



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**a) Fecha, lugar y orden del día de
la 92.^a reunión (2004) de
la Conferencia Internacional del Trabajo***Indice*

	<i>Página</i>
Fecha.....	1
Lugar.....	1
Orden del día.....	1
Procedimiento relacionado con el punto del orden del día ara la Conferencia Internacional del Trabajo sobre formación y desarrollo de los recursos humanos	2
Seguimiento de las discusiones de la Conferencia basadas en un enfoque integrado	3
Propuestas	4
Propuestas para el orden del día de la 92. ^a reunión (2004) de la Conferencia	7
1. Nuevas disposiciones relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación: ampliación de los criterios de prohibición de la discriminación en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 111 (elaboración de normas).....	7
Introducción.....	7
Conclusiones	12
2. Una norma global (un convenio complementado con una recomendación) sobre el trabajo en el sector pesquero (elaboración de normas)	13
Introducción.....	13
Principales cuestiones y consideraciones	13
La OIT y las normas relativas a la pesca.....	15
Otras normas internacionales pertinentes sobre las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores	17
Situación de la legislación y las prácticas nacionales en el sector pesquero	17
Normas regionales relativas a las condiciones de trabajo en el sector pesquero	20

	Normas globales relativas a las condiciones de trabajo, y a la seguridad y la salud en el sector pesquero	20
	Trabajo preparatorio	22
3.	Trabajo infantil y protección de niños y menores.....	24
	Antecedentes.....	24
	Un enfoque más amplio	25
	Eliminación del trabajo infantil	25
	Otros instrumentos relacionados con los niños y los menores	26
	Propuesta	28
4.	Trabajadores migrantes (discusión general basada en un enfoque integrado).....	31
	Tendencias actuales de la migración internacional.....	31
	Mandato y objetivos de la OIT	32
	Normas de la OIT específicas para trabajadores migrantes.....	34
	Otras normas pertinentes de la OIT	34
	Otras normas internacionales.....	35
	Estudio general	35
	Discusión general basada en un enfoque integrado	36
	Temas de discusión.....	37
5.	La igualdad de género en el mundo del trabajo (discusión general basada en un enfoque integrado)	39
	Introducción.....	40
	Antecedentes: logros y obstáculos.....	41
	La acción de la OIT hasta ahora	44
	Evolución de la política futura de la OIT	46
6.	Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social (discusión general).....	48
	Instituciones, mecanismos y procesos del diálogo social (formales e informales).....	50
	Cuestiones que abarca el diálogo social	50
	Actores del diálogo social.....	50
	Factores que determinan un tripartismo y un diálogo social fructíferos.....	50
	La OIT y el diálogo social	51

Fecha

1. *De conformidad con las disposiciones adoptadas por el Consejo de Administración en su 254.^a reunión (noviembre de 1992)¹, se propone que la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo se inaugure el jueves 1.^o de junio de 2004.*

Lugar

2. *Se propone que la reunión se celebre en Ginebra.*

Orden del día

3. En su 92.^a reunión (2004), la Conferencia tenía ante sí los siguientes puntos inscritos de oficio:
 - informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General, incluido el Informe global sobre la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva presentado en virtud del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, e
 - información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
4. El orden del día de la 91.^a reunión (2003) de la Conferencia, establecido por Consejo de Administración en su 280.^a reunión (marzo de 2001), comprende los siguientes puntos:
 1. Formación y desarrollo de los recursos humanos — Revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) (*primera discusión*);
 2. La relación de trabajo (campo de aplicación) (*discusión general*), y
 3. Actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: un estudio detallado que sirva de base para el debate con miras a la adopción de un plan de acción sobre dichas actividades (*discusión general basada en un enfoque integrado*).
5. Durante la primera discusión sobre el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia, en noviembre de 2001, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que le informara sobre dos cuestiones preliminares: la cuestión del procedimiento que debe seguirse en los preparativos para la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) inscrita en el orden del día para la 91.^a reunión (2003) de la Conferencia y la cuestión del curso que ha de darse a las discusiones de la Conferencia basadas en un enfoque integrado.

¹ Documento GB.254/16/19, párrafo 5.

Procedimiento relacionado con el punto del orden del día ara la Conferencia Internacional del Trabajo sobre formación y desarrollo de los recursos humanos

6. En su 280.^a reunión (marzo de 2001), el Consejo de Administración examinó una propuesta para inscribir la cuestión de la formación y desarrollo de los recursos humanos — Revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) — en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003. En las actas de la reunión se registra que en la conclusión de la discusión el «[...] Consejo de Administración convino en que el orden del día de la Conferencia de 2003 incluiría puntos relativos a la Formación y desarrollo de recursos humanos — Revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) (elaboración de normas, primera discusión) [...]»².
7. Durante la discusión en noviembre de 2001, el Consejo de Administración pidió a la Oficina que aclarase si la formación y desarrollo de los recursos humanos — Revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), precisaba una segunda discusión en la 92.^a reunión (junio de 2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo.
8. Cabe recordar que la cuestión del desarrollo de los recursos humanos fue objeto de una discusión general en la 88.^a reunión (2000) de la Conferencia Internacional del Trabajo. En el curso de dicha discusión se llegó a la conclusión de que este punto entrañaba varias cuestiones complejas tales como la formación y el aprendizaje en la economía informal, la función de los sindicatos y de los empleadores en la concepción, aplicación y financiamiento de la formación, las funciones y responsabilidades de las entidades que imparten formación privada, y el lugar que ocupa el desarrollo de los recursos humanos en el contexto de la economía global. La formación de un consenso sobre estas cuestiones a efectos de la revisión de la Recomendación núm. 150 exige una consideración detenida y consultas que no se pueden llevar a cabo de forma realista con un procedimiento de discusión simple.
9. Además, en lo que respecta al procedimiento cabe señalar que desde la decisión adoptada en marzo de 2001, la Oficina preparó el «informe [previo] requerido en que se exponen la legislación y la práctica en los diferentes países, así como cualquier otro elemento de información útil, junto con un cuestionario» de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, por el que se rigen las etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión. Se ha finalizado y traducido este informe que ha de transmitirse a los Estados Miembros para enero de 2002. El procedimiento que ha de aplicarse en el caso de un procedimiento de discusión simple, que se establece en el artículo 38 del Reglamento de la Conferencia requiere que la Oficina prepare «un breve informe en que se expongan la legislación y la práctica en los diferentes países, junto con un cuestionario redactado con miras a la preparación de convenios y recomendaciones». Una modificación del procedimiento en la presente etapa requeriría una adaptación del informe y del cuestionario ya que no se realizaría un nivel del análisis, y resultaría difícil garantizar que esta labor se lleve a cabo con el nivel de calidad requerido, en particular dentro de los plazos establecidos.

