

**PARA DECISION**

## SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Propuestas para el orden del día de la  
98.<sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia  
Internacional del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Introducción .....	1
Desarrollo de las propuestas.....	1
Propuestas para el orden del día de la 98. <sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia .....	3
Propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia.....	4
Parte I. Propuestas para el orden del día de la 98. <sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia .....	5
Parte II. Seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas.....	22
Parte III. Otras propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia .....	25



## Introducción

1. El presente documento, que se somete a examen del Consejo de Administración en su 297.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2006), contiene propuestas con miras a una primera discusión sobre las cuestiones que podrían incluirse en el orden del día de la 98.<sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo y de reuniones posteriores de la misma.
2. De conformidad con la práctica habitual, el Consejo de Administración celebra cada mes de noviembre una primera discusión sobre los puntos que se proponen para su inscripción en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que ha de celebrarse dos años y medio después. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5.1.1 del Reglamento del Consejo de Administración<sup>1</sup>, esta discusión tiene por objeto confeccionar una lista restringida de puntos que se examinarán con mayor detenimiento en su reunión siguiente.
3. Por regla general, el Consejo de Administración fija, cada mes de marzo, el orden del día de la reunión de la Conferencia que ha de celebrarse dos años después. También puede suceder que, por una serie de razones, decida aplazar la decisión hasta la reunión más cercana a la de la Conferencia<sup>2</sup>. Los puntos examinados que no se seleccionan para su inclusión en el orden del día de una reunión determinada de la Conferencia vuelven a ser en principio objeto de una propuesta para su inclusión en el orden del día de la reunión siguiente de la Conferencia. También cabe contemplar la posibilidad de retirar una propuesta que no ha sido objeto de un apoyo significativo previa su presentación en varias ocasiones.

## Desarrollo de las propuestas

4. Entre los puntos propuestos para el orden del día de la 98.<sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia figuran dos que no se inscribieron en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2008 y que gozan de la aprobación de un número importante de miembros del Consejo de Administración: el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado) y la igualdad de género como eje del trabajo decente (discusión general). Dichas propuestas se presentan sin cambios. El punto relativo al trabajo infantil y a la protección de los trabajadores jóvenes recabó en cambio un apoyo sumamente escaso con ocasión de la última discusión. Uno de los elementos de esa propuesta sigue siendo sin embargo pertinente en cumplimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas. A continuación se propone una nueva versión, que cabría desarrollar para el mes de marzo de 2007, y que se centra más concretamente en este aspecto<sup>3</sup>.
5. Valga recordar además que en la 295.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2006) del Consejo de Administración varios miembros deploraron el carácter limitado del número de temas

<sup>1</sup> Compendio normativo aplicable al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, Ginebra, 2006), pág. 21.

<sup>2</sup> En su 295.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2006) el Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2008 dos puntos: las calificaciones necesarias para el aumento de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo (discusión general), y la promoción del empleo rural para la reducción de la pobreza (discusión general basada en un enfoque integrado). Decidió aplazar la elección del tercer punto hasta una reunión ulterior.

<sup>3</sup> Véanse los párrafos 79 a 82.

propuestos. El Grupo de los Trabajadores indicó con precisión una serie de temas que deseaba se desarrollasen: el VIH/SIDA como punto para elaboración de normas; el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro; la consulta y la información de las organizaciones de trabajadores en el marco de la reestructuración económica, y las zonas francas industriales. Los tres primeros puntos figuran entre las propuestas para 2009 en una fase más o menos elaborada, a la espera de las orientaciones que al respecto pudiera dar el Consejo de Administración. El punto relativo a las zonas francas industriales figura entre las propuestas para el orden del día de reuniones futuras de la Conferencia y podría desarrollarse ulteriormente si el Consejo así lo deseara. La Oficina propone además que en esa última parte de las propuestas vuelva a incluirse el punto relativo a las nuevas tendencias en la prevención y la solución de los conflictos laborales, que parece ser un tema especialmente de actualidad.

6. Muchos gobiernos expresaron el deseo de que se presentase una lista de puntos definidos como prioritarios en el marco estratégico de la OIT, lista que pudiera ser objeto de un plan de trabajo que se actualizase periódicamente. La Oficina estudia esta posibilidad y volverá a examinar esta solicitud el próximo mes de marzo.
7. También se formularon ideas en relación con la mejora del proceso de selección propiamente dicho. Según se indicó en la 295.ª reunión del Consejo de Administración, cabría debatir sobre esta cuestión en el marco del Grupo de Trabajo sobre la Conferencia Internacional del Trabajo.

### **Seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas**

8. También se pidió a la Oficina que tomase en consideración las normas que necesitaban ser revisadas o refundidas. Respecto de las nuevas necesidades eventuales en materia de revisión y refundición, resulta preferible iniciar el análisis correspondiente en la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS). En lo referente a los instrumentos por revisar definidos en las decisiones del Consejo de Administración con base en las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas hoy sólo quedan ocho convenios y nueve recomendaciones pendientes de revisión<sup>4</sup>. En estas cifras se han tomado en consideración la adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006, y los puntos sobre el sector pesquero inscritos en el orden del día de la reunión de 2007 de la Conferencia Internacional del Trabajo y de la acción normativa prevista para 2007 respecto del sector pesquero. Los temas pendientes son el trabajo nocturno de los menores y adolescentes (tres Convenios y dos Recomendaciones)<sup>5</sup>; la seguridad y la salud en el trabajo (cuatro Convenios y seis Recomendaciones)<sup>6</sup>; la duración del trabajo en los

<sup>4</sup> Inicialmente había 22 convenios y 13 recomendaciones.

<sup>5</sup> Trabajo nocturno de los menores y los adolescentes: Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6); Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90); Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79); Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80) y Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14).

<sup>6</sup> Seguridad y salud en el trabajo: Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13); Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136) y Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44); Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4) y Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6); Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3); Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) y Recomendación sobre la

transportes por carretera (un Convenio y una Recomendación)<sup>7</sup>, y el trabajo portuario (un Convenio)<sup>8</sup>. En la parte II del presente documento se facilitan detalles sobre las perspectivas de que se realicen actividades normativas en esos ámbitos diversos y que por ahora parecen escasas. Sólo el tema del trabajo nocturno de los menores y los adolescentes ha motivado una propuesta que cabría desarrollar, eventualmente mediante una refundición, para 2009. Por las razones que se explican en la parte II, no parece resultar apropiado proceder en un futuro próximo a las demás revisiones. En lo que respecta al trabajo portuario, para 2010 se propone una discusión general basada en un enfoque integrado, en la que cabría tomar en consideración la revisión del Convenio correspondiente (parte III)<sup>9</sup>.

## Propuestas para el orden del día de la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia

9. Las propuestas para el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2009 son, en resumen, las siguientes:

- Propuestas desarrolladas:
  - a) el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado);
  - b) el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (actividades normativas), y
  - c) la igualdad de género como eje del trabajo decente (discusión general).
- Propuestas por desarrollar:
  - a) el trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes (seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas);
  - b) el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, y
  - c) el derecho de las organizaciones de trabajadores a la consulta y la información en el marco de la reestructuración económica.

10. Queda entendido que el Consejo de Administración tendría, si así lo deseara, la posibilidad de pedir a la Oficina que para marzo de 2007 también elaborase una propuesta que no figure en la lista y que, a su juicio, pudiera revestir un interés particular.

protección de la maquinaria, 1963 (núm. 118); Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) y Recomendación sobre el peso máximo, 1967 (núm. 128).

<sup>7</sup> Duración del trabajo: Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 161).

<sup>8</sup> Trabajo portuario: Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27).

<sup>9</sup> Véanse los párrafos 94 a 104.

## Propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

11. Desde 1997 el Consejo de Administración ha ampliado el ámbito de las discusiones del mes de noviembre para incorporar el examen de puntos que podrían preverse para su inclusión en el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. Según se indica, esas propuestas parecen todavía prematuras para merecer una actuación inmediata<sup>10</sup>.
12. Las tres propuestas sometidas en noviembre de 2005 en este contexto se actualizaron a fin de tomar en consideración las novedades experimentadas en los ámbitos considerados. Se refieren a los temas siguientes:
  - a) *la seguridad y la salud en el trabajo*: seguimiento eventual de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas;
  - b) *el tiempo de trabajo*: posibilidad de una discusión general, y
  - c) *el trabajo portuario*: posibilidad de una discusión general basada en un enfoque integrado en que se tomen en cuenta las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas.
13. También se incluyeron otras tres propuestas:
  - d) *la duración del trabajo en los transportes por carretera*: seguimiento eventual de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas;
  - e) *las zonas francas industriales*: posibilidad de una discusión general, y
  - f) *nuevas tendencias en la prevención y la solución de los conflictos laborales*: posibilidad de una discusión general en que se tomen en consideración las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas.
14. Respecto de estas propuestas, el Consejo de Administración estimará tal vez oportuno brindar a la Oficina pautas de orientación sobre las prioridades que deben fijarse y las nuevas labores de investigación que deben realizarse para que progrese la preparación de esos puntos teniendo en cuenta los recursos y el tiempo necesarios a esos efectos.
15. ***Con miras a la elaboración del orden del día de la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo y a la preparación de los puntos que cabría inscribir en el orden del día de reuniones ulteriores de la Conferencia, se invita al Consejo de Administración a que:***
  - a) *examine las propuestas para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo que figuran en el presente documento;*
  - b) *seleccione las propuestas que deberían ser objeto de un examen más en profundidad en su 298.ª reunión (marzo de 2007), en la cual fijará el orden del día definitivo de la 98.ª reunión (2009) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y*

<sup>10</sup> Véanse la parte II, párrafos 83 a 87, y la parte III.

- c) *indique las propuestas para las cuales quepa acelerar las labores de investigación y las consultas para las reuniones ulteriores de la Conferencia.*

## Parte I. Propuestas para el orden del día de la 98.<sup>a</sup> reunión (2009) de la Conferencia

### A. Propuestas desarrolladas

#### *Empleo y protección social*

1. El empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico (discusión general basada en un enfoque integrado)

#### Resumen

El contexto demográfico del siglo XXI se caracteriza en gran medida por el envejecimiento de la población y el descenso de las tasas de fecundidad. En muchos países, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de la prolongación de la vida laboral, y la edad media de jubilación ha disminuido, lo que supone una amenaza para la viabilidad financiera de los presupuestos públicos y expone a las personas de edad a la exclusión social. Muchas personas mayores que desean prolongar su vida laboral se ven discriminadas por sus empleadores y obligadas a retirarse del mercado de trabajo de forma prematura. Aunque existe un animado debate acerca de las consecuencias del envejecimiento para la financiación de la seguridad social, existe una cuestión fundamental que se pasa por alto: un gran número de mujeres y hombres que podrían estar empleados en la economía formal y cotizar a los sistemas de pensiones están desempleados, inactivos o trabajan en la economía informal. La promoción del trabajo decente es la mejor forma de garantizar una protección social universal y de permitir que las personas de edad puedan permanecer activas por más tiempo. Esto resulta esencial en los países en desarrollo, en los que las cotas de pobreza entre las personas de edad son cada vez más preocupantes y donde tan sólo un reducido número de ellas puede acceder a la jubilación. En estos países es fundamental encontrar fórmulas para ampliar la seguridad social.

