicepresidenta gubernamental sugirió que se hiciera referencia al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), ya que estaba más actualizado, pero subrayó que garantizar la no discriminación era una cuestión que incumbía a la política gubernamental y no a la política de los trabajadores o de los empleadores.
- 114. El Vicepresidente trabajador expresó su acuerdo con la Vicepresidenta gubernamental. La Vicepresidenta gubernamental pidió a los empleadores y a los trabajadores que respetaran las políticas y las leyes nacionales establecidas por los Gobiernos.
- 115. El representante del Gobierno de Marruecos dijo que los Gobiernos habían mostrado mucha flexibilidad y paciencia, y pidió a los interlocutores sociales que también fueran flexibles.

116. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

Párrafo 8 propuesto

117. En cuanto al comienzo del párrafo 8, el Grupo Gubernamental y el Grupo de los Empleadores preferían el texto original.
118. El Grupo de los Trabajadores deseaba mantener su enmienda y que no se aceptara la del Grupo de los Empleadores para añadir la palabra «básica» entre «seguridad» y «de los ingresos».
119. La secretaria del Grupo de los Trabajadores observó que se había celebrado una Reunión de expertos sobre salarios vitales en la OIT que debería ser tenida en cuenta e incluirse en el texto.
120. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

¿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?

Párrafo 13 propuesto

121. El Grupo Gubernamental y el Grupo de los Trabajadores apoyaron la enmienda mediante la que se proponía insertar «, empresariales y de los lugares de trabajo» después de «políticas y estrategias sectoriales».
122. El Vicepresidente empleador propuso que la formulación fuera «sectoriales y empresariales». Los trabajadores y los Gobiernos estuvieron de acuerdo y el párrafo se adoptó en su forma enmendada.

Párrafo 14 propuesto

123. El Grupo Gubernamental y el Grupo de los Empleadores querían mantener la oración «Podría considerarse la posibilidad de establecer alianzas público-privadas de carácter estratégico.», pero el Grupo de los Trabajadores quería que se suprimiera.
124. El Vicepresidente trabajador propuso que se sustituyera «alianzas» por «inversiones» para que esa oración resultara aceptable para su Grupo. La Vicepresidenta gubernamental dijo que no podía aceptar ese cambio, ya que la expresión «alianzas público-privadas» era una terminología adecuada que incluía a las inversiones.
125. El Vicepresidente empleador dijo que no podía apoyar la enmienda propuesta por los trabajadores, ya que modificaba completamente la propuesta. Explicó que el término «inversiones público-privadas» no era muy conocido, mientras que «alianzas público-privadas» se utilizaba con frecuencia.
126. El representante de los trabajadores propuso entonces que se utilizara la formulación «Podría considerarse la posibilidad de establecer alianzas estratégicas.». El Vicepresidente empleador insistió en debía mantenerse el término «alianzas público-privadas», ya que se trataba de un concepto ampliamente reconocido.
127. Los trabajadores también propusieron incluir la expresión «A fin de proteger y mantener el empleo, y de crear empleo,» antes de «Podría considerarse la posibilidad». Los Gobiernos señalaron que ese párrafo no trataba de la protección del empleo y la creación de empleo. Los trabajadores retiraron su enmienda.

- 128.** El Grupo de los Trabajadores señaló que las alianzas público-privadas, como indicaba su nombre, excluían a los trabajadores como integrantes importantes y necesarios. El recurso a las alianzas público-privadas también socavaba la base tripartita de la OIT, ya que se dejaban de lado las aportaciones y opiniones de los trabajadores y sus sindicatos. Por lo tanto, el recurso a las alianzas público-privadas representaba una amenaza a largo plazo para los principios tripartitos de la OIT.
- 129.** Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

Párrafo 15 propuesto

- 130.** El Presidente señaló que en la Reunión del grupo de trabajo se había tenido una discusión sobre la utilización de la expresión «planes de estudio sobre competencias para los empleos verdes» y preguntó si era una formulación aceptable.
- 131.** El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental estuvieron de acuerdo, aunque la Vicepresidenta gubernamental prefería el texto propuesto por la Oficina.
- 132.** La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que los trabajadores preferían retomar el texto original. La Vicepresidenta gubernamental y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo, y el párrafo se adoptó tal como había sido redactado por la Oficina.