² Documento GB.280/PV, págs. 1 a 5 (*Actas* aprobadas en la 282.^a reunión (noviembre de 2001) del Consejo de Administración. De conformidad con el artículo 10.4 del Reglamento «[...] A menos que el Consejo de Administración adopte una decisión, una cuestión inscrita en el orden del día de la Conferencia deberá considerarse sometida a la Conferencia para ser objeto de doble discusión».

10. Ante esta situación, la Oficina considera que se debería continuar con la preparación de la cuestión del desarrollo de los recursos humanos de conformidad con el procedimiento de doble discusión. El objetivo es lograr una recomendación bien pensada que abarque una serie de temas importantes pero controvertidos respecto a los cuales se debe tratar de alcanzar un consenso. Así pues, este punto debería inscribirse en el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo para una segunda discusión.

Seguimiento de las discusiones de la Conferencia basadas en un enfoque integrado

11. En el curso de las discusiones que tuvieron lugar en noviembre de 2001, los miembros del Consejo de Administración pidieron a la Oficina que considerara distintos medios para garantizar un seguimiento oportuno de los posibles resultados de las discusiones basadas en un enfoque integrado y si era necesario introducir nuevas modificaciones al actual proceso de selección de los puntos del orden del día de la Conferencia.
12. Como se precisó anteriormente³, el propósito específico de las discusiones generales basadas en un enfoque integrado es crear un consenso en torno a *un plan de acción* que establezca orientaciones para las futuras actividades relacionadas con las normas en la materia de que se trate. Tras su adopción en la Conferencia, el Consejo de Administración extraerá las conclusiones apropiadas de este plan de acción⁴. Cuando en dicho plan de acción se incluyan propuestas de acción de elaboración de normas, sea de revisión (teniendo en cuenta las posibles revisiones previstas por el Consejo de Administración) o de nuevas normas, etc., los pormenores de dichas propuestas se desarrollarán y someterán al Consejo de Administración para su examen, de conformidad con la práctica habitual. Cabe esperar que el plan de acción sea lo bastante concreto como para proporcionar a la Oficina y al Consejo de Administración orientación suficiente para formular dichas propuestas. El objetivo es lograr un consenso temprano sobre la acción que se ha de emprender.
13. De conformidad con la práctica actual, las propuestas para el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, ya sea para elaboración de normas o para discusión general, se examinan dos veces, con una primera discusión en noviembre y una segunda discusión en marzo del año siguiente. Esta segunda discusión del Consejo de Administración y la decisión de establecer el orden del día de la Conferencia tiene lugar aproximadamente 26 meses antes de la Conferencia Internacional del Trabajo durante la cual se va a discutir el punto en cuestión⁵. Conforme a este procedimiento, las posibles propuestas para elaboración de normas que emanen de la discusión de la Conferencia de 2003 podrían someterse al examen del Consejo de Administración en noviembre de 2003 y marzo de 2004 en el contexto del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006. La cuestión que se planteó en noviembre de 2001 fue si era posible considerar un seguimiento más temprano de las posibles propuestas para la elaboración de normas, esto es en el contexto de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2005. La factibilidad de esta cuestión desde el punto de vista jurídico y práctico y sus consecuencias

³ Documento GB.282/2/1, párrafos 6 a 14.

⁴ Documento GB.279/4, párrafo 16.

⁵ Para más detalle sobre el procedimiento que se aplica en la preparación de estos puntos para la elaboración de normas, véase el documento GB.279/3, párrafo 4.

para la cuestión del establecimiento del orden del día de la Conferencia requiere un examen profundo que la Oficina se propone realizar. Dado que en la primera discusión sobre el orden del día de la 93.^a reunión (2005) de la Conferencia Internacional del Trabajo se celebrará en noviembre de 2002, la Oficina propone presentar los resultados de este examen en dicha ocasión.

Propuestas

14. El presente documento, que se sometió a la consideración del Consejo de Administración en su 283.^a reunión (marzo de 2002), contiene propuestas de puntos que podrían inscribirse en el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina propone también inscribir la cuestión del retiro de 16 recomendaciones obsoletas en el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Esta propuesta se examina en otro documento ⁶.
15. La primera discusión del Consejo de Administración sobre las propuestas para el orden día de la Conferencia de 2004 tuvo lugar en su 282.^a reunión (noviembre de 2001) y se basó en dos documentos elaborados por la Oficina sobre esta cuestión ⁷. Tras esta discusión, el Consejo de Administración decidió solicitar informes sobre la legislación y la práctica, o propuestas más detalladas sobre las cuestiones siguientes que han de presentarse en su 283.^a reunión (marzo de 2002):
 1. nuevas disposiciones relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación: ampliación de los criterios de prohibición de la discriminación en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 111 (*elaboración de normas*);
 2. trabajo infantil y protección de niños y menores (*discusión general basada en un enfoque integrado*);
 3. nueva propuesta relacionada con el género (teniendo en cuenta las cuestiones del empleo de las mujeres, la igualdad de género en el mundo del trabajo; y trabajo y familia en el siglo XXI) (*discusión general basada en un enfoque integrado*);
 4. trabajadores migrantes (*discusión general basada en un enfoque integrado*), y
 5. diálogo social (se modificó a la luz de las discusiones celebradas) (*discusión general*).
16. El punto 1, presentado para la elaboración de normas, fue seleccionado por el Consejo de Administración en una ocasión anterior ⁸. La presente propuesta sigue siendo en esencia la misma, pero se ha actualizado para tener en cuenta la evolución reciente en la legislación y la práctica. El contenido del punto 2, propuesto para una discusión general basada en un enfoque integrado, sigue siendo el mismo que la propuesta presentada en noviembre de 2001 ⁹.