La OIT puede desempeñar un papel fundamental en la elaboración de estrategias innovadoras con las que afrontar estos desafíos y promover el aumento de la esperanza de vida mediante el fomento de la ampliación de la vida laboral en empleos productivos y decentes. Se propone celebrar una discusión general para elaborar un plan de acción eficaz, basado en un enfoque integrado, que abarque los instrumentos, las actividades de investigación, la cooperación técnica y otros medios de acción de la OIT, y cuyo objetivo sea contribuir a la promoción de políticas y estrategias que garanticen una vejez activa, decente y segura. Aunque la propuesta estaría orientada específicamente a los objetivos del empleo y de la protección social, también contribuiría al logro de los cuatro objetivos estratégicos.

#### *Tendencias contemporáneas*

16. La población mundial está envejeciendo. Las tasas de fecundidad están disminuyendo y las personas viven más años, no sólo en los países desarrollados, sino también en la mayoría de los países en desarrollo. Por otra parte, las grandes generaciones nacidas antes de que descendiera la fecundidad están empezando a envejecer. Se calcula que entre 2005 y 2050, el número de personas de 60 años y más debería triplicarse, pasando de 672 millones a 1.900 millones<sup>11</sup>. El déficit demográfico resultante podría traducirse en un descenso del nivel de vida y de la protección social.

<sup>11</sup> *World Population Prospects: The 2004 Revision*, División de Población de las Naciones Unidas, <http://esa.un.org>.

17. La población de los países con ingresos bajos está envejeciendo más rápidamente que la de los países con ingresos más altos<sup>12</sup>. Se prevé que, en los 50 próximos años, la población de edad de estos países se cuadruplicará<sup>13</sup> y que el número de personas mayores dependientes se triplicará. La insuficiencia o la falta de protección social llevan a las personas de edad a buscar empleo en el sector informal, y su tasa de pobreza es cada vez más preocupante.
18. En el mundo industrializado, el aumento de la esperanza de vida no ha ido acompañado de una prolongación de la vida activa. Los trabajadores de edad están expuestos a la discriminación y se ven a menudo obligados a retirarse prematuramente del mercado de trabajo o a aceptar empleos de mala calidad en los que no se aprovecha todo su potencial. Al mismo tiempo, los países se sienten preocupados por la viabilidad financiera de los regímenes de protección social. Si bien hay razones de peso para aumentar las tasas de actividad, también existen obstáculos evidentes que impiden invertir la tendencia de las políticas y las prácticas. La promoción del empleo sigue siendo la preocupación primordial.
19. El descenso de las tasas de fecundidad conlleva una reducción del número de jóvenes que se incorporan a las fuerzas laborales de los países. Ello tiene importantes implicaciones en lo que atañe a los flujos migratorios destinados a colmar las necesidades insatisfechas del mercado de trabajo. El envejecimiento de la población y el aumento de las tasas de participación de las mujeres ya han dado lugar a una importante demanda de inmigración de trabajadores del sector de la atención de la salud y de los servicios domésticos en los países de la OCDE. Es poco probable que los niveles de inmigración estimados que se necesitan para compensar el descenso de la población y de la fuerza laboral sean aceptados por los países desarrollados o en desarrollo. No obstante, el inevitable aumento de la inmigración plantea problemas ligados al reconocimiento de las calificaciones, la integración de los migrantes y la prevención de la discriminación contra los trabajadores migrantes.
20. En algunos países de bajos ingresos, la epidemia del VIH/SIDA ha introducido problemas específicos para las personas de edad, concretamente al verse obligadas a asumir un nuevo papel como cuidadores, una renovada función parental y una carga de dependencia añadida. Al mismo tiempo, las personas de edad se ven obligadas a ingresar o volver a ingresar en el mercado de trabajo para obtener los ingresos domésticos perdidos. Se enfrentan a la discriminación en cuanto al acceso a la información de prevención, la realización de pruebas y el asesoramiento en relación con el VIH, así como al acceso a la terapia antirretroviral, tanto a la hora de buscar trabajo como en el lugar de trabajo. La falta de apoyo y atención a los cuidadores, la pobreza de los hogares que viven con el VIH/SIDA y la miseria que azota a las personas de edad que, al mismo tiempo, pierden apoyo y se hace cargo de personas dependientes, subrayan la necesidad de abordar la cuestión del empleo como el primer y último recurso para la supervivencia.

### *Respuesta de la OIT*

21. Para atender estas preocupaciones, la OIT ha recurrido principalmente a la investigación, la promoción y la colaboración en los esfuerzos de ámbito internacional y en la elaboración de normas. La cooperación técnica destinada a los trabajadores de edad es prácticamente inexistente.

<sup>12</sup> Véase el cuadro núm. 2 («Ritmo del envejecimiento») en «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento presentado por la OIT ante la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, 2002).

<sup>13</sup> [www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm](http://www.un.org/ageing/coverage/pr/socm3.htm); véase también el cuadro núm. 2 («Ritmo de envejecimiento»), *op. cit.*



### *Investigación y colaboración internacional*

- 22.** Desde principios del decenio de los noventa, la OIT ha venido abordando la situación laboral de los trabajadores de edad. El tema de la formación de estos trabajadores se examinó en *El Trabajo en el Mundo 1995* y en el *Informe sobre el Empleo en el Mundo* de 1998 y de 2001. La OIT, junto con los Gobiernos de Alemania y del Japón, organizó una conferencia de alto nivel sobre el diálogo social y el envejecimiento en los países candidatos a la adhesión a la Unión Europea (Budapest, noviembre de 2002).
- 23.** La OIT también intervino activamente en la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento (Madrid, abril de 2002)<sup>14</sup>. La Asamblea adoptó el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento y la Declaración política de Madrid. La OIT también participó en la Conferencia Ministerial sobre el Envejecimiento (Berlín, septiembre de 2002)<sup>15</sup> y sigue participando en el seguimiento de dichas conferencias<sup>16</sup>.
- 24.** El envejecimiento figuró también en el orden del día de la séptima Reunión Regional Europea de la OIT (Budapest, febrero de 2005). El informe que se presentó incluía un capítulo relativo al envejecimiento, el mercado de trabajo y la reforma de las pensiones<sup>17</sup>.

### *Las normas laborales y los trabajadores de edad*

- 25.** Los convenios relativos a los derechos fundamentales de los trabajadores se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su edad. En varias recomendaciones<sup>18</sup> se incluye una referencia concreta a los trabajadores de edad como colectivo con necesidades particulares. El único instrumento dedicado específicamente a los trabajadores de edad es la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). Este instrumento fue examinado por el Consejo de Administración<sup>19</sup> en noviembre de 2000 y se decidió mantener el *statu quo*.
- 26.** En cuanto a la seguridad social, los instrumentos fundamentales son la parte V del Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), así como el Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y la Recomendación núm. 131 que lo complementa. Estos instrumentos fueron examinados por el Consejo de Administración a la luz de las consultas y de la discusión general mantenidas sobre la seguridad social celebradas durante la 89.ª reunión (2001) de la Conferencia

<sup>14</sup> La OIT presentó el informe titulado «Una sociedad inclusiva para una población que envejece: El desafío del empleo y la protección social», documento GB.283/ESP/5 (marzo de 2002).

<sup>15</sup> En esta Conferencia se adoptó la estrategia para la aplicación regional del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 y la Declaración Ministerial de Berlín; véase [www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm](http://www.unece.org/ead/pau/age/conf2002frame.htm).

<sup>16</sup> Reunión del Grupo de Expertos sobre las modalidades de examen y valoración del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento de 2002 (Malta, noviembre de 2003); Reunión del Grupo de Expertos sobre los indicadores de envejecimiento (Madrid, abril de 2004).

<sup>17</sup> Véanse el informe y las conclusiones de la Séptima Reunión Regional Europea (Budapest, 14-18 de febrero de 2005). Documento GB.292/5, 292.ª reunión, Ginebra, marzo de 2005.

<sup>18</sup> Véanse la Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115); la Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169), y la Recomendación sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 192), párrafo 4.3.

<sup>19</sup> En relación con el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, véanse los documentos GB.279/LILS/WP/PRS/4, pág. 22, y GB.279/LILS/3.

Internacional del Trabajo y se consideraron actualizados. El Consejo de Administración invitó a la Oficina a prestar asistencia técnica con respecto a estos instrumentos, incluida la difusión de información <sup>20</sup>.

27. El Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142) también se ha considerado actualizado, mientras que la Recomendación núm. 150 que lo complementa se ha revisado y sustituido por la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195), adoptada en la 92.<sup>a</sup> reunión de la CIT (junio de 2004).
28. En lo que respecta a la igualdad de oportunidades, la edad no figura entre los motivos de discriminación prohibidos en el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Pese a ello, unos 35 países han incluido la edad entre los motivos de discriminación prohibidos por su legislación.
29. En el proyecto de marco multilateral (no vinculante) de la OIT sobre la migración laboral, la cuestión de las tendencias demográficas se integraba en el principio núm. 5. En las directrices correspondientes se propone analizar periódicamente el mercado de trabajo a fin de evaluar las repercusiones a largo plazo de las tendencias demográficas, especialmente el envejecimiento y el crecimiento de la población, sobre la demanda y la oferta de mano de obra.

### *Orientaciones propuestas*

30. Desde el punto de vista de la política general, la promoción del empleo es la mejor manera de velar por que las personas gocen de una pensión segura cuando deban dejar el empleo. Debería prestarse atención a la definición de políticas de mercado de trabajo destinadas a los trabajadores de más edad, incluida una transición gradual y flexible a la jubilación. Revisten importancia medidas complementarias tales como las relacionadas con el desarrollo de las calificaciones en el marco de un aprendizaje a lo largo de toda la vida. Las medidas encaminadas a erradicar la discriminación y los estereotipos por razones de edad, en particular en lo que respecta a las mujeres mayores, también son cruciales para promover su empleo; en este sentido, las iniciativas de los empleadores son especialmente importantes.
31. En lo que respecta a la seguridad social el principal desafío para los países con ingresos elevados es velar por la sostenibilidad de los regímenes de protección social. La principal preocupación de los países con ingresos bajos estriba en ampliar la cobertura de la seguridad social a los grupos más vulnerables, especialmente en la economía informal, y en asegurar los ingresos de las personas de edad, que son vulnerables y cada vez más numerosas <sup>21</sup>. En algunos países con bajos niveles de ingresos, se observa la necesidad de abordar la cuestión de las necesidades y la protección de los ingresos de las personas de edad que, a consecuencia del SIDA, pierden el apoyo de sus hijos y se ven obligados a asumir de nuevo obligaciones parentales y la carga del hogar en un momento en que son más viejos, están menos calificados y presentan desventajas en comparación con otros trabajadores. Debería prestarse especial atención al acceso de la mujer a la seguridad social. Los desafíos ligados a la evolución demográfica son comunes a todos los países, pero a pesar de esto, cada uno de ellos tiene prioridades diferentes y encontrará estrategias distintas para abordarlas, teniendo presente el fortalecimiento del papel de la seguridad

<sup>20</sup> Véanse los documentos GB.282/LILS/WP/PRS/3 y GB.283/LILS/5 (Rev.).

<sup>21</sup> *El Trabajo en el Mundo 2000* (Ginebra, OIT), capítulos 2 y 6.

social como factor productivo a efectos de la promoción del empleo, la estimulación del cambio estructural y el fomento del crecimiento económico <sup>22</sup>.