Párrafo 18 propuesto

- 133.** Los trabajadores presentaron una enmienda, que fue apoyada por los Gobiernos, con el texto siguiente:

El diálogo social a todos los niveles 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, en particular mediante la negociación colectiva, y aumentando el atractivo del trabajo en el sector.

- 134.** El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda para utilizar la formulación de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo: «El diálogo social, en particular la negociación colectiva y la cooperación tripartita, tiene una función esencial que desempeñar». Los empleadores proponían que se utilizara esa formulación ya acordada.
- 135.** El representante del Gobierno de Malawi preguntó cómo influía la negociación colectiva en la elaboración de políticas. La Presidenta explicó que, en algunas partes del mundo, la negociación colectiva podía dar lugar a la formulación de políticas, por lo que inicialmente se habían incluido las palabras «cuando proceda» a fin de que el texto fuera inclusivo.
- 136.** El representante de los trabajadores se remitió a la definición oficial de diálogo social de la OIT para justificar la inclusión de la negociación colectiva y se mostró de acuerdo con la propuesta de los empleadores.
- 137.** La Vicepresidenta gubernamental dijo que también estaba de acuerdo, y el párrafo fue adoptado en su forma enmendada.

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

Apartado 21, c) propuesto

138. Los empleadores propusieron que se suprimiera el apartado 21, c). Los trabajadores querían que se mantuviera el texto original.
139. El Vicepresidente empleador dijo que se trataba de una cuestión importante para su Grupo y que aún se estaba examinando.
140. El Vicepresidente empleador explicó que existía un documento con una metodología para calcular el salario vital, pero que nunca había dado lugar a un requisito o un acuerdo vinculante sobre ese tipo de salario vital. A juicio de su Grupo, la propuesta de la Oficina iba más allá del alcance de dicho documento. Los empleadores reconocían la importancia de las políticas sobre los salarios vitales y sugirieron que fuera la Oficina la que planteara cómo hacer referencia a esa cuestión.
141. En su lugar, propusieron que se incluyera un nuevo apartado en el párrafo 23. Los empleadores plantearon que, si se aceptaba ese apartado, se podrían acordar todos los puntos pendientes sobre la base de retomar el texto redactado por la Oficina.
142. La secretaria del Grupo de los Trabajadores dijo que estaba de acuerdo con la propuesta de incluir un nuevo apartado en el párrafo 23.
143. La Vicepresidenta gubernamental dijo que no existía un consenso sobre los salarios vitales en el seno de su Grupo, pero podía aceptar que la responsabilidad recayera en la Oficina.
144. El apartado 21, c) fue suprimido y se propuso un nuevo apartado 23, k).

Apartado 21, k) propuesto

145. Los empleadores habían propuesto incluir las alianzas público-privadas en la primera oración.
146. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

Apartado 21, m) propuesto

147. La Vicepresidenta gubernamental dijo que todo el párrafo 21 trataba de las responsabilidades que incumbían a los Gobiernos y que prefería el texto original.
148. El Vicepresidente empleador dijo que estaba de acuerdo con retomar el texto propuesto por la Oficina y el apartado fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

Apartado 22, a) propuesto

149. Los empleadores propusieron que se suprimieran las palabras «sectoriales y empresariales», lo que fue apoyado por los Gobiernos.
150. En relación con este apartado, los trabajadores propusieron que se insertara un nuevo apartado después del apartado 22, a), con el siguiente texto:

... entablar un diálogo social efectivo, incluso mediante la negociación colectiva, sobre los cambios en las actividades empresariales que podrían repercutir de manera importante en los medios de vida de los trabajadores, en particular el cierre de una entidad o los cambios hacia la automatización que impliquen despidos colectivos o a gran escala, a fin de ofrecer una oportunidad de cooperación para mitigar los efectos de esos cambios;

151. Los empleadores y los Gobiernos no estuvieron de acuerdo. El representante de la secretaría del Grupo de los Trabajadores retiró la propuesta de insertar un nuevo apartado y propuso entonces la inserción de algunos elementos en el apartado 22, *a*): después de «iniciativas para promover el trabajo decente», insertar «y la seguridad del empleo, sobre todo en vista del impacto del cambio tecnológico, así como».
152. El representante de los trabajadores dijo que, si las otras partes aceptaban ese cambio, los trabajadores podrían aceptar la supresión del nuevo apartado propuesto.
153. El Vicepresidente empleador no apoyó esa propuesta. La Vicepresidenta gubernamental estuvo de acuerdo con la propuesta de los trabajadores.
154. El Vicepresidente empleador dijo que mencionar la seguridad del empleo era una cuestión problemática, ya que era un reto garantizarla si las empresas enfrentaban dificultades. Propuso que se suprimieran las palabras «y la seguridad del empleo» del texto propuesto por los trabajadores.
155. La secretaría del Grupo de los Empleadores propuso que se utilizara la expresión «iniciativas para promover el trabajo decente y la creación de empleo».
156. La Vicepresidenta gubernamental manifestó su acuerdo. El Vicepresidente trabajador presentó una subenmienda para que la expresión fuera «la creación de empleo y su conservación».
157. El Vicepresidente empleador y la Vicepresidenta gubernamental estuvieron de acuerdo, y el apartado fue adoptado en su forma enmendada.

Apartado 22, *b*) propuesto

158. Los empleadores propusieron que se suprimieran las palabras «e impartir formación a sus miembros», pero los trabajadores y los Gobiernos preferían el texto propuesto por la Oficina.
159. El Vicepresidente empleador planteó una solución de compromiso, basada en insertar la expresión «, cuando proceda,» después de «e impartir formación a sus miembros». Explicó que las organizaciones de empleadores a menudo tenían limitaciones de recursos para poder llevar a cabo ese tipo de iniciativas, y que sus miembros contaban con distintas capacidades.
160. El representante de la secretaría del Grupo de los Trabajadores dijo que comprendía las reservas de las organizaciones de empleadores, pero les recordó que el apartado se refería a lo que deberían hacer tanto las organizaciones de trabajadores como las de empleadores. A pesar de las limitaciones de recursos, consideraban que impartir formación era su deber.
161. El Vicepresidente empleador dijo que la redacción propuesta reflejaba la realidad y sugirió sustituir «, cuando proceda,» por «con el apoyo de la OIT».
162. El representante de los trabajadores explicó que no entendían la propuesta de los empleadores, ya que, en una reunión técnica similar sobre los materiales de construcción, celebrada en septiembre de 2024, los empleadores de ese sector se habían comprometido a impartir formación.
163. La Vicepresidenta gubernamental dijo que comprendía las preocupaciones de los empleadores relacionadas con la capacidad. El Vicepresidente trabajador reiteró su preferencia por el texto que había propuesto la Oficina, señalando que añadir «con el apoyo de la OIT» condicionaría la provisión de formación.
164. El Vicepresidente trabajador subrayó que las organizaciones de trabajadores también tenían limitaciones de recursos, pero consideraban que impartir formación formaba parte de sus funciones básicas. La secretaría del Grupo de los Empleadores dijo que cada sector era diferente.

165. El Vicepresidente trabajador propuso que el texto se pusiera entre corchetes. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina.