⁶ Documento GB.283/2/2.

⁷ Documentos GB.282/2/1 y GB.282/2/2.

⁸ Documento GB.277/2/1, párrafos 21 a 34.

⁹ A reserva de una actualización del número de ratificaciones de los instrumentos pertinentes.

17. En lo que respecta al punto 3, la Oficina señala que se le pidió que formulara una nueva propuesta relacionada con el género teniendo en cuenta otras tres propuestas presentadas en noviembre de 2001, las cuales tenían una dimensión de género. En respuesta a esta solicitud, la Oficina presenta una nueva propuesta titulada «Igualdad de género entre mujeres y hombres en el mundo del trabajo» para una discusión general basada en un enfoque integrado. Aunque también se tiene en cuenta la propuesta de «Trabajo y familia en el siglo XXI», la Oficina señala que algunas partes importantes de esta propuesta la diferencian de las otras dos propuestas relacionadas con el género. Así pues, se examinará más detenidamente la cuestión de si se debería mantener este punto como una propuesta por separado para su futura consideración.
18. Asimismo, el Consejo de Administración decidió que «A fin de poder elegir entre como mínimo dos puntos para la elaboración de normas para el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo [la Oficina debería] examinar la posibilidad de proponer al Consejo de Administración en su 283.^a reunión (marzo de 2002) al menos otro punto para la elaboración de normas». La Oficina señala que el Consejo de Administración examinó en noviembre de 2001 una propuesta titulada «Cómo abordar el déficit de trabajo decente existente en el sector pesquero: un enfoque integrado»¹⁰. En respuesta a la solicitud del Consejo de Administración de presentar otra propuesta para la elaboración de normas, esta propuesta se ha seguido desarrollando para proponer la elaboración de una norma global (un convenio complementado con una recomendación) sobre el trabajo en el sector pesquero.
19. En estas circunstancias, se invita al Consejo de Administración a que complete el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la base de las seis propuestas que se presentan a continuación. Las propuestas abarcan: dos puntos propuestos para la elaboración de normas, tres puntos propuestos para discusiones generales, basadas en un enfoque integrado y un punto para discusión general.
20. Conforme a la práctica, la Conferencia puede tratar tres cuestiones técnicas en la misma reunión. Con sujeción a las consideraciones sobre el procedimiento que ha de aplicarse en los preparativos del punto del orden del día sobre formación y desarrollo de recursos humanos (párrafos 6 a 10 *supra*), el Consejo de Administración tendrá que elegir otras dos cuestiones para completar el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia.
21. ***Por consiguiente, se invita al Consejo de Administración a que complete el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo tomando en consideración las siguientes propuestas:***
- a) *nuevas disposiciones relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación: ampliación de los criterios de prohibición de la discriminación en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 111 (elaboración de normas);*
 - b) *una norma global (un convenio complementado con una recomendación) sobre el trabajo en el sector pesquero (elaboración de normas);*
 - c) *trabajo infantil y protección de niños y menores (discusión general basada en un enfoque integrado);*

¹⁰ Documento GB.282/2/1, párrafos 164 a 170.

- d) igualdad de género entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo (discusión general basada en un enfoque integrado);*
- e) trabajadores migrantes (discusión general basada en un enfoque integrado),
y*
- f) fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social (discusión general).*

Propuestas para el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia

1. Nuevas disposiciones relativas a la discriminación en el empleo y la ocupación: ampliación de los criterios de prohibición de la discriminación en virtud del artículo 1 del Convenio núm. 111 (elaboración de normas)

Resumen

En su *Estudio especial* de 1996 sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos comprobó que cierto número de criterios por los cuales se prohíbe la discriminación en otras normas de la OIT o en otras normas internacionales, y sobre todo en la legislación nacional, no se contemplaban específicamente en este Convenio. Sin embargo, el Convenio núm. 111 constituye el principal instrumento de la OIT contra la discriminación. Por esta razón, la Comisión de Expertos recomendó que el Consejo de Administración considerase la adopción de un protocolo, que no modificaría el Convenio como tal, pero que permitiría a los países ratificantes aceptar formalmente unos criterios adicionales por los que se prohíbe la discriminación. Esto consolidaría la protección de la OIT contra la discriminación, y pondría a la OIT en más estrecha armonía con los instrumentos recientemente adoptados por otras organizaciones sobre los derechos humanos y con la evolución de la práctica nacional.

Introducción

22. En su Estudio especial de 1996 sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones recomendaba que se considerase la adopción de un protocolo al Convenio, que proporcionase los criterios adicionales de prohibición de la discriminación en virtud del Convenio, teniendo en cuenta los cambios producidos en este terreno que se hubiesen reflejado en la legislación nacional, e incorporando otros motivos de discriminación prohibidos que ya estuvieran previstos en otros convenios de la OIT.
23. La Comisión de Expertos sugirió que se añadiera un protocolo que pudiese ser ratificado como complemento al Convenio, bien por los países que ya lo hubieran ratificado o bien en el momento de la ratificación del Convenio. Así, el Convenio núm. 111, uno de los convenios fundamentales de la OIT, permanecería inalterado. Al parecer, en general se está de acuerdo en que, en caso de tratarse esta cuestión, habría que optar por el enfoque de refundir y ampliar los criterios en virtud de los cuales debería prohibirse la discriminación en el empleo y la ocupación.

Situación de la legislación y la práctica nacionales

24. El Convenio núm. 111 exige a los Estados que lo ratifiquen que adopten medidas contra la discriminación en el empleo y la ocupación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. No obstante, la Comisión consideró que existían suficientes antecedentes, tanto en las legislaciones nacionales sobre discriminación como en otros convenios de la OIT, que justificaban la adopción de un protocolo que permitiese a los Estados asumir obligaciones adicionales respecto de algunos o de todos los criterios que a continuación se enumeran por orden alfabético: discapacidad, edad, estado civil, estado de salud, idioma, inclinaciones sexuales, nacionalidad, posición económica y responsabilidades familiares. Algunos estudios recientes muestran que un número cada vez mayor de países está ampliando los motivos de discriminación prohibidos

a fin de incluir los que se acaban de citar. A continuación se indica cómo se tratan esos criterios en la legislación y la práctica nacionales.