32. También preocupa la sustitución basada en la migración, y ello por dos motivos principales, a saber, las condiciones en las que tiene lugar la migración, y las consecuencias a medio y largo plazo, tanto para los países de origen como para los países de destino. Suscita gran preocupación la situación de los trabajadores migrantes que quedan fuera del campo de la protección social, careciendo así de acceso a los regímenes de pensiones y a unos servicios de salud adecuados. Deberían examinarse el alcance y las limitaciones de la migración sustitutiva para hacer frente a las repercusiones de las nuevas tendencias demográficas. ¿En qué medida puede paliar la inmigración ciertas repercusiones negativas del envejecimiento demográfico? ¿Qué políticas pueden elaborarse para lograr una mejor integración de los migrantes, y en especial de los jóvenes?
33. Los ejemplos proporcionados por algunos países han demostrado que la seguridad básica de los ingresos para la población de edad también está al alcance de los países con bajos niveles ingresos, y que la mejora de las condiciones de vida de la gente de edad beneficiará por igual a las generaciones más jóvenes, especialmente en los países afectados por el VIH/SIDA.
34. Por último, es especialmente necesario proporcionar a los trabajadores de edad un entorno laboral adecuado, incluida la eliminación de las condiciones que lo hacen inseguro o malsano, o que merme, de algún otro modo su capacidad laboral.
35. A fin de ayudar a los mandantes a preparar estrategias apropiadas y eficaces, se propone mantener una discusión general centrada en la adopción de un enfoque global e integrado que abarque las acciones y consideraciones destacadas más arriba.
36. Como preparativo para la discusión, la OIT proyecta emprender un estudio que abarque todas las regiones del mundo, con el fin de recabar una información completa y actualizada sobre la situación de las personas de edad en el mercado de trabajo y sobre las políticas que dificultan o promueven la mejora de su empleo. Este estudio constituirá una base de conocimientos sólida para el intercambio de información sobre prácticas óptimas entre los países.
37. Un posible resultado de la reunión de la Conferencia sería la elaboración de un plan de acción que abarcara los servicios de asesoramiento y de cooperación técnica; los trabajos de investigación y análisis centrados en el fomento y la difusión de las prácticas óptimas; la promoción de las normas del trabajo de la OIT pertinentes, y otros medios de actuación que contribuyeran a promover las políticas encaminadas a garantizar unas condiciones de vida seguras y decentes a las personas de edad. La Conferencia tal vez considere oportuno examinar en particular la forma en que se están tratando los aspectos laborales en el marco del Programa Global de Empleo.

### *Conclusión*

38. Un empleo productivo y decente es el acicate más poderoso para mantener y ampliar la protección social. Requiere medidas adicionales, como la promoción de los derechos laborales de los trabajadores mayores por ejemplo, a través de la lucha contra la discriminación por motivos de edad. El diálogo social desempeña un papel fundamental en la concepción y aplicación de las políticas destinadas a los trabajadores de edad. Todas estas medidas guardan relación con los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los cuatro

<sup>22</sup> Véase el documento GB.294/ESP/4.

pilares del Programa de Trabajo Decente ofrecen a las personas de edad la oportunidad de seguir participando de forma activa en la economía y la sociedad en condiciones de dignidad, libertad, igualdad y seguridad.

39. Así pues, resultaría oportuno que la Conferencia abordase las cuestiones mencionadas. Su discusión serviría de base para futuras actividades de la OIT y estaría en consonancia con la Resolución aprobada por la Asamblea General respecto del Seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento<sup>23</sup>, en que se invita «a las organizaciones y órganos del sistema de las Naciones Unidas: i) a que incorporen, cuando corresponda, la cuestión del envejecimiento en las medidas encaminadas a la consecución de los objetivos de desarrollo convenidos internacionalmente, incluidos los de la Declaración del Milenio, y, en particular, el objetivo de la erradicación de la pobreza, y ii) a que integren la cuestión del envejecimiento, con una perspectiva de género, en sus programas de trabajo».
40. Una discusión basada en un enfoque general e integrado ofrecería a los mandantes una visión global de los conocimientos especializados y de los medios de actuación de que dispone la OIT y, al mismo tiempo, facilitaría la elaboración de una estrategia coherente.

## **Protección social**

2. VIH/SIDA y el mundo del trabajo  
(Actividad normativa)

### **Resumen**

Es un hecho ampliamente reconocido que la cuestión del VIH/SIDA afecta al lugar de trabajo, pero la aplicación de políticas eficaces para el mundo laboral, incluida la protección de los derechos de los trabajadores, sigue siendo un reto. Hasta la fecha, se han aplicado una serie de políticas en distintos Estados Miembros, incluida la promulgación de legislación. Muchas han resultado eficaces a nivel local, pero puede alegarse que una norma internacional del trabajo sobre el VIH/SIDA como, por ejemplo, un convenio, debería asegurar un enfoque más coherente y coordinado, fortalecer los principios fundamentales sobre los que se sustenta el Repertorio de la OIT, así como proteger y promover los derechos de los afectados, y ayudar a los empleadores y a las empresas a afrontar, gestionar y mitigar el costo que supone el VIH/SIDA para el mundo del trabajo.

### **Introducción**

41. El objetivo de este documento es dar una breve visión de conjunto de las medidas políticas y legislativas adoptadas para hacer frente al VIH/SIDA en el mundo del trabajo, así como examinar si con una norma internacional del trabajo que apoye el desarrollo y aplicación de dichas políticas pueden fortalecerse los programas en los lugares de trabajo y acabar más rápidamente con la discriminación. Asimismo, en el texto se examinan la legislación nacional e internacional existente y las razones para introducir una nueva norma.

### **Impacto del VIH/SIDA**

42. Cerca de 39 millones de personas en el mundo viven con el VIH<sup>24</sup>, y de ellas, más de 36 millones tienen edad de trabajar y 25 millones forman parte de la población activa<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Resolución núm. 58/134, aprobada por la Asamblea General [*sobre el informe de la Tercera Comisión (A/58/498)*]. Seguimiento de la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, 26 de enero de 2004.

<sup>24</sup> ONUSIDA: Informe sobre la epidemia mundial de SIDA, 2006.

Las consecuencias que ello reviste para la oferta de mano de obra, la productividad, los ingresos y los derechos en el trabajo, así como el potencial del lugar de trabajo para dar una respuesta, constituyen la base de la acción sostenida de la OIT para combatir el VIH/SIDA en este ámbito.

- 43.** El hecho de que el VIH/SIDA sea una enfermedad vírica, transmitida sobre todo por vía sexual o provocada por otros comportamientos personales (por ejemplo, el consumo de drogas por vía intravenosa), arraiga sólidamente el rechazo y la discriminación, así como la negación. Las repercusiones de estas actitudes en la fuerza laboral y en todas las personas en edad de trabajar son notables, en particular en los países más afectados. Al provocar la enfermedad y la muerte de trabajadores, la pandemia del VIH/SIDA reduce la reserva de calificaciones y experiencia profesionales de la fuerza de trabajo, y la pérdida de capital humano constituye una amenaza directa que se cierne sobre las metas de la erradicación de la pobreza y el logro del desarrollo sostenible. El VIH/SIDA también tiene un efecto desproporcionado en los niños, las mujeres y los jóvenes. Los niños son vulnerables al VIH/SIDA de dos modos, por un lado, les arrebató el cuidado y la orientación de los padres y, por otro, obliga con frecuencia a niños de corta edad a abandonar la escuela y a incorporarse al mundo del trabajo. Los riesgos que comporta la explotación sexual de menores también son significativos. A consecuencia de las desigualdades de género, en los países más afectados cada vez hay mayor número de mujeres que de hombres VIH positivos. Al mismo tiempo, la carga que supone el ocuparse de familiares enfermos recae con más fuerza en las mujeres y en las niñas, lo que no sólo se suma a la de trabajo que ya tienen, sino que también reduce el tiempo de que disponen para el trabajo formal y otras tareas que pueden ser fundamentales para su supervivencia.
- 44.** Además, a diferencia de otras enfermedades infecciosas, el VIH/SIDA es potencialmente letal a escala mundial para los adultos en edad de trabajar y, por consiguiente, a menos que no tarde en materializarse el acceso universal al tratamiento para todos los trabajadores, constituye una amenaza para la fuerza de trabajo del mundo. Para algunos grupos de trabajadores, el VIH/SIDA es una enfermedad profesional, pero es un riesgo para todos los trabajadores, incluidos dichos grupos. En contraste con lo que ocurre con las enfermedades profesionales, que afectan sólo a los trabajadores expuestos directamente a riesgos profesionales específicos, todos los trabajadores del mundo tienen mayor o menor riesgo de contraer el VIH/SIDA. El hecho de que se trate de una enfermedad de adultos en edad de trabajar socava la eficacia de una estrategia de prevención, asistencia y apoyo basada en el lugar de trabajo, y que se presta en un entorno no discriminatorio. Un enfoque basado en los derechos en el lugar de trabajo puede resultar fundamental para erradicar el rechazo que provoca el VIH/SIDA, entre otras razones por el impacto potencial que tendría en toda la sociedad.

#### *Respuesta al VIH/SIDA*

- 45.** *Abordar el problema del VIH/SIDA a través de la legislación:* ya en el decenio de los años ochenta, muchos gobiernos se percataron de que la respuesta a la pandemia requería un marco legislativo, en particular en relación con la discriminación. En algunos casos, la legislación existente, particularmente sobre discriminación, se revisó para incluir referencias al VIH/SIDA. En otros casos se elaboraron instrumentos específicos, tanto voluntarios (por ejemplo repertorios de recomendaciones y directrices, convenios colectivos, códigos a nivel de empresa, etc.) como obligatorios (por ejemplo, legislación). Entre los instrumentos internacionales aplicables cabe destacar las directrices

<sup>25</sup> OIT: *HIV/AIDS and work: global estimates, impact on children and youth response 2006* (próxima aparición).

internacionales sobre el VIH/SIDA y los derechos humanos<sup>26</sup>; en la guía publicada por ONUSIDA titulada *Handbook for Legislators on HIV/AIDS Law and Human Rights*, se recogen orientaciones sobre el papel de las leyes en general; la OMS<sup>27</sup> y ONUSIDA han proporcionado asesoramiento en materia de política sobre legislación de la salud pública, y la OIT sobre legislación laboral.

#### *Acción de la OIT en la lucha contra el VIH/SIDA*

46. Durante la 88.<sup>a</sup> reunión (junio de 2000), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad una Resolución relativa al VIH/SIDA y el mundo del trabajo con el objetivo principal de ampliar la capacidad de la OIT para abordar el problema. El Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo se creó en febrero de 2001 con objeto de incorporar el lugar de trabajo al esfuerzo global en la lucha con el VIH/SIDA liderado por ONUSIDA. La decisión de formular una directriz internacional obedecía a la responsabilidad y competencia tradicionales de la OIT en relación con el establecimiento de normas para la teoría y la práctica sobre cuestiones que afectan al lugar de trabajo. Al mismo tiempo, se trataba de una respuesta directa al número creciente de solicitudes de información y orientación por parte de los mandantes, relacionadas con los derechos de los trabajadores frente al VIH/SIDA, con la necesidad de responder al impacto de la pandemia en las empresas y las economías nacionales, y con las responsabilidades de gobiernos y empleadores. La salud de la fuerza de trabajo beneficia a los trabajadores, pues redundan en la conservación de sus empleos. Para los empleadores, de lo que se trata es de evitar o de minimizar los costos derivados del absentismo, de la pérdida de trabajadores y de formación, y del empeoramiento de los resultados, de los mercados y de las inversiones. Los gobiernos persiguen el crecimiento económico, un aumento de las opciones de gastos derivadas del incremento de los ingresos a nivel nacional y del mayor potencial para mantener las inversiones dirigidas al desarrollo sostenible.
47. El Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo se elaboró durante una serie de consultas celebradas con mandantes de todas las regiones, inspirándose también en instrumentos de la OIT más generales como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Entonces se prefirió optar por un instrumento voluntario, en gran parte porque podría aplicarse rápidamente. El Repertorio se debatió y acordó por unanimidad en una reunión tripartita de 36 expertos que trabajaron en él del 14 al 22 de mayo de 2001, y fue aprobado formalmente por el Consejo de Administración en junio de 2001.
48. La naturaleza voluntaria del Repertorio ha sido, en muchos aspectos, un punto fuerte, sobre todo por su flexibilidad y adaptabilidad a una serie de usos y situaciones. Se ha adaptado y adoptado en muchos contextos geográficos y culturales distintos, y a todos los niveles, desde convenios colectivos a leyes nacionales. Organizaciones de empleadores y de trabajadores lo han utilizado como base para políticas de cooperación e iniciativas operacionales. Es de particular importancia la declaración conjunta OIE/CIOSL «Combatir juntos el VIH/SIDA, programa para un futuro compromiso» firmada en mayo de 2003, que fue seguida de la resolución conjunta sobre el VIH/SIDA adoptada por la décima Reunión Regional Africana de la OIT en diciembre de 2003<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> *Informe del Director General a la Comisión de Derechos Humanos*, documento de las Naciones Unidas, E/CN.4/1997/37.