Apartado 23, a) propuesto

166. El Vicepresidente trabajador abogó por mantener la referencia a «los mandantes», de acuerdo con lo que había explicado la Oficina en la reunión del grupo de trabajo.
167. Un representante de los trabajadores dijo que correspondía a otro órgano de la OIT en la Conferencia determinar lo que era pertinente y estaba actualizado, por lo que esta cuestión quedaba fuera del alcance de la Reunión.
168. La Vicepresidenta gubernamental dijo que estaba de acuerdo con que permaneciera la referencia a «los mandantes». El Vicepresidente empleador subrayó la necesidad de mantener la coherencia y retiró su enmienda para insertar «pertinentes y actualizados».
169. En cuanto a la referencia a los «Miembros de la OIT», el Vicepresidente empleador dijo que no estaba de acuerdo con apartarse de la terminología acordada.
170. Un representante de los trabajadores dijo que esa cuestión no le quedaba clara, ya que «Miembros de la OIT» solo se refería a los Gobiernos, mientras que «los mandantes» también incluía a los trabajadores y los empleadores. Su Grupo quería que se incluyera a los trabajadores, ya que ese apartado trataba de la labor para el fortalecimiento de la capacidad por parte de la OIT.
171. Tras una aclaración por parte de la Oficina, el Vicepresidente trabajador dijo que prefería retomar el texto original. La Vicepresidenta gubernamental también prefería el texto propuesto por la Oficina.
172. La secretaría del Grupo de los Empleadores solicitó que se utilizara la redacción empleada en de la discusión recurrente de la Conferencia, ya que los empleadores estaban procurando ceñirse a la terminología previamente adoptada.
173. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que había sido redactado por la Oficina. Los empleadores manifestaron su desacuerdo con que no se tuviera en cuenta la inclusión de la terminología adoptada con anterioridad.

Apartado 23, f) propuesto

174. Un representante de los trabajadores señaló que se trataba de un seguimiento por parte de la Oficina y de una parte importante del resultado de la Reunión. Las investigaciones serían llevadas a cabo por la Oficina, y el texto propuesto inicialmente no incluía a los trabajadores, dando la impresión de que las investigaciones solo se realizarían para promover modelos empresariales sostenibles.
175. Los trabajadores no se consideraban incluidos en las mipymes, por lo que querían que las investigaciones realizadas como seguimiento por la Oficina incluyeran también a los trabajadores.
176. Los Gobiernos preferían el texto original con la adición de las entidades de la economía social y solidaria, y podían ser flexibles con respecto a las propuestas planteadas por los trabajadores.
177. Los empleadores dijeron que comprendían las preocupaciones planteadas por los trabajadores y propusieron que se utilizara la formulación «[...] la promoción de modelos empresariales sostenibles en pos del trabajo decente» y se suprimiera el otro texto propuesto por los trabajadores. De ese modo se incluirían los cuatro pilares del trabajo decente.

178. El Vicepresidente trabajador dijo que no podían aceptar los cambios propuestos por los empleadores, puesto que ya contaban con el acuerdo de los Gobiernos sobre la versión anterior.
179. Tras una nueva discusión en la que se tuvieron en cuenta todos los párrafos, el texto fue adoptado en la forma en la que se había acordado en el grupo de trabajo, con la inserción de las entidades de la economía social y solidaria.