Edad

- 25.** Algunos estudios recientes han identificado más de 35 países que han incluido la edad entre los motivos de discriminación prohibidos. La legislación nacional en materia de trabajo de los siguientes países se refiere específicamente a la edad entre los motivos de discriminación prohibidos en relación con los trabajadores: *Benin, Brasil, Canadá, Chad, Côte d'Ivoire, Croacia, El Salvador, España, Finlandia, Hungría, Israel, Níger, Polonia, Tayikistán, Ucrania, Venezuela y Yemen*. Algunos países prohíben la discriminación por razones de edad en determinados aspectos de las condiciones de trabajo, por ejemplo, en lo que se refiere a los salarios, la terminación de la relación de trabajo y el acceso al empleo; es el caso de *Australia, Bélgica, Francia, Irlanda, Letonia, Mauritania, Malí, Portugal y Singapur*. Otros países han preferido incluir en sus constituciones o en la legislación en materia de derechos humanos o de otra índole disposiciones generales que se aplican a toda la población y prohíben la discriminación por motivos de edad (por ejemplo, *Costa Rica, Ecuador, Hungría, Irlanda, Madagascar, Nueva Zelandia, República Checa, Sudáfrica, Suiza y Tailandia*). Actualmente, algunos países (por ejemplo *Francia, la Federación de Rusia, Eslovenia* y los *Países Bajos*) están examinando medidas legislativas que prohíben específicamente la discriminación contra los trabajadores por motivos de edad en el empleo y la ocupación.

Estado de salud

- 26.** El estado de salud no debería constituir motivo aceptable de denegación de empleo o de despido, a menos que haya una relación muy estrecha entre el estado de salud presente en el trabajador y las exigencias profesionales normales requeridas para el ejercicio de un determinado empleo. Según los países, se han adoptado a ese respecto diversas medidas, algunas relativas generalmente al estado de salud, teniendo en cuenta que uno de los problemas actuales relacionados con el estado de salud es la discriminación de que pueden ser objeto los trabajadores seropositivos, es decir, infectados por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH), o que tienen el síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA). Los países que han reglamentado esta cuestión estiman que la definición de las discriminaciones ilícitas derivadas de la condición de la persona infectada por el VIH debería ser lo más amplia posible y de carácter universal. En una definición de esta índole deberían estar comprendidas las discriminaciones que se ejercen contra las personas que están infectadas por el VIH (ya presenten o no los síntomas diacríticos) y las discriminaciones que se fundan en la mera sospecha de que una persona podría estar infectada por el VIH por pertenecer a un grupo que supuestamente presenta riesgos de contaminación o por las relaciones que mantiene con una persona infectada por el VIH. Más de 15 países han incorporado en su legislación la prohibición de cualquier tipo de discriminación por motivos del estado de salud, en la que se incluye a las personas infectadas por el VIH o que han contraído el SIDA; entre esos países se encuentran *Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Francia, Italia, Hong Kong, Nueva Zelandia, Portugal, Sudáfrica, Tailandia y Zimbabwe*. Varios Estados Miembros definen específicamente la discapacidad a fin de incluir a personas infectadas por el VIH/SIDA, por ejemplo *Australia, Canadá* y el *Reino Unido*. La inclusión de esa disposición estaría en consonancia con el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, que se ha adoptado recientemente.

Discapacidad

- 27.** Más de 40 Estados Miembros han adoptado medidas encaminadas a proteger y promover la igualdad de oportunidades entre las personas con discapacidad y los demás trabajadores.

Aunque algunos países han adoptado disposiciones constitucionales que prohíben específicamente la discriminación contra personas discapacitadas (por ejemplo: *Alemania, Antigua y Barbuda, Costa Rica, Ecuador, Finlandia, Ghana, Nueva Zelandia, Países Bajos, Paraguay, Suiza y Tailandia*), un número mayor de países ha adoptado legislación que prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de discapacidad (*Argentina, Australia, Austria, Brasil, Canadá, España, Estados Unidos, Filipinas, Guatemala, Guyana, Hong Kong, Hungría, Irlanda, Kuwait, Namibia, Níger, Sudáfrica, Suecia, Trinidad y Tabago, Reino Unido y Zimbabwe*). Otros países han adoptado medidas para proteger en determinados aspectos a los trabajadores discapacitados, por ejemplo en el acceso al empleo, o han promulgado leyes para garantizar sus derechos (*Benin, Bolivia, Francia, Gabón, Honduras, Islandia, Italia, Luxemburgo, Madagascar, Polonia, Uruguay, Venezuela y Viet Nam*).

Inclinaciones sexuales

- 28.** Los Estados Miembros se dotan cada vez más de disposiciones legislativas que protegen específicamente a los trabajadores susceptibles de ser discriminados por sus inclinaciones sexuales. Más de 20 Estados Miembros han incluido en su legislación la prohibición de cualquier forma de discriminación por este motivo, por ejemplo *Alemania, Australia, Canadá, Costa Rica, Dinamarca, Ecuador, Eslovenia, Finlandia, Francia, Irlanda, Israel, Luxemburgo, Países Bajos, Nueva Zelandia, Noruega, República Checa, Sudáfrica, Suecia y Suiza*. Por ejemplo, el artículo 23, 3) de la nueva Constitución del *Ecuador*, adoptada el 5 de junio de 1998, establece la igualdad de derechos y oportunidades así como las libertades reconocidas a todos los individuos, sin discriminación, contemplando concretamente el caso de las inclinaciones sexuales.

Idioma

- 29.** Un número cada vez mayor de Estados Miembros ha incluido también expresamente en sus constituciones, en la legislación en materia de discriminación o en la del trabajo la prohibición de discriminación por motivos de idioma. Esa protección se garantiza en *Alemania, Angola, Azerbaiyán, Bolivia, Camboya, Colombia, Ecuador, Egipto, Eslovenia, España, Etiopía, Federación de Rusia, Grecia, Finlandia, Italia, Malawi, Malí, Mozambique, Nicaragua, Perú, Senegal, Sudáfrica, Suiza y Tailandia*.