<sup>27</sup> OMS: *Directory of Legal Instruments dealing with HIV infection and AIDS*, OMS/ONUSIDA/HLE/97.1, Ginebra, 1997. (HLE: Intercambio de bibliografía sobre la salud).

<sup>28</sup> El texto puede consultarse en [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids).

### El VIH/SIDA y los instrumentos existentes

Los instrumentos fundamentales de la OIT pueden utilizarse para coadyuvar a la lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo hace referencia a los problemas de las personas con necesidades específicas (y especiales). La eliminación de la discriminación es uno de los principios fundamentales, que sirve de guía para las políticas relativas al empleo y a la ocupación en la lucha contra el VIH/SIDA. En los informes globales preparados con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT también se han destacado los retos que persisten en la eliminación de la discriminación contra las personas que viven con el VIH/SIDA<sup>1</sup>. La única norma internacional del trabajo que menciona concretamente la enfermedad es el recientemente adoptado *Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006* (véanse pautas B4.3.1 y B4.3.10). Existen otras que abordan cuestiones relacionadas con la lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo<sup>2</sup>. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha examinado cuestiones relacionadas con este problema en sus *observaciones* y en varios *estudios generales*. Entre 1993 y 2000, la cuestión se planteó casi exclusivamente en el *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)* y en el *Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)*, y posteriormente también en los convenios sobre política del empleo, trabajo infantil, poblaciones indígenas y tribales, y plantaciones. En los estudios generales de la Comisión sobre la igualdad, la protección contra el despido injustificado, los trabajadores migrantes, el trabajo portuario, y, más recientemente, la inspección del trabajo, se han incluido la prevención del VIH/SIDA en el trabajo y la protección de los trabajadores afectados<sup>3</sup>.

Las medidas adoptadas por los gobiernos para abordar el impacto del VIH/SIDA en el empleo se han debatido con arreglo a lo dispuesto en el *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)*. Muchos comentarios formulados a tenor de lo previsto en el *Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)* y el *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)* tratan el tema del VIH/SIDA como un factor importante que afecta al trabajo infantil.

<sup>1</sup> OIT: *Un futuro sin trabajo infantil*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 90.ª reunión, Ginebra, 2002; *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003, y *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006. <sup>2</sup> Las Directrices para abordar el VIH/SIDA en el lugar de trabajo a través de legislación del empleo y del trabajo (Hodges, 2004) mencionan los Convenios núms. 111, 158, 159, 98, 154, 164, 161, 121, 102, 149, 97, 143 y 175. Entre otros instrumentos aplicables cabe destacar los Convenios núms. 81, 129, 150, 155 y 187. <sup>3</sup> Estudios generales sobre la inspección del trabajo (2006), el trabajo portuario (2002), los trabajadores migrantes (1999), la protección contra el despido injustificado (1995), y la igualdad en el empleo y la ocupación (1996).

### La aplicación del Repertorio en la legislación y práctica nacionales

- 49.** El Repertorio se ha traducido a unos 40 idiomas, en la mayoría de los casos por solicitud de los países interesados. Se ha utilizado para configurar el desarrollo o revisión de leyes, políticas y normativas en cerca de 70 países. A continuación figuran ejemplos de la acción legislativa y política emprendida por los mandantes:

— *Legislación*: una serie de países, así como de órganos regionales, han elaborado una legislación laboral u otro tipo de instrumentos en relación con el VIH/SIDA, utilizando los instrumentos aplicables de la OIT y los principios, definiciones y alcance del Repertorio como referencia principal<sup>29</sup>, e incluyendo, en la mayoría de los casos, el principio fundamental de la no discriminación. Otros han incluido disposiciones específicas sobre el VIH/SIDA relacionadas con las condiciones de empleo, los entornos de trabajo saludables, los despidos y la seguridad en el trabajo, los exámenes y la confidencialidad, la acción afirmativa, el acondicionamiento

<sup>29</sup> Véase base de datos de leyes y políticas en [www.ilo.org/aids](http://www.ilo.org/aids), que incluye información sobre unos 60 países que han tomado medidas legislativas o de otro tipo en las que se hace referencia al Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Está previsto integrar esta base de datos en NATLEX.

razonable y las cuestiones relativas a la remuneración y las horas de trabajo. Algunos países también están haciendo más hincapié en la asistencia y el apoyo <sup>30</sup>.

- *Jurisprudencia*: existe un corpus cada vez mayor de jurisprudencia en los tribunales del trabajo nacionales relacionado con el VIH/SIDA, que refleja el aumento de los despidos relacionados con la enfermedad y de las acciones discriminatorias que provoca, así como una mejora del marco legislativo.
- *Políticas nacionales*: Belice, Ghana y la Federación de Rusia, entre otros países, han adoptado políticas nacionales tripartitas relativas al VIH/SIDA y el mundo del trabajo, inspiradas en gran medida por las disposiciones del Repertorio de recomendaciones prácticas. A menudo, la OIT ha promovido los procesos de consulta y adopción.
- *Organizaciones de empleadores y de trabajadores*: una serie de mandantes ha adoptado políticas sobre el VIH/SIDA como base para sus programas de desarrollo y aplicación, siendo el caso más reciente el de los sindicatos en Camboya. Un estudio llevado a cabo por organizaciones de empleadores en toda África, dirigido por la Federación de Empleadores de Kenya en 2003, llegó a la conclusión de que más de las tres cuartas partes de entre ellos estaban utilizando el Repertorio de la OIT para formular políticas sobre el VIH/SIDA.
- Ministros y dirigentes de organizaciones de empleadores y de trabajadores de Benín, India, Indonesia, la Federación de Rusia y Togo, así como de países del Caribe, han adoptado y apoyado *declaraciones tripartitas de compromiso en relación con el VIH/SIDA*.
- Se han adoptado *políticas sectoriales* en los sectores de la educación, el transporte y la salud <sup>31</sup> a nivel regional (Caribe y África Meridional) y a nivel mundial. Están preparándose directrices para otros sectores, como el de la minería y el de la construcción.
- *Políticas a nivel de empresa*: las acciones dirigidas por las empresas también se han inspirado en el Repertorio, a menudo en el marco de políticas tripartitas nacionales y de otras iniciativas a cargo de los interlocutores sociales. En el ámbito de las actividades de cooperación técnica de la OIT, en las que participan más de 300 empresas en alrededor de 30 países, se proporciona orientación para la aplicación voluntaria del Repertorio.

#### *La opción de una norma internacional*

- 50.** *Capacidad para preparar normas*: las iniciativas de investigación y orientación de políticas de la OIT incluyen estudios internacionales y nacionales sobre el mercado del trabajo y las implicaciones económicas del VIH/SIDA <sup>32</sup>, compendios sobre legislación, políticas y actividades, y estudios y directrices para sectores específicos, que se

<sup>30</sup> Por ejemplo en Costa Rica, Sudáfrica y Zambia.

<sup>31</sup> Por ejemplo, las *Directrices mixtas OIT/OMS sobre los servicios de salud y el VIH/SIDA* (2005), y *An HIV/AIDS workplace policy for the education sector in the Caribbean* (2006).

<sup>32</sup> Véase, por ejemplo, OIT: *HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response*, 2004 y *HIV/AIDS and work: global estimates, impact and response, op. cit.*



complementan con actividades de apoyo a la aplicación voluntaria del Repertorio<sup>33</sup>. El copatrocinio de la OIT y ONUSIDA, que se inició en octubre de 2001, aporta a la Organización un marco de colaboración bien engranado para fortalecer la contribución del mundo del trabajo a la respuesta mundial a la pandemia. Tomando como base la experiencia y conocimientos ya adquiridos, y con el apoyo de ONUSIDA y de otros copatrocinadores, la Oficina se encuentra en una posición de fuerza para preparar la inclusión de un punto en el Orden del día de la Conferencia que verse sobre el establecimiento de una norma sobre VIH/SIDA para el mundo del trabajo.

**51. Objetivo y función de las normas:** por lo general, el entorno ha mejorado para los trabajadores que viven con VIH/SIDA. El lugar de trabajo se ha vuelto más receptivo y tolerante, se ha adquirido una mayor concienciación de la complejidad del VIH/SIDA y de la gravedad de sus efectos. No obstante, sigue habiendo demasiada discriminación, que en algunos casos se ha visto fortalecida, y que suele ser muy persistente y resistente. La situación está en una fase de estancamiento y requiere una mayor ofensiva por parte de los gobiernos, interlocutores sociales y la comunidad internacional. La efectividad de muchas medidas sería mayor si se arraigasen firmemente a un instrumento internacional, que ejercería el papel de norma reconocida universalmente para las actuaciones en la lucha contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo:

- El proceso de elaboración de una norma es de por sí constructivo y sensibilizador, refuerza el diálogo social y promueve un sentido de lo propio por parte de los mandantes que refuerza la lucha contra el VIH/SIDA.
- La elaboración y la existencia de una norma implica de lleno a todos los actores tripartitos y refuerza el imperativo moral y estratégico de las acciones en el lugar de trabajo.
- Una norma internacional del trabajo sobre VIH/SIDA en el mundo del trabajo llevaría a una mayor coherencia y coordinación de las diversas respuestas nacionales al VIH/SIDA, así como a la promoción de la igualdad entre los trabajadores de todo el mundo.
- La adopción de un instrumento internacional ayudaría a movilizar recursos tanto a nivel nacional como internacional, y reforzaría en gran medida las respuestas nacionales al VIH/SIDA.

**52.** Existe un consenso cada vez mayor de que ha llegado la hora de que los actores clave del mundo del trabajo aprovechen el potencial para luchar contra la pandemia del VIH/SIDA que aportaría una nueva norma internacional del trabajo. En el marco de la OIT, además de las deliberaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (véase recuadro) y de los debates sobre temas relacionados durante el Consejo de Administración, reuniones regionales y reuniones de expertos, el Grupo de los Trabajadores<sup>34</sup> ha manifestado su apoyo a un posible nuevo instrumento sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo.

**53.** Cada día más, los actores clave del mundo del trabajo demuestran su compromiso y solidaridad adoptando medidas para luchar contra el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. Al mismo tiempo, existe una demanda creciente de un instrumento que directa e inequívocamente aborde las cuestiones relacionadas con la discriminación de los

<sup>33</sup> Véase, por ejemplo, *Saving lives, protecting jobs* (OIT, 2006).

<sup>34</sup> Véase la transcripción de la tercera sesión, 16 de junio de 2006, en la 296.ª reunión del Consejo de Administración.

trabajadores que viven con la enfermedad, que establezca mecanismos tripartitos de colaboración para equilibrar y reconciliar los derechos y las responsabilidades de los trabajadores y de los empleadores, y que responda a sus intereses comunes. Dicha norma también desempeñaría un papel importante en orientar la acción nacional e internacional para la promoción del acceso universal a la prevención, asistencia y tratamiento del VIH/SIDA a través de los lugares de trabajo.