Apartado 23, j) propuesto

180. Los trabajadores retiraron su propuesta y el apartado fue adoptado en su forma enmendada.

Nuevo apartado 23, k) propuesto

181. Los empleadores propusieron que se añadiera un nuevo apartado 23, k), con el texto siguiente: «seguir prestando apoyo, previa solicitud, para fortalecer los procesos de fijación de salarios, en consonancia con las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales (febrero de 2024)». Los empleadores plantearon que, si se acordaba la adición de ese apartado, podrían ser flexibles con la cuestión de retomar el texto propuesto por la Oficina en todos los puntos pendientes.
182. El representante de la secretaría del Grupo de los Trabajadores dijo que estaba de acuerdo con la ubicación del apartado y con la referencia, pero propuso un cambio para que la redacción fuera la siguiente: «seguir apoyando a los mandantes en la operacionalización de los salarios vitales, en consonancia con [...]».
183. El Vicepresidente empleador propuso un ligero cambio en el texto propuesto por los trabajadores, de modo que quedara así: «seguir prestando apoyo a los mandantes, cuando lo soliciten, en la operacionalización [...]». Explicó que esta formulación era más flexible.
184. Los Gobiernos estuvieron de acuerdo y el nuevo apartado 23, k) fue adoptado en su forma enmendada.
185. Tras la adopción del apartado 23, k), los empleadores, en aras del consenso, expresaron su voluntad de retomar el texto propuesto por la Oficina en todos los apartados pendientes de adopción, que eran los párrafos 7, 8, 14 y 15 y los apartados 21, k), 21, m) y 22, b).
186. El apartado fue adoptado en su forma enmendada.

Anexo

187. En la reunión del grupo de trabajo, los trabajadores habían propuesto la inclusión de tres nuevas referencias en el anexo. La Vicepresidenta gubernamental señaló que los convenios que los trabajadores proponían incluir hacían referencia a los trabajadores rurales y agrícolas, por lo que no serían aplicables. El Secretario Ejecutivo indicó que algunos Gobiernos estaban de acuerdo con la inclusión del Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), pero el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11) podría no ser pertinente para este sector.
188. El anexo fue adoptado en su forma enmendada, sin incluir el Convenio núm. 11. Los empleadores quisieron manifestar claramente su desacuerdo con la inclusión de anexos en las conclusiones de las reuniones técnicas, ya que la elaboración de listados no era adecuada, especialmente cuando algunos convenios podrían no ser pertinentes o no estar ampliamente ratificados. En términos generales, consideraban que no aportaba ningún valor añadido.

Conclusiones y recomendaciones

- 189.** La 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 adoptó unánimemente las Conclusiones y recomendaciones, en su conjunto, en su forma enmendada.

► Clausura de la Reunión

- 190.** La Oficina expresó su gratitud a todos los participantes por su compromiso activo y sus contribuciones. Se hizo hincapié en la importancia del documento acordado, que serviría de base para la posterior aplicación de las Conclusiones en los planos nacional y empresarial.
- 191.** El Vicepresidente empleador reconoció los importantes progresos alcanzados durante la Reunión, destacando la adopción del documento tripartito. Agradeció el compromiso demostrado por los Gobiernos y los representantes de los empleadores y de los trabajadores para fomentar un diálogo constructivo y la creación de consenso.
- 192.** El Vicepresidente trabajador dijo que respaldaba plenamente el texto y expresó su reconocimiento por los esfuerzos y las discusiones que habían conducido a la adopción de las Conclusiones, que beneficiarían a todo el sector, incluidos los lugares de trabajo, las empresas y los trabajadores. Subrayó que la mejora de la situación de todos los trabajadores del sector tenía una importancia permanente.
- 193.** La Vicepresidenta gubernamental acogió con satisfacción las Conclusiones y expresó su agradecimiento por los esfuerzos, la flexibilidad y la voluntad de los mandantes a la hora de escuchar las necesidades de los Gobiernos durante toda la semana.
- 194.** La Presidenta reconoció la importancia del sector de los alimentos y las bebidas y expresó su gratitud por la adopción de las Conclusiones. Se congratuló del enfoque constructivo adoptado por todos los participantes durante la Reunión. Observó que las Conclusiones adoptadas proporcionarían orientaciones cruciales para la acción futura en el sector. A continuación, declaró clausurada la Reunión.

► 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 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.

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.

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.
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.

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

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 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 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 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. 140) y Recomendación (núm. 148) sobre la licencia pagada de estudios, 1974
- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)
- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) y Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- 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
- 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 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*, en su versión enmendada 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

- Conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, 2024
- *Directrices técnicas sobre riesgos biológicos en el entorno de trabajo*, 2023
- *Directrices de política para la promoción del trabajo decente en el sector agroalimentario*, 2023
- *Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo*, 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

Otros instrumentos internacionales

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