Otras normas y su ámbito de aplicación

- 30.** La Comisión de Expertos dedicó también una atención considerable en su *Estudio especial* a los criterios adicionales de discriminación recogidos en otras normas de la OIT. Aun cuando el Convenio núm. 111 es el principal instrumento de la OIT en materia de prevención de la discriminación, no cubre específicamente muchas de las áreas en que las normas de la OIT ofrecen la mejor (y a menudo, la única) protección en la legislación internacional. Se trata, en particular, de la edad¹¹, la

¹¹ Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), artículo 2; Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), artículo 3; Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), artículo 3; Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 [y Protocolo, 1990] (núm. 89), artículo 3; Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), artículo 6, párrafo 1, a), i); Convenio sobre las plantaciones, 1958 [y Protocolo, 1982] (núm. 110), artículo 46; Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), artículo 6; Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), artículo 5, 1); Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123), párrafo 9, 2); Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150), párrafo 50, b), v); Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162),

nacionalidad¹², la afiliación sindical¹³, la discapacidad¹⁴ y las responsabilidades familiares¹⁵. La adopción de un protocolo apropiado podría permitir refundir la protección y añadiría coherencia a los esfuerzos de asesoramiento y control de la OIT en este tema. Este punto puede ser de especial importancia en el contexto de la labor que está realizando la OIT para actualizar sus normas y hacerlas más coherentes.

- 31.** Por ejemplo, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156), adoptado después del Convenio núm. 111, insta a que se proteja a todas las personas contra la discriminación por motivo de sus responsabilidades familiares. El Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), prohíbe la

párrafo 3; Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 166), párrafo 5, *a*); Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), párrafo 9.

¹² Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3), artículo 2; Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), artículo 2; Convenio sobre las plantaciones, 1958 [y Protocolo, 1982] (núm. 110), artículos 2 y 46; Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), artículo 6; Recomendación sobre las condiciones de estada de la gente de mar en los puertos, 1936 (núm. 48), párrafo 3; Recomendación sobre la formación profesional (agricultura), 1956 (núm. 101), párrafo 3, 1); Recomendación sobre poblaciones indígenas y tribuales, 1957 (núm. 104), párrafo 35, *b*); Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), párrafo 2. Conviene advertir que el criterio de nacionalidad es fundamental en las normas que están en relación con los migrantes y que las disposiciones que se dirigen a garantizarles igualdad de oportunidades y de trato y/o protección contra discriminación se incluyen, por lo tanto, en los instrumentos correspondientes, que son: Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48), artículos 2 y 10; Convenio sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 66); Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), artículo 2; Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118), artículo 3; Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157); Recomendación sobre las estadísticas de migraciones, 1922 (núm. 19); Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61); Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86); Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100), párrafo 45.

¹³ Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), artículo 18, 1) y 2); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), artículo 1; Convenio sobre las plantaciones, 1958 [y Protocolo, 1982] (núm. 110), artículo 2; Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), artículo 14, 1) y 2); Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944 (núm. 70), párrafo 41, 3); Recomendación sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), párrafo 2; Recomendación sobre la vivienda de los trabajadores, 1961 (núm. 115), párrafo 25. La afiliación sindical de los trabajadores migrantes se contempla en la Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100), párrafo 38 y en la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151), párrafo 8, 3), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), párrafo 9.

¹⁴ Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168), artículo 6; Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), artículo 5, 1); Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (núm. 71), párrafo 43, 3); Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), párrafos 25 y 41, y Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), párrafo 9.

¹⁵ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), y Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188), párrafo 9.

terminación de la relación de trabajo por motivos, entre otros, de raza, color, sexo, estado civil, responsabilidades familiares, embarazo, religión, opiniones políticas, ascendencia nacional, origen social o ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

32. Por último, las normas sobre derechos humanos adoptadas por otras organizaciones internacionales desde la adopción del Convenio núm. 111, en 1958, han ampliado la protección en materia de discriminación que ofrece la legislación internacional, sin que todos estos criterios se contemplen en el convenio más importante de la OIT sobre este tema¹⁶. Al respecto, la Comisión de Expertos señaló que, «con el objetivo de guardar coherencia con la legislación internacional sobre derechos humanos, sería conveniente tomarla en cuenta al efectuar el examen del Convenio núm. 111». Entre los instrumentos a que se refiere la Comisión figuran el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptados en 1966 y ampliamente ratificados hasta ahora, que contienen ambos el siguiente párrafo:

Los Estados parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

A nivel regional, la Comisión de Expertos hizo notar también que la Convención Europea de Derechos Humanos, adoptada en 1950, prohíbe en su artículo 14 toda discriminación basada en el «sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación»¹⁷.

¹⁶ He aquí una breve reseña de los principales instrumentos internacionales: se ha interpretado que la *discapacidad* queda incluida en «o cualquier otra condición social» a que se refiere la observación general núm. 5 (1994): Personas con discapacidad, del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (E/1995/22 – E/C.12/1994/20, pág. 106) en relación con el párrafo 2 del artículo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el *idioma* como criterio de discriminación queda claramente establecido en la legislación internacional: véanse la Carta de las Naciones Unidas (artículos 1, 13, 55 y 76), la Declaración Universal de Derechos Humanos (artículo 2), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 2); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 4); se ha interpretado que la *nacionalidad* se incluye en «o cualquier otra condición social» en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: véase Comité de Derechos Humanos, comunicación núm. 196/1985 (*Gueye et. al. v. France*, párrafos 9.4, 9.5 y 10) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículos 2 y 26). *En cambio*, véase el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (párrafo 3 del artículo 2) que dispone que los países en desarrollo podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos previstos en el pacto a personas que no sean nacionales suyos; véanse también las pertinentes interpretaciones del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas; para las *inclinaciones sexuales* véanse, entre otras cosas, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los casos previstos en el Protocolo Facultativo y los correspondientes al Comité de Derechos Humanos.

¹⁷ Existen muchas disposiciones análogas, por ejemplo, en los instrumentos interamericanos relativos a los derechos humanos (como la Carta de la Organización de los Estados Americanos y el Protocolo de Buenos Aires, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador), así como en el Convenio Europeo de Derechos Humanos y sus diversos protocolos, en la Carta Social Europea y en la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos.