- 54.** Si se considera que ha llegado el momento de establecer una norma sobre el VIH/SIDA, debería prepararse un estudio más detallado de las leyes y las políticas nacionales a fin de que el Consejo de Administración cuente con los elementos necesarios para tomar una decisión. El contar con información más detallada sobre cómo las disposiciones del Repertorio de la OIT y de otros instrumentos aplicables han inspirado a los Estados Miembros en la elaboración y aplicación de sus legislaciones y prácticas nacionales, constituiría la base para el eventual establecimiento de una norma en este campo tan importante y delicado.
- 55.** Parece ser que el más amplio reconocimiento de que goza el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT como instrumento clave de referencia para desarrollar políticas y programas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo ha creado un acuerdo basado en un amplio consenso sobre sus principios fundamentales, como el reconocimiento de que el VIH/SIDA es una cuestión que afecta al lugar de trabajo, la necesidad de evitar la discriminación contra la persona real o supuestamente infectada por el VIH/SIDA, la igualdad de género, el diálogo social, los exámenes y la confidencialidad, la continuidad del empleo, y las ventajas derivadas de la utilización del lugar de trabajo en la acción preventiva.
- 56.** Una norma posible incluiría referencias a la importancia de establecer una política nacional sobre VIH/SIDA y el mundo del trabajo y/o una estrategia para el lugar de trabajo en el marco de un plan nacional de lucha contra el SIDA; recomendaría el examen y revisión de la legislación laboral para que incluyese disposiciones sobre el VIH/SIDA, en particular relacionadas con la prohibición de discriminar y la promoción de programas en el lugar de trabajo; fortalecería los principios clave del Repertorio de recomendaciones prácticas, así como el valor de un enfoque tripartito; desempeñaría la función de guía integradora para el desarrollo de leyes y políticas, así como en las actividades de las empresas que reflejen las características y procesos nacionales del diálogo social, y establecería disposiciones para contar con el grado de control nacional que se considere apropiado.
- 57.** A partir de una serie de elementos fundamentales bien establecidos, un instrumento nuevo contribuiría a proteger los derechos, a proporcionar orientación y a señalar las buenas prácticas. Ayudaría a consolidar y a aplicar la legislación nacional existente, así como a acelerar y a extender las respuestas al VIH/SIDA a través de un enfoque equilibrado a la prevención, la asistencia y el tratamiento. Aseguraría la integración de cuestiones que revisten gran importancia para la OIT, como la protección de los niños, la promoción de la igualdad de género, el mantenimiento de las capacidades, el empleo y los ingresos, y la ampliación de la protección social, fomentando asimismo la aplicación del Programa de Trabajo Decente y contribuyendo a fortalecer los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También tendría el potencial para aumentar significativamente la aportación de la OIT y de sus mandantes al logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en especial el número 6, que persigue la lucha contra el VIH/SIDA.

## Igualdad de Género

### 3. La igualdad de género como eje del trabajo decente (Discusión general)

#### Resumen

La inscripción de un punto sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo en el orden del día de la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008 supondría una gran oportunidad para llevar a cabo un examen general de los progresos realizados hasta la fecha por la OIT con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo, como base para la consulta a los mandantes respecto de la acción permanente para alcanzar este objetivo fundamental, teniendo presente la evolución de los mercados de trabajo y de los modelos en el mundo laboral.

Este punto para la discusión se centraría especialmente en la resolución de la CIT relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004) <sup>1</sup> y la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2005 de colaborar con todas las partes interesadas para lograr una integración sistemática de las cuestiones de género en todos los futuros programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT <sup>2</sup>. También daría la oportunidad a los mandantes de formular recomendaciones a la Oficina sobre la manera de reforzar sus esfuerzos para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo, especialmente en el contexto del Programa de Trabajo Decente.

El examen en 2009 sería oportuno y permitiría a la Oficina revisar su Plan de Acción sobre la igualdad de género y la integración de las cuestiones de género en la OIT, teniendo presentes las nuevas orientaciones políticas de la Organización y los nuevos mandatos internacionales sobre la igualdad de género, así como planificar estratégicamente las futuras labores.

<sup>1</sup> Documento GB.291/3. <sup>2</sup> Documento GB.292/14, párrafo 22.

#### Introducción

**58.** Han transcurrido ya dos decenios desde que la Conferencia Internacional del Trabajo examinara la cuestión de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para hombres y mujeres en una discusión general celebrada en 1985. Aun así, la discriminación por razón de género sigue vulnerando los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los derechos humanos en general, debilitando el crecimiento económico y reduciendo la eficacia de las empresas en los mercados de trabajo, al tiempo que la mujer sigue siendo más vulnerable que el hombre a la pobreza y al déficit de trabajo decente. La comunidad internacional así lo ha reconocido en repetidas ocasiones, más recientemente, en el contexto de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, en especial el ODM 3 <sup>35</sup>, y en la Declaración de Beijing + 10 de 2005. A la OIT le incumbe una responsabilidad evidente de contribuir al logro de estos compromisos contraídos en el plano internacional, y tiene que realizar una aportación incontestable y específica a este respecto.

**59.** Sería oportuno celebrar una nueva discusión general de la CIT en 2009, para que la OIT pudiera extraer enseñanzas de esos dos acontecimientos mundiales y de los progresos logrados por la Organización en cuanto a la promoción y el logro de los objetivos en materia de igualdad de género, a fin de determinar áreas prioritarias para sus futuras labores. Esto estaría en consonancia con la reciente evolución política de la OIT, plasmada por ejemplo en la Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y

<sup>35</sup> Según la publicación de las Naciones Unidas *Objetivos de Desarrollo del Milenio – Informe de 2005*, «La igualdad entre los géneros es un derecho humano y es esencial para la consecución de los objetivos [..., e] implica igualdad [...] en todos los ámbitos de trabajo». Gracias a la sustancial contribución de la OIT a la preparación de los datos de referencia para el indicador 11 — Proporción de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola — y el indicador 45 — Tasa de desempleo de jóvenes comprendidos entre los 15 y los 24 años, por sexo y total —, se logró un mayor reconocimiento de la estrecha relación que guardan el trabajo decente y la consecución de los restantes objetivos.

mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada por la CIT en 2004, y en la decisión adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 2005 de colaborar con todas las partes interesadas para lograr una integración sistemática de las cuestiones de género en todos los futuros programas y proyectos de cooperación técnica de la OIT.

60. El objetivo fundamental de la OIT es el de promover oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan y desarrollen un trabajo decente en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación es, por lo tanto, un elemento fundamental del Programa de Trabajo Decente y un objetivo tradicional de la OIT. El fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de mandantes para desempeñar una función catalizadora a efectos de la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo es un elemento indispensable a la hora de llevar a la práctica ese programa.
61. Los programas de trabajo decente por país de la OIT brindan una oportunidad única de incorporar la igualdad de género a todos los programas de actividades de la OIT en el plano de los países, que es donde el progreso en relación con los derechos del trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, que se refuerzan mutuamente, resulta más visible y eficaz.
62. La reducción de la pobreza se ha convertido en un objetivo primordial del desarrollo, y las estrategias internacionales de desarrollo se centran en la elaboración de estrategias nacionales de reducción global de la pobreza. Esta tendencia ofrece nuevas y mayores oportunidades para que la Oficina y sus mandantes colaboren con los responsables políticos nacionales en la planificación y aplicación de estrategias de reducción de la pobreza que promuevan el trabajo decente y, en consecuencia, la igualdad de género, que es su principal componente transversal. La OIT ya ha aprovechado estas oportunidades de muchas maneras, y es muy deseable seguir avanzando en esta labor.
63. La integración sistemática de las cuestiones relativas a la igualdad de género en la planificación de todos los programas de la OIT se convierte, pues, en un factor crítico. La investigación y la promoción tienen que poner de manifiesto la manera en que la igualdad de género redunde en beneficio de la economía y las empresas, al tiempo que supone un avance respecto del logro de los objetivos de justicia social. En definitiva, si se desea lograr un crecimiento justo, la reducción de la pobreza y el trabajo decente, es urgente instaurar la igualdad de género en la práctica.

#### *Respuesta de la OIT*

64. La promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo está consagrada en la Constitución de la OIT, en la que se afirma que «todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades». La respuesta a la falta de igualdad de género dada por la Organización a lo largo de muchos decenios ha revestido muchas formas, haciéndose más sofisticada, respondiendo mejor a la evolución de la situación, incluidos los acontecimientos internacionales, y más imbricada en su tejido institucional. A continuación se enumeran algunas actividades recientes:

- *Resolución de la CIT relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad:* en ella se pide a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que adopten medidas concretas para eliminar todas las formas de discriminación por razón de género en los mercados de trabajo y para promover la igualdad de género. También se insta a la

Oficina a que prosiga, refuerce y acelere sus esfuerzos para lograr la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades en la vida laboral.

- *Decisión del Consejo de Administración sobre las cuestiones de género en la cooperación técnica, marzo de 2005*: en ella se pide a la Oficina que adopte ciertas medidas para integrar la igualdad de género en los proyectos y programas de cooperación técnica, que colabore con los donantes para asegurarse de que los acuerdos alcanzados incluyan disposiciones destinadas a garantizar y apoyar la integración sistemática de las cuestiones de género, y que refuerce la capacidad de los mandantes para que éstos puedan llevar a la práctica la igualdad de género en el mundo del trabajo.
- *Programa y Presupuesto para 2006-2007*: convierte la promoción de la igualdad de género en una estrategia temática cuya responsabilidad incumbe a todas las unidades de la Oficina. Se basa en la definición de igualdad de género como un objetivo de política común en el Programa y Presupuesto para 2004-2005.
- *Informe global a la CIT en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT, La hora de la igualdad en el trabajo, 2003*: en él se analizan las diversas formas de discriminación en el trabajo y se examinan la política actual y las respuestas prácticas, con el objetivo de movilizar un mayor apoyo y eliminar así este tipo de discriminación.
- *Normas fundamentales del trabajo relacionadas con la igualdad de género y la no discriminación*: la OIT ha adoptado cuatro convenios que constituyen en la actualidad un conjunto de normas integrado que resulta esencial para eliminar la discriminación y lograr la igualdad de género, a saber, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

#### *Elementos clave para una discusión de la Conferencia*

- 65.** Una discusión general sobre la igualdad de género ofrecería una importante oportunidad para analizar las consecuencias de las nuevas tendencias del mercado de trabajo y de la economía mundial para la igualdad de género en el mundo laboral. Permitiría examinar las actividades emprendidas por la OIT para responder a estas tendencias, así como la eficacia de las mismas hasta la fecha, especialmente teniendo en cuenta la resolución y la decisión sobre la igualdad de género antes citadas.
- 66.** Se invitaría a los mandantes a dar orientaciones sobre las cuestiones de género que consideren prioritarias para la OIT en función de la evolución del mercado de trabajo y de los cambios en el mundo del trabajo.
- 67.** Reconociéndose de este modo el papel trascendental que desempeña la igualdad de género para el logro del trabajo decente, la discusión podría expresar apoyo a la continuación del desarrollo de la política de género y los planes de acción de la OIT, y hacer hincapié en los enfoques y estrategias integrados que permitan acelerar el avance de la igualdad de género en la práctica, como los programas de trabajo decente por país.
- 68.** La discusión se centraría en:
  - las medidas adoptadas hasta la fecha por la OIT para el seguimiento de la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en 2004 por la CIT;

- las vías por las que la resolución ha demostrado su utilidad a efectos del fortalecimiento de la estrategia de género, de acuerdo con el Plan de acción de la Oficina sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género para 2006-2008;
- la integración de los medios de acción de que dispone la OIT para promover la igualdad de género en los programas de trabajo decente por país;
- el fortalecimiento de la capacidad de la Oficina y de los mandantes para integrar sistemáticamente las cuestiones de género en los programas y las estructuras orgánicas;
- el recurso a las buenas prácticas como herramienta para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, y
- mecanismos efectivos para promover la ratificación y aplicación de los convenios clave en materia de igualdad y otras normas laborales pertinentes.

### *Resultados esperados*

**69.** Los resultados esperados de la discusión de la CIT serían los siguientes:

- un examen de los progresos realizados con respecto a la igualdad de género en el mundo del trabajo y de las medidas adoptadas por la OIT, teniendo en cuenta la evolución de los mercados de trabajo y los cambios en el mundo del trabajo;
- recomendaciones dirigidas a la OIT sobre cómo velar por que la Oficina y los mandantes den cuentas permanentemente respecto de la resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad, adoptada en 2004 por la CIT, y
- recomendaciones generales, centradas en el Programa de Trabajo Decente y en la aplicación de los programas de trabajo decente por país, para las actividades de la OIT destinadas a mejorar la coherencia de sus políticas, estrategias y actividades para lograr la igualdad de género en el mundo del trabajo.

## **B. Propuestas por desarrollar**

### ***Empleo***

#### **4. El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro**

**70.** Este punto del orden del día se centraría en los cambios estructurales que están teniendo lugar en sectores clave de la economía mundial y en sus repercusiones sobre la cantidad, la calidad y la distribución del empleo. Podrían debatirse asuntos como los siguientes: los motores fundamentales del cambio; políticas y estrategias nacionales, locales y sectoriales destinadas a aumentar la competitividad, la productividad y el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro; políticas y estrategias encaminadas a incrementar la participación de las PYME en las cadenas de suministro; el papel de las políticas de ámbito internacional; las novedades registradas en la reglamentación pública y en los sistemas de supervisión privados, y el papel de las iniciativas emprendidas a título voluntario por el sector privado y otros esfuerzos realizados para poder gestionar las cuestiones sociales en las cadenas de suministro, en el contexto de las normas internacionales del trabajo. Se estudiarán sus consecuencias para los gobiernos y para las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Si se pretende mantener un debate suficientemente específico y detallado, tal vez convenga señalar varios sectores clave que sirvan de base a la discusión,

en la cual se tratarían de formular directrices de política que permitan lograr resultados en términos de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. En la preparación del informe técnico podrían intervenir varias dependencias de la Oficina, como EMP/ENTERPRISE, SECTOR, INTEGRATION, IIEL, NORMES y DIALOGUE. Todo ello permitiría orientar a la Oficina sobre el rumbo que ha de tomar su labor futura en este terreno.

*71. Si el Consejo de Administración deseara examinar este punto con mayor detenimiento, se le podría someter una propuesta más detallada en su reunión de marzo de 2007.*

### **Diálogo social**

#### **5. El derecho a la información y a la consulta en el marco de la reestructuración económica**

**72.** Con la presentación de esta propuesta para su eventual inclusión en el orden del día de futuras reuniones de la CIT se persigue mejorar el derecho de los asalariados de empresas y grupos de empresas a la información y a la consulta en los contextos de reestructuración económica. La globalización puede traer consigo costos sociales en forma de reestructuración industrial y empresarial, lo que a su vez puede entrañar una pérdida de puestos de trabajo, generar desempleo y propagar la desigualdad y la inseguridad.

**73.** Los marcos jurídicos vigentes en materia de información y de consulta a los asalariados y sus sindicatos suelen adoptar un enfoque excesivamente rezagado con respecto al proceso de cambio y desdeñar la importancia del diálogo social y de los aspectos económicos de las decisiones adoptadas, además de no contribuir necesariamente a una verdadera previsión de los acontecimientos que vayan a producirse en las empresas en relación al empleo, lo cual provoca conflictos laborales innecesarios.

**74.** El funcionamiento del mercado interno conlleva un proceso de concentración empresarial, fusiones y adquisiciones transfronterizas, absorciones y creación de empresas conjuntas que da lugar a la transnacionalización de las empresas y grupos de empresas. Los procedimientos de información y consulta a los asalariados y sus representantes consagrados en la legislación o la práctica de los Estados Miembros de la OIT no suelen estar orientados a la estructura transnacional de las entidades que toman las decisiones que afectan a esos asalariados.

**75.** Si se quiere que la actividad económica se desarrolle de manera armoniosa, las empresas y grupos de empresas deberían informar y consultar a los representantes de aquellos asalariados suyos que se vean afectados por las decisiones que adopten.

**76.** A reserva de la discusión que sobre este asunto mantengan el Consejo de Administración y, en última instancia, la CIT, en este punto del orden del día podrían tratarse, entre otras, las siguientes esferas:

- novedades registradas en los planos económico, financiero y estratégico;
- estructura y evolución previsible de las medidas en materia de empleo y otras medidas conexas;
- decisiones que puedan provocar cambios sustanciales en la organización del trabajo o las relaciones contractuales;
- deslocalización empresarial, y

- necesidades de formación, desarrollo de las calificaciones y readaptación profesional.

77. Si el Consejo de Administración deseara examinar este punto con mayor detenimiento, se le podría someter una propuesta más detallada en su reunión de marzo de 2007.

## Parte II. Seguimiento de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

78. Las propuestas que figuran más abajo se refieren al seguimiento de las conclusiones alcanzadas por el Grupo de Trabajo en los ámbitos del trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes, las horas de trabajo en los transportes por carretera y la seguridad y la salud en el trabajo.

### 6. El trabajo infantil y la protección de los trabajadores jóvenes

79. Según las últimas estimaciones de escala mundial, están trabajando 317 millones de niñas y niños de entre 5 y 17 años de edad, de los cuales, 218 millones se encuentran en situaciones de trabajo infantil en las que no deberían estar. Sin embargo, alrededor de 100 millones de adolescentes trabajan en condiciones legales.

80. Además del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que siempre han sido los convenios fundamentales en la esfera del trabajo infantil, existen otros instrumentos relacionados con el empleo o el trabajo de niños y jóvenes. A raíz de la labor realizada por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración adoptó las siguientes decisiones:

- *Trabajo nocturno de los menores*: se deberían revisar tres convenios y dos recomendaciones, a saber, el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6); el Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79); el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90); la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14) y la Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80).
- *Examen médico de los menores*: en el caso de tres convenios — el Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77); el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78) y el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124) —, el Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a: i) considerar la posibilidad de ratificarlos, y ii) informar a la Oficina sobre los obstáculos o las dificultades que podrían impedir o retardar su ratificación o poner de manifiesto la necesidad de proceder a su revisión total o parcial, o incluso a su eventual refundición. En lo que atañe a las dos recomendaciones conexas — la Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79) y la Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125) —, el Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a hacerlas efectivas y a informar a la Oficina sobre los obstáculos o las dificultades encontrados al ponerlas en práctica. También invitó a la Oficina a estudiar la posibilidad de refundirlas.



— *Otros instrumentos sobre la edad mínima*: asimismo, ya se han revisado, en virtud del Convenio núm. 138<sup>36</sup>, otros convenios anteriores sobre la edad mínima que, sin embargo, siguen siendo de aplicación para algunos países. Se invita a los Estados parte en esos instrumentos más antiguos a ratificar el Convenio núm. 138. No obstante, dado que en éste se prevé un mecanismo de flexibilidad (condiciones detalladas para la denuncia *ipso jure* de convenios anteriores), su ratificación no siempre implica que, automáticamente, se denuncien todos los convenios revisados que el país en cuestión hubiera ratificado<sup>37</sup>. Por último, cabe señalar que dos recomendaciones de carácter autónomo se encuentran en situación provisional<sup>38</sup>.

**81.** Podría considerarse que el ámbito de aplicación de los instrumentos mencionados más arriba en relación con las conclusiones referentes al trabajo nocturno y al examen médico de los menores es demasiado específico para que tales instrumentos, por sí solos, sirvan de base al establecimiento de nuevas normas en el futuro. Sería conveniente que el Consejo de Administración estudie qué seguimiento debe hacerse de las conclusiones del Grupo de Trabajo pertinentes con miras a seguir racionalizando el corpus de normas internacionales del trabajo relativas a los niños y jóvenes, y contribuir de ese modo al esfuerzo realizado por promover la aplicación cabal de los dos convenios fundamentales en la materia. Por ejemplo, a tenor de lo dispuesto en el párrafo 3, e) de la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), en el momento de establecerse la lista de trabajos peligrosos, se debería contemplar el trabajo nocturno de los menores de 18 años, trabajo que, en consecuencia, debería abordarse urgentemente como una de las peores formas de trabajo infantil.

**82.** Las cuestiones del trabajo nocturno y el examen médico de los menores podrían tratarse por separado en otro instrumento junto con cualquier otro asunto que fuera oportuno. *La Oficina podría estudiar esta posibilidad con mayor detenimiento si el Consejo de Administración considerase que es una opción factible, y presentarle a éste, en su reunión de marzo de 2007, una propuesta más desarrollada al respecto.*

## 7. La duración del trabajo en los transportes por carretera

**83.** La Oficina ha examinado detenidamente cuestiones y hechos relacionados con las horas de trabajo y el descanso en el sector de los transportes por carretera, entre ellos, la fatiga, la duración de la conducción y los períodos de descanso. En su opinión, antes de proceder a revisar el Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153) y la Recomendación conexas (núm. 161), se debería esperar a ver el resultado de la Reunión tripartita sobre las cuestiones laborales y sociales surgidas de los problemas de movilidad transfronteriza de los conductores internacionales en el sector del transporte por carretera, que se celebrará en Ginebra del 23 al 26 de octubre de 2006. La principal novedad registrada en el sector es el nuevo enfoque que se está aplicando en la Unión Europea para hacer cumplir el tiempo de conducción preceptuado, gracias al uso de tacógrafos digitales. Las enseñanzas extraídas de la experiencia europea podrían ser útiles con vistas a seguir este mismo planteamiento en otros lugares.

<sup>36</sup> Véase el artículo 10 del Convenio núm. 138.

<sup>37</sup> Por ejemplo, un Estado que ratificase el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59) y, posteriormente, ratificara también el Convenio núm. 138, declarando una edad mínima general en 14 años, seguiría vinculado por el Convenio núm. 59, a menos que de conformidad con el Convenio núm. 138 declarase que la edad mínima en la industria es de 15 años.

<sup>38</sup> La Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41) y la Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52) han perdido cierta vigencia, aunque siguen siendo pertinentes en determinados aspectos.