Conclusiones

- 33.** Por lo tanto, se invita al Consejo de Administración a que considere de nuevo la propuesta de la Comisión de Expertos, en el sentido de estudiar la adopción de un protocolo al Convenio núm. 111, sobre posibles criterios adicionales de discriminación. La Comisión recomendó que el Consejo de Administración y la Conferencia considerasen dos soluciones alternativas a este respecto. La primera sería la de permitir que los Estados ratifiquen el protocolo y escojan cuál o cuáles de los criterios adicionales enumerados en él estarían dispuestos a aceptar como obligaciones adicionales en virtud del Convenio (véase el párrafo 24). La segunda posibilidad sería la de adoptar unos criterios considerados «fundamentales», que tendrían que ser aceptados al ratificar el protocolo, y permitir que los Estados Miembros decidan si aceptan o no los demás criterios enumerados, solución que ha sido preferida por la mayoría de quienes se han referido a ella en las consultas anteriores. La Comisión consideró que esto debería hacerse sin modificar el actual instrumento, simplemente mediante la adopción de un protocolo que podría ser ratificado voluntariamente.
- 34.** La Comisión de Expertos señaló también que en el Convenio núm. 111 se incluye una disposición que permite que los gobiernos asuman obligaciones en relación con otros motivos diferentes de los detallados en el Convenio. En el apartado *b)*, del párrafo 1), del artículo 1 se dispone que la definición de discriminación se puede modificar para incluir cualquier distinción, exclusión o preferencia que podrá ser especificada por el gobierno del país que ratifique el Convenio previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Aunque algunos afirmaron en consultas anteriores que se debería seguir este sistema, la Comisión de Expertos indicó que el protocolo es la mejor manera de permitir que los Estados amplíen los motivos que figuran en el Convenio. Hay que señalar también que las indicaciones que la Comisión de Expertos hizo a los gobiernos acerca de que podían recurrir al apartado *b)*, del párrafo 1), del artículo 1 no han obtenido por el momento respuesta positiva.
- 35.** Es de suponer que este protocolo presentaría varias diferencias importantes respecto del apartado *b)*, del párrafo 1, del artículo 1 mencionado anteriormente. Debe señalarse que el texto del Convenio no ofrece una indicación clara en cuanto a la manera en que tal decisión debería tomarse o comunicarse a la Comisión de Expertos, a diferencia de lo que ocurre con un protocolo, que está claramente abierto a una ratificación explícita. Una vez adoptado, el protocolo tendría que someterse a las autoridades competentes de todos los Estados Miembros, del mismo modo que ocurre con los convenios y recomendaciones, y, por lo tanto, los gobiernos habrían de examinarlo formalmente. Los gobiernos que han ratificado el Convenio no tienen obligación de emprender ninguna consulta formal sobre los criterios de discriminación en virtud del Convenio núm. 111, y de hecho no parece que estén llevando a cabo consultas a este respecto.
- 36.** La ratificación del protocolo supondría una obligación internacional, además de un compromiso público respecto de los criterios especificados por el gobierno que lo ratifique, y construiría un punto de convergencia para la acción relativa a la prevención de la discriminación en el empleo y la ocupación. Según el sistema jurídico nacional de que se tratara, la ratificación implicaría que los criterios seleccionados quedarían incorporados a la legislación nacional y a los compromisos internacionales de un modo que no se lograría con una declaración voluntaria en virtud del artículo 1 del Convenio. Por último, no existe contradicción entre el enfoque de la ratificación de un protocolo adicional y el de formular declaraciones adicionales en virtud del artículo 1 del Convenio; de hecho, ambos serían compatibles y podrían complementarse si los gobiernos comenzaran a utilizar el procedimiento previsto en el Convenio.

2. Una norma global (un convenio complementado con una recomendación) sobre el trabajo en el sector pesquero (elaboración de normas)

Resumen

Se ha propuesto elaborar una norma global (un convenio complementado con una recomendación) sobre la mano de obra en el sector pesquero e incluir este punto en el orden del día de la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo. La proposición de dichas normas se debe a que, si bien este sector comparte muchas de las características especiales del sector naviero, existen bastantes diferencias, tanto en la naturaleza como en la diversidad de sus actividades, en el empleo y en los acuerdos, y en los métodos de remuneración, así como en otros aspectos, que hacen que el sector pesquero requiera un tratamiento separado y disponga de normas diferenciadas. Los recientes exámenes (1999) que se han llevado a cabo sobre esta cuestión en una reunión sectorial de la OIT han confirmado esta necesidad, así como la importancia de que se convoque una reunión tripartita de expertos que preste su apoyo en la elaboración de estas normas de trabajo del sector pesquero. Gran parte del trabajo preparatorio se ha llevado ya a cabo en el seno de la OIT.

Introducción

37. El sector pesquero se caracteriza por su diversidad. En un extremo se encuentran las grandes empresas multinacionales conjuntas que utilizan arrastreros factorías de gran tamaño así como muchos otros buques que dan empleo a miles de trabajadores en varios océanos. En el otro extremo se encuentran las pequeñas canoas de madera y otras embarcaciones que utilizan los pescadores individuales para capturar la pesca suficiente para el sustento de sus familias y puede que algo más para poder venderlo en sus comunidades locales. La mayoría de las actividades pesqueras se sitúan en algún punto entre estos dos extremos. La inclusión de la cuestión de la pesca sostenible en el programa internacional, en particular en lo que se refiere al Programa 21: Programa de Acción para el Desarrollo Sostenible, exige que se tomen en consideración las normas sociales y del trabajo.
38. La OIT ha examinado las condiciones de trabajo en la industria pesquera desde los orígenes de su fundación, y ya en 1920 adoptó el primer instrumento relativo a la pesca. Desde 1954, se ha venido informando sobre cuestiones relativas a la pesca a través de la Comisión sobre las condiciones de trabajo en la industria pesquera, un órgano tripartito que se ha reunido ya en cuatro ocasiones (1954, 1962, 1978 y 1988) y más recientemente en el seno de una Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras (celebrada del 13 al 17 de diciembre de 1999), en el marco del programa de reuniones sectoriales y técnicas de la OIT. En las reuniones de 1998 y 1999, así como en la 84.^a reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo, se pidió a la OIT que considerara la adopción de nuevas normas del trabajo en el sector pesquero.