## 8. La seguridad y la salud en el trabajo

- 84.** A raíz de la discusión general mantenida en junio de 2003 sobre la base de un enfoque integrado, la Conferencia trazó la Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. En esta Estrategia se fijaron prioridades para la preparación y revisión de instrumentos de la OIT. La primera de ellas, a saber, la elaboración de un nuevo instrumento en el que se crease un marco de promoción de la seguridad y la salud en el trabajo, se sometió a debate en la 93.<sup>a</sup> reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo. El nuevo Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación conexas (núm. 197) fueron adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 95.<sup>a</sup> reunión (2006). Se espera que ambos instrumentos ayuden a privilegiar la seguridad y la salud en el trabajo en los programas de acción nacionales, así como a promover la aplicación de las normas de la OIT pertinentes.
- 85.** Otra prioridad con respecto a la elaboración de normas <sup>39</sup> recogida en la Estrategia global es la revisión de las normas relacionadas con la seguridad de la maquinaria (el Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119) y la Recomendación conexas (núm. 118)) y de ciertas normas que conciernen a productos químicos concretos, a saber, la Recomendación sobre el saturnismo (mujeres y niños), 1919 (núm. 4); la Recomendación sobre el fósforo blanco, 1919 (núm. 6); el Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13); y el Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136) y la Recomendación conexas (núm. 144).
- 86.** En cuanto a la seguridad de la maquinaria, se concederá prioridad absoluta, respecto de la revisión del Convenio sobre la protección de la maquinaria, 1963 (núm. 119), a la elaboración de un repertorio de recomendaciones prácticas, cuya necesidad se recalcó en la estrategia global. La Oficina ha empezado a estudiar los últimos avances habidos en este campo, con un objetivo más amplio de utilizar la cuestión de la seguridad de la maquinaria como punto de partida para preparar un repertorio de recomendaciones prácticas. Este proceso será una muy buena base con miras a revisar las normas correspondientes.
- 87.** En lo que respecta al fomento de la seguridad de los productos químicos, el Consejo de Administración aprobó, en su 292.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2005), la organización de una reunión de expertos encargados de examinar los instrumentos, los conocimientos, la promoción, la cooperación técnica y la colaboración internacional como herramientas para el establecimiento de un marco regulador de las sustancias peligrosas, como tema de trabajo del Programa de Actividades Sectoriales (documento GB.292/STM/1). En la reunión se examinaría la manera en que podrían incorporarse mejor en un nuevo marco normativo y en un plan de acción los instrumentos y demás herramientas de la OIT relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo y con las sustancias peligrosas. En ella también se podrían examinar prácticas recomendables y marcos jurídicos nacionales apropiados para promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, además de revisarse la función de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y estudiarse la manera de establecer mecanismos de consulta tripartita en materia de seguridad y salud en el trabajo y de velar por que los trabajadores y sus organizaciones participen en ellos y creen de ese modo una cultura de prevención en el trabajo. En la reunión también se deberían abordar las repercusiones de iniciativas sobre sustancias peligrosas recién emprendidas y más antiguas, entre ellas, el Enfoque estratégico para la gestión de los productos químicos a nivel internacional, del sistema de las Naciones Unidas. Se podrían adoptar recomendaciones que sirvan de base a actividades

<sup>39</sup> La revisión del Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127) y la Recomendación conexas (núm. 128) no se consideró prioritaria. En lo que respecta a la revisión de la Recomendación sobre la prevención del carbunco, 1919 (núm. 3), vinculada a la cuestión de los riesgos biológicos, no se proyecta ningún seguimiento específico.

ulteriores de la OIT, incluido el eventual establecimiento de normas relativas a la seguridad de los productos químicos. Se propone celebrar la reunión en Ginebra, del 10 al 13 de diciembre de 2007<sup>40</sup>.

### Parte III. Otras propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia

#### 9. Tiempo de trabajo

- 88.** El tiempo de trabajo es una de las esferas que, en los últimos años, más afectada se ha visto por los importantes cambios ocurridos en las políticas sociales y económicas, acelerados por las fuerzas de la globalización. Desde la adopción de las principales normas de la OIT en materia de horas de trabajo, en particular el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), y el Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30), han evolucionado los enfoques adoptados en relación con la reglamentación del tiempo de trabajo y, por consiguiente, de otras cuestiones interrelacionadas tales como las horas de descanso y las vacaciones anuales pagadas.
- 89.** Los últimos avances en lo que se refiere a las normas en materia de tiempo de trabajo, que se centran sobre todo en las orientaciones brindadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el marco de su Estudio general de 2005 relativo a los Convenios núms. 1 y 30<sup>41</sup>, así como en las opiniones expresadas durante la discusión de dicho documento en la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia<sup>42</sup>, fueron examinados en un documento presentado a la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo en noviembre de 2005, titulado «Delinear una estrategia para la acción que podría emprender la OIT en materia de tiempo de trabajo»<sup>43</sup>. Se ha acordado, en particular, la celebración de una reunión de expertos que tendría por misión formular un marco integrado de principios, distintas opciones en materia de políticas y recomendaciones que podrían servir de base para una posible discusión general sobre el tiempo de trabajo en la CIT, en una fecha que se fijará cuando el Consejo de Administración llegue a una decisión sobre su financiación.

#### *Investigación y otras actividades*

- 90.** En respuesta a la solicitud formulada por el Consejo de Administración de seguir investigando el tema del tiempo de trabajo con miras a elaborar propuestas que puedan examinarse en futuras reuniones de la CIT, la Oficina ha seguido desarrollando un amplio programa de investigación y acopio de información sobre los avances logrados en relación con el tiempo de trabajo, y ha ejecutado actividades de cooperación técnica en respuesta a solicitudes de los mandantes de la OIT, como seminarios y cursillos de formación basados en actividades de investigación. Entre los principales elementos del programa de trabajo, cabe citar los siguientes: un informe sobre el tiempo de trabajo en los países industrializados en el que se analizan los avances hechos con respecto al tiempo de trabajo

<sup>40</sup> Para mayor información sobre esta reunión de expertos, consúltense el documento GB.297/STM/2 y la decisión correspondiente del Consejo de Administración.

<sup>41</sup> Véase: *Horas de trabajo ¿De lo fijo a lo flexible?*, Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, 2005, Informe III (Parte 1B).

<sup>42</sup> Véase: Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, 2005, *Actas Provisionales* núm. 22, primera parte, párrafos 73 a 131.

<sup>43</sup> Véase el documento GB. 294/LILS/7/1.

en el mundo industrializado, haciendo especial hincapié en la relación entre las necesidades y preferencias de los trabajadores y los empleadores y la manera de combinarlas en políticas de tiempo de trabajo <sup>44</sup>; una base de datos jurídica en línea sobre el tiempo de trabajo con disposiciones legislativas sobre el tiempo de trabajo en los Estados Miembros de la OIT <sup>45</sup>; un análisis comparativo de las legislaciones nacionales relativas al tiempo de trabajo <sup>46</sup>; y una recopilación de documentos preparados por investigadores destacados y presentados en el último simposio internacional sobre el tiempo de trabajo <sup>47</sup>. También se han encomendado una serie de estudios por país sobre las tendencias estadísticas y de políticas recientes en cuanto al tiempo de trabajo y la organización del trabajo en los países en desarrollo y en transición, que sentarán las bases para realizar un análisis comparativo del tiempo de trabajo en todo el mundo, que se publicará en 2007 <sup>48</sup>.

91. En todos estos proyectos se abordan varios temas fundamentales derivados del objetivo de garantizar unas condiciones de trabajo decentes en relación con el tiempo de trabajo. Por ejemplo, en la investigación se estudia la manera de elaborar disposiciones relativas al horario y al tiempo de trabajo de manera que se preserve la seguridad del lugar de trabajo y se fomente la salud y el bienestar del trabajador <sup>49</sup>. También se tienen en cuenta las diferencias de género en las disposiciones relacionadas con el tiempo de trabajo, y se analiza el efecto de esas diferencias en el objetivo de la igualdad de género y las modalidades del tiempo de trabajo que permiten mejorar el mercado de trabajo y la situación social de la mujer. Las actividades de investigación se centran asimismo en las repercusiones de las modalidades del tiempo de trabajo vigentes en la manera en que los trabajadores pueden lograr un equilibrio entre el trabajo remunerado y la vida familiar y otras responsabilidades e intereses no relacionados con el trabajo, mediante el estudio de la forma de promover el equilibrio entre la vida laboral y personal sin que ello afecte a la igualdad de género. Por último, el programa de investigación de la Oficina intenta identificar modalidades de organización del tiempo de trabajo que favorezcan unas condiciones de trabajo decentes y, al mismo tiempo, mejoren la productividad, incluidas las formas flexibles de organización del trabajo, así como las ventajas que comporta para las empresas la adopción de políticas que promueven el equilibrio entre la vida laboral y personal.
92. Estos productos de investigación, complementados con las actividades de cooperación técnica llevadas a cabo en respuesta a solicitudes de los mandantes y con los resultados de la reunión de expertos, proporcionarían insumos esenciales para la orientación y el contenido de toda futura discusión propuesta en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre las novedades registradas en el ámbito del tiempo de trabajo

<sup>44</sup> J.C. Messenger, ed.: *Working Time and Workers' Needs and Preferences in Industrialized Countries: finding the balance* (Londres, Routledge, 2004).

<sup>45</sup> <http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/workingtime>.

<sup>46</sup> D. McCann: *Working time laws: A global perspective*. Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database (OIT, Ginebra, 2005) (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/publ/wtwo-dm-05.htm>).

<sup>47</sup> *Decent working time: new trends, new issues* (OIT, de próxima publicación en 2006).

<sup>48</sup> *Working time around the world* [título de trabajo] (OIT, de próxima publicación en 2007).

<sup>49</sup> Véase: A. Spurgeon: *Working time: Its impact on safety and health* (OIT y OSHRI, Ginebra, 2003).

---

*Propuesta*

- 93.** A la luz de estos avances y teniendo en cuenta asimismo las importantes actividades de investigación llevadas a cabo por la OIT recientemente, así como la mejora de los conocimientos técnicos en esta esfera, parece que la Conferencia Internacional del Trabajo tiene la oportunidad de examinar, en una de sus reuniones futuras, el tema del tiempo de trabajo en sus múltiples vertientes. A reserva de que el Consejo de Administración exprese una opinión favorable, la Oficina estaría preparada para elaborar una propuesta de discusión general sobre todos los aspectos de la reglamentación del tiempo de trabajo, discusión que ya podría celebrarse en la 99.<sup>a</sup> reunión (junio de 2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Toda discusión futura se basaría, en grado sustancial, en los resultados de la reunión de expertos.

**10. Trabajo en los puertos***Novedades registradas desde noviembre de 2005*

- 94.** En los últimos años el trabajo portuario ha experimentado una revolución, con la contenedorización, el cambio tecnológico y una aceleración de la globalización. Es un factor determinante del desarrollo económico. El Consejo de Administración, en su 285.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2002), pasó a examinar un documento<sup>50</sup> en que se formulaban propuestas para el orden del día de futuras reuniones de la Conferencia, y decidió<sup>51</sup> se indagara más a fondo para elaborar una propuesta sobre un enfoque integrado del trabajo portuario para una futura reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En su 288.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2003), el Consejo de Administración incluyó esa propuesta entre aquellas seleccionadas para un examen más detenido. La Oficina propone que el Consejo de Administración aplaze hasta 2010, como muy pronto (véase el párrafo 100) el examen de la posibilidad de que se celebre una discusión general sobre un enfoque integrado del trabajo en los puertos.
- 95.** Las investigaciones sobre el particular, que desde 2005 se centran en las inspecciones de la situación en materia de seguridad y salud en el trabajo realizadas en los puertos han fortalecido la postura según la cual en el programa de Actividades Sectoriales se debería seguir dando prioridad al enfoque integrado en el trabajo portuario. La Oficina ha llevado a cabo un estudio/examen a escala mundial de las orientaciones y prácticas existentes en materia de inspección de la seguridad y la salud en los puertos, que sirvió de base para la elaboración de un informe que se finalizó en junio de 2006. El informe explica someramente las conclusiones del estudio y contiene las recomendaciones pertinentes que podrían dar lugar a la elaboración de normas o directrices de la OIT relativas a la inspección de la seguridad y la salud en los puertos. En ese contexto se tendría en cuenta la decisión relativa a la revisión del Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27). La restricción en los recursos y respecto de otros compromisos/prioridades/actividades pendientes vinculadas a los puertos y el transporte han impedido indagar más a fondo sobre un enfoque integrado del trabajo en los puertos.
- 96.** La Oficina ha continuado trabajando en la promoción y aplicación de los dos repertorios de recomendaciones prácticas recientemente publicados, a saber, el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre protección en los puertos (2004), elaborado por la OIT y la OMI, y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos (2005), de la OIT. De forma paralela, la Oficina ha proseguido su labor en el ámbito del diálogo social en el sector portuario. Además, a petición de los mandantes, se

<sup>50</sup> Documento GB.285/2, párrafos 16 y 156 a 166.