Principales cuestiones y consideraciones

39. En 1998, había aproximadamente 36 millones de personas trabajando en actividades primarias de pesca de captura y en la producción acuícola, de las cuales 15 millones trabajaban a tiempo completo, 13 millones lo hacían a tiempo parcial, y ocho millones eran trabajadores ocasionales. El 60 por ciento del total de estos trabajadores se dedica a la pesca de captura marina, el 25 por ciento trabaja en la acuicultura marina y en aguas interiores, y

alrededor del 15 por ciento se dedica a la pesca de captura en aguas interiores¹⁸. Más del 90 por ciento trabaja en embarcaciones de menos de 24 metros de eslora¹⁹.

40. La mayor parte de los pescadores son trabajadores por cuenta propia, empleados de empresas pesqueras muy pequeñas, con tan sólo uno o dos pescadores que trabajan de manera regular u ocasional, o pescadores que no mantienen una relación de trabajo formal con su empleador. En los países en los que las relaciones entre el trabajador y el empleador están normalmente reconocidas por la ley, los pescadores pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación de estas normas debido a los peculiares acuerdos de reparto que existen en la industria pesquera²⁰. Esta exclusión puede dificultar la obtención del seguro de desempleo, la asistencia médica y de otros beneficios de los que disfrutaban muchos trabajadores que realizan sus actividades en la costa. Los acuerdos de trabajo de las empresas pesqueras a gran escala tienen una naturaleza más formal.
41. Muchos pescadores permanecen en el mar durante largos períodos, que con frecuencia se prolongan hasta un año. El alojamiento a bordo y la preparación de comidas son cuestiones esenciales. El alojamiento puede variar en función de la situación económica y del tiempo que se espera que la embarcación permanezca en el mar. Se han señalado muchos casos en los que las condiciones del mar son extremadamente desfavorables.
42. Los pescadores pueden encontrarse frente a una situación de abandono en los puertos extranjeros en aquellos casos en los que el propietario de la embarcación ha sido declarado en quiebra o ha desaparecido. Tras el embargo de la embarcación, como consecuencia de actividades de pesca ilegal, los pescadores, algunos de los cuales no han tenido ninguna atribución sobre la navegación de la embarcación, han tenido que permanecer largos períodos en prisión.
43. La pesca es una de las profesiones más peligrosas que existen. Las tasas de accidentes mortales son de las más altas, comparadas con las de cualquier otro sector de la economía. En Dinamarca, en el período de 1989 a 1996, se registró una tasa de accidentes mortales 25 a 30 veces superior a la tasa de los trabajadores ocupados en tierra; en 1996, en los Estados Unidos la tasa fue 16 veces superior a la registrada en ocupaciones como los cuerpos de bomberos y la policía; en 1997, en Estonia y Polonia dicha tasa fue 11 veces superior a la media de todos los trabajadores; en varios países de África las tasas son tan elevadas que llegan hasta las 300 a 500 muertes por cada 100.000 trabajadores²¹. El cansancio, provocado por las largas horas de trabajo, parece ser uno de los factores que más contribuyen a que se produzcan estos accidentes y a la aparición de problemas de salud.
44. El hecho de que este tipo de trabajo se lleve a cabo en el mar, bastante fuera del alcance de los tradicionales recursos de la inspección de trabajo, hace que ésta tenga dificultades para

¹⁸ Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 2000* (FAO, 2000).

¹⁹ *El estado mundial de la pesca y la acuicultura 1998*, Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO).

²⁰ La tripulación y el propietario de la embarcación cubren juntos ciertos gastos de explotación que son deducidos de los ingresos brutos obtenidos por la venta de las capturas. Los ingresos netos se dividen después entre el propietario de la embarcación y los miembros de la tripulación, de acuerdo con una fórmula acordada.

²¹ OIT: *Seguridad y salud en la industria pesquera* (Ginebra, 1999).

aplicar las medidas de seguridad, de salud y de otro tipo. No existen normas internacionales de trabajo sobre la inspección y aplicación de las condiciones de trabajo en las embarcaciones de pesca registradas en el extranjero, al contrario de lo que ocurre en el caso de la gente de mar.

45. Muchos pescadores, en particular los de los países en desarrollo, son objeto de prácticas abusivas de contratación y de colocación, entre las que se incluye la de pagar a los intermediarios para poder conseguir un trabajo. El trabajo infantil es una práctica común. Con frecuencia los pescadores son obligados a firmar contratos que están muy por debajo de las condiciones de empleo acordadas con anterioridad a su enrolamiento en la embarcación. A menudo no disponen de cobertura de seguro y su afiliación a los sindicatos es relativamente baja en comparación con otros sectores.

La OIT y las normas relativas a la pesca

Normas específicas del sector pesquero

46. En tres reuniones diferentes de la Conferencia Internacional del Trabajo se han adoptado un total de siete instrumentos (cinco convenios y dos recomendaciones) relativos específicamente a los pescadores. Para servir de apoyo a los trabajos del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS), el Consejo de Administración invitó a la Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras (Ginebra, del 13 al 17 de diciembre de 1999) a que examine los instrumentos adoptados específicamente para los pescadores (todos fueron adoptados antes de 1985).
47. La Reunión tripartita creó su propio Grupo de Trabajo sobre normas con el fin de elaborar propuestas, entre otras cosas, sobre qué normas relativas a los pescadores deben ser objeto de propuestas de revisión; de promoción o ratificación (o, en el caso de las recomendaciones, de la debida aplicación); o sobre qué instrumentos deberían considerarse superados. Las propuestas fueron posteriormente presentadas al Grupo de Trabajo de la Comisión LILS y sometidas a su consideración. Las decisiones adoptadas por el Consejo de Administración²² acerca de los instrumentos pertinentes se detallan más adelante (cuadro 1).