<sup>51</sup> Documento GB.285/2, párrafo 21.

ha procedido a la promoción intensiva, actualización y aplicación del Programa de formación de trabajadores portuarios de la OIT.

- 97.** Entre las actividades realizadas en relación con el Repertorio de recomendaciones prácticas OIT/OMI sobre protección en los puertos (2004), cabe citar la celebración de un seminario tripartito en Singapur, que permitió desarrollar y validar nuevos módulos de formación sobre la seguridad de los contenedores. El seminario, cuyo lema era «Cómo garantizar la integridad de los movimientos de las unidades cerradas de transporte de carga en la cadena de suministro» se celebró con la colaboración de la Autoridad Marítima y Portuaria de Singapur y contó con la presencia de representantes de otras organizaciones internacionales, regionales y nacionales. Actualmente se están perfeccionando los módulos de formación sobre seguridad de los contenedores, con la colaboración de la Organización Marítima Internacional, la Organización Mundial de Aduanas y la Comisión Europea. Asimismo, la Oficina ha seguido promoviendo este repertorio de recomendaciones prácticas en eventos internacionales y nacionales celebrados en Alejandría, Dubai, Amberes, Praga y Viena.
- 98.** La Oficina también emprendió diversas actividades en relación con el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en los puertos (2005), por ejemplo, colaborando nuevamente con el proyecto GAPAS («Gestión Ambiental en Puertos de América del Sur») del Organismo Alemán de Cooperación Técnica (GTZ), lo que dio lugar a la traducción al español de la «Guía de la OIT para la gestión de la seguridad y la salud en los puertos» y a la celebración de un taller conjunto GTZ-OIT sobre la gestión de la seguridad y la salud de los puertos (Montevideo, junio de 2006). Se están finalizando las traducciones del Repertorio a los idiomas chino, ruso y turco y además se ha firmado un nuevo acuerdo sobre derecho de autor para traducirlo al italiano. Se están celebrando consultas con el Instituto de Formación Portuaria de Alejandría sobre la traducción al árabe.
- 99.** El manual de la OIT titulado «El diálogo social en el proceso de ajustes estructurales y la participación del sector privado en el sector portuario: un manual de orientación práctica» se publicó en 2006 en inglés, francés y español. Los materiales de formación que sirven de complemento para la aplicación del manual se ultimaron en junio y fueron validados en el marco de un seminario tripartito que se celebró en julio de 2006 en el Centro de Formación Internacional de la OIT en Turín.
- 100.** A raíz de las actividades de promoción del Programa de formación de trabajadores portuarios (PFTP) llevadas a cabo por la Oficina, durante el período considerado se han concedido siete nuevas licencias para utilizar dicho programa, de modo que el número de licencias ha pasado a 74, y se ha firmado un acuerdo sobre derecho de autor con el responsable de una estación terminal de contenedores turca, para traducir al turco y publicar el PFTP a sus propias expensas. En agosto de 2006, la Autoridad Portuaria de Salónica ultimó la traducción del PFTP al griego. En abril de 2006, se celebró en Dubai un seminario de la OIT destinado a los instructores principales del PFTP, que impartió formación a 20 instructores del PFTP procedentes de diferentes puertos explotados por una empresa internacional de terminales de contenedores. La misma empresa ha solicitado recientemente a la OIT los derechos de autor para traducir al francés y publicar el PFTP a sus propias expensas. Actualmente se está negociando el acuerdo pertinente. Dado que por el momento no existe una versión del PFTP en francés, esta medida colmará una laguna importante y abrirá importantes oportunidades de formación para los puertos de los países de habla francesa, en particular, los países africanos. En julio de 2006 se ultimó la traducción al español de la versión actualizada del PFTP (Revisión 2, 2005) y la producción del correspondiente CD-ROM, y se enviaron copias a todos los usuarios de licencias del PFTP de habla hispana. Actualmente, el PFTP está disponible en siete idiomas (inglés, español, chino, indonesio, árabe, griego y coreano) y está siendo traducido

a otros dos idiomas (turco y portugués). La OIT es la depositaria de los derechos de autor de las versiones en inglés (original) y en español del PFTP, y tiene la obligación de actualizarlos, según proceda.

- 101.** La Oficina también ha prestado apoyo técnico a un proyecto en curso destinado a mejorar la seguridad y la salud y las condiciones de trabajo en el sector portuario en la Federación de Rusia, gestionado por el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín. Dado que está previsto que el proyecto siga desarrollándose en 2007 y 2008, el Centro de Formación ya ha solicitado ese apoyo.

#### *Propuesta actualizada*

- 102.** Entre los compromisos actuales de la Oficina figuran el de satisfacer las necesidades derivadas del PFTP (que es un proyecto en curso), responder a las peticiones de los mandantes de la OIT de organizar cursos y seminarios de formación en temas relacionados con los puertos y proporcionar otros tipos de asistencia técnica.
- 103.** A la luz de la limitación de los recursos resultante del número de actividades actuales y previstas que han de financiarse en los sectores portuario y del transporte, la Oficina propone que la selección de este punto, a saber, la celebración de una discusión general sobre un enfoque integrado del trabajo en los puertos, se aplaze para ser examinado ulteriormente. A ese respecto, la Oficina someterá a la consideración del Consejo de Administración, en su 300.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2007) una propuesta relativa a la inclusión de este punto en el orden del día de la 99.<sup>a</sup> reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 104.** Gracias a ese aplazamiento, la Oficina podría tomar las medidas oportunas antes de la 99.<sup>a</sup> reunión (2010) de la CIT, a los fines de ultimar las investigaciones pertinentes y preparar oportunamente el correspondiente informe.

#### 11. Zonas francas industriales

- 105.** Las organizaciones de trabajadores han seguido mostrando interés por que el tema de las zonas francas industriales (ZFI) sea objeto de una discusión general, y así lo sugirieron recientemente, durante las discusiones habidas en marzo de 2006. Desde que el tema se planteara en 1997, se ha celebrado una Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales (Ginebra, 28 de septiembre a 2 de octubre de 1998) y una discusión, en la reunión del Consejo de Administración celebrada en marzo de 2003, acerca del empleo y la política social respecto de las zonas francas industriales<sup>52</sup>. Las conclusiones de la reunión de 1998 no recomendaban acción normativa. En marzo de 2003, el Consejo de Administración invitó a la Oficina a que siguiera examinando esas cuestiones dentro de un marco tripartito, que integrara todos los aspectos del trabajo decente. Además, deseaba que, al apoyar la elaboración de programas nacionales sobre trabajo decente en los países que poseen ZFI, se prestara especial atención a que esos países aumentaran su contribución a la consecución de resultados tanto económicos como sociales.

<sup>52</sup> «Cuestiones laborales y sociales relacionadas con las zonas francas industriales», informe para discusión en la Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales (Ginebra, 28 de septiembre – 2 de octubre de 1998) [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/epzrep\\_w61/index.htm](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/epzrep_w61/index.htm); *Nota sobre las labores*, Reunión tripartita de países que poseen zonas francas industriales (Ginebra, 28 de septiembre – 2 de octubre de 1998) <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/tc/epz/reports/10213/index.htm>; documento GB.286/ESP/3 y *Repertorio de decisiones*, 286.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2003) del Consejo de Administración.

**106.** Las condiciones imperantes en esas zonas siguen despertando preocupación, concretamente, a raíz de las violaciones de las normas fundamentales, la aplicación escasa o nula del derecho laboral, el impacto de esas condiciones en una mano de obra predominantemente femenina en muchos de los sectores de actividad pertinentes, y las dificultades derivadas de buscar una mejora de la productividad. La evolución de las políticas y normas comerciales y de la tipología de las ZFI también acarrea consecuencias. El Programa y Presupuesto para 2006-2007 prevé un proceso transversal para desarrollar servicios consultivos de la OIT que atiendan las necesidades de los mandantes mediante la Iniciativa InFocus (IFI) sobre las zonas francas industriales. Esta iniciativa tiene por objeto orientar toda la labor de la Oficina a lograr una mejora de las condiciones de trabajo y de la productividad en esas zonas. La labor realizada en el marco de la iniciativa InFocus debería servir para obtener un panorama más claro de las tendencias y condiciones cambiantes y para detectar las principales deficiencias de las leyes y prácticas teniendo en cuenta las normas de la OIT, lo que podría sentar las bases de una discusión ulterior en una reunión de la Conferencia. En el marco de una discusión general podría identificarse la necesidad de que la OIT brinde nuevas orientaciones y las modalidades que éstas podrían adoptar, así como los enfoques en que cabría basar los programas nacionales sobre el trabajo decente.

12. Nuevas tendencias en la prevención y la solución de los conflictos laborales

**107.** Los rápidos cambios económicos y sociales resultantes de la globalización están provocando inevitablemente un incremento de las tensiones laborales en muchos países. Por consiguiente, resulta oportuno que la CIT pase revista a las novedades y experiencias en el ámbito de los sistemas de prevención y resolución de conflictos con miras a identificar las medidas complementarias adecuadas que deberían adoptar los mandantes y la Oficina. A ese respecto, los conflictos laborales forman parte de todos los sistemas que regulan las relaciones laborales. La importancia de prevenir, en la medida de lo posible, y, una vez que ya han surgido, resolver los conflictos laborales de manera eficiente, rápida y equitativa, es fundamental para la estabilidad de las relaciones laborales. Es esencial que los países cuenten con sistemas accesibles y eficientes que regulen esas cuestiones, en pro de la justicia social y de la estabilidad del desarrollo económico. Una discusión de la CIT relativa a la cuestión de la prevención y resolución de conflictos también permitiría que los mandantes tripartitos examinaran la continuada pertinencia de una serie de recomendaciones de la OIT conexas<sup>53</sup>: a raíz de las conclusiones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración decidió invitar a los Estados Miembros a que comunicaran a la Oficina toda la información sobre la eventual necesidad de reemplazar recomendaciones<sup>54</sup>.

**108.** Cabe señalar que la primera propuesta relativa a la prevención y resolución de conflictos fue presentada al Consejo de Administración en 1992 para su posible consideración como punto del orden del día de la CIT. Desde entonces, la orientación y el contenido de la propuesta han evolucionado y el Consejo de Administración la ha seleccionado en repetidas ocasiones, la más reciente en marzo de 1999, para ser objeto de una discusión general. Esa discusión podría abarcar los temas siguientes: tendencias generales y novedades en esta esfera; papel que desempeñan los servicios de conciliación, arbitraje y mediación, así como los tribunales industriales o laborales; fortalecimiento de los métodos

<sup>53</sup> Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130), Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94) y Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129).

<sup>54</sup> Véase por ejemplo el documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, párrafo 48.



tradicionales de solución de diferencias e integración de nuevos enfoques, herramientas y técnicas, respecto de los elementos fundamentales (es decir, marco jurídico, instituciones, mecanismos y procedimientos) de los sistemas que han dado resultado; y perspectivas de cooperación técnica.

Ginebra, 20 de octubre de 2006.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 15.