Otras normas marítimas de trabajo que podrían hacerse extensivas a los pescadores

48. En las reuniones marítimas más recientes de la Conferencia Internacional del Trabajo (la 74.^a reunión de 1987 y la 84.^a reunión de 1996) se planteó la cuestión de si las normas objeto de estudio deberían hacerse extensivas a los pescadores. A pesar de que las actividades pesqueras no estaban incluidas en el ámbito de aplicación de los convenios, se introdujo una disposición que permitía la posibilidad de aplicar esas normas a la pesca marítima comercial. La especial naturaleza de las actividades pesqueras y la falta de una verdadera representación de los propietarios de las embarcaciones de pesca en las conferencias marítimas, que estaban principalmente reservadas al transporte marítimo, fueron unas de las razones aducidas para no incluir las actividades pesqueras en el ámbito de aplicación de los convenios. Debido a los bajos índices de ratificación de los convenios

²² Documentos GB.277/LILS/WP/PRS/2, GB.277/LILS/4, GB.277/11/2, GB.277 Repertorio de Decisiones, GB.279/LILS/WP/PRS/1/1, GB.279/LILS/3(Rev.1), GB.279/11/2, GB.279 Repertorio de Decisiones.

marítimos de trabajo de 1987 y 1996, la citada disposición ha tenido escasas consecuencias sobre las condiciones de trabajo de los pescadores.

- 49.** La Conferencia Marítima de 1996 adoptó también una resolución por la que se invitaba al Consejo de Administración a convocar una reunión tripartita para evaluar cuáles de los instrumentos marítimos de la OIT deberían aplicarse al sector pesquero, mediante la adopción de los protocolos apropiados y/o de nuevas normas internacionales del trabajo para el sector y, a este respecto, para incluir la cuestión de la adopción de nuevas normas del trabajo para los pescadores en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Cuando en su 268.^a reunión (marzo de 1997) el Consejo de Administración decidió los objetivos de la Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras, lo hizo en referencia a esta resolución ²³. El informe elaborado por la Oficina incluyó, de esta forma, una breve evaluación del hecho de hacer extensivos al sector pesquero los instrumentos marítimos de trabajo de la OIT y, en sus puntos para discusión, se pidió a la Reunión que ofreciera, además de las opiniones acerca de las normas que se aplican específicamente a las actividades pesqueras, como se ha expuesto anteriormente, su opinión acerca de ampliar la aplicación de las normas marítimas a las actividades pesqueras.
- 50.** La Reunión tripartita recomendó que se convocara una reunión de expertos, con un mandato lo suficientemente amplio como para poder examinar la posibilidad de ampliar a los pescadores los instrumentos de la OIT aplicables a la gente de mar. La Reunión sugirió, además, que el informe que ha de preparar la Oficina para la reunión de expertos debería ser exhaustivo y, además de examinar los instrumentos marítimos, debería considerar la cuestión del control de los navíos por parte del Estado rector del puerto en la industria pesquera. El Consejo de Administración, al considerar el informe, solicitó, entre otras cosas, que el Director General tenga presente, al elaborar las propuestas para el futuro programa de trabajo de la Oficina, la propuesta de celebración de una reunión de expertos, con el mandato propuesto por la Reunión tripartita, en el curso del próximo bienio ²⁴.

Otras normas pertinentes de la OIT

- 51.** Aunque otras normas de la OIT pueden, por supuesto, ser pertinentes para la pesca, sin embargo, algunos instrumentos, como es el caso del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164), establecen que, el Estado ratificante puede excluir la pesca del ámbito de aplicación de dicho Convenio. En las primeras memorias presentadas en virtud del artículo 22 de la Constitución de la OIT, ninguno de los Estados que ratificó el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) indicó su intención de excluir la pesca del ámbito de aplicación del Convenio. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha indicado que un Estado (*Chipre*, ley sobre la seguridad y la salud en el trabajo núm. 89(I)/96, de 11 de noviembre de 1996) ha excluido específicamente la pesca del ámbito de aplicación del citado Convenio.

²³ OIT: Composición y objeto de las reuniones sectoriales que está previsto celebrar durante el bienio de 1998-1999 (Ginebra, documento GB.268/STM/1, marzo de 1997), párrafo 28.

²⁴ Véanse los documentos TMFI/1999/12, página 42 (párrafo 21), GB.277/STM/3/3 (párrafo 7), GB.277/14 (párrafo 51) y GB.277, Repertorio de Decisiones (párrafo 53).

Otras normas internacionales pertinentes sobre las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores

52. La labor pertinente que llevan a cabo otras organizaciones internacionales debería ser tomada en cuenta para asegurarse de que la labor de la OIT sirve para enriquecer la de otras organizaciones internacionales relacionadas con la pesca, y de que una norma de la OIT no viene a duplicar los trabajos de dichas organizaciones.
53. La Organización Marítima Internacional (OMI) es la primera responsable de la seguridad marítima y de la prevención de la contaminación marina. Sus instrumentos pertinentes sobre la pesca incluyen:
- el *Convenio Internacional para la Seguridad de la Vida Humana en el Mar (SOLAS)*, modificado en 1974 y 1998, que recoge en su capítulo V normas generales sobre la seguridad para todos los buques, incluyendo los buques de pesca;
 - el *Convenio Internacional de Torremolinos para la Seguridad de los Buques Pesqueros*, de 1977 y el *Protocolo de Torremolinos* de 1993, que establecen un régimen de seguridad para los buques pesqueros. Estos instrumentos contienen disposiciones detalladas sobre la normativa aplicable principalmente a la construcción de nuevos buques, con inclusión de la clase y la naturaleza de todos los tipos de equipos que inciden en la seguridad de los buques. Al 31 de diciembre de 2001, sólo ocho Estados habían ratificado el Protocolo, y
 - el *Convenio Internacional sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para el Personal de los Buques Pesqueros, 1995 (STCW-F)*, que contiene normas relativas a, como su nombre indica, la formación y la titulación del personal de los buques pesqueros. Al 31 de diciembre de 2001, dos Estados habían ratificado el Convenio.
54. En 1995, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) adoptó el *Código de Conducta para la Pesca Responsable* en el que se dispone, entre otras cosas, que «los Estados deberían velar por que las instalaciones y equipos de pesca, así como todas las actividades pesqueras, ofrezcan condiciones de trabajo y de vida seguras, sanas y justas, y cumplan las normas internacionalmente acordadas adoptadas por las organizaciones internacionales pertinentes».

Situación de la legislación y las prácticas nacionales en el sector pesquero

55. El siguiente análisis está basado en las informaciones de las que dispone la Oficina ²⁵.
56. La mayor parte de las leyes y de los reglamentos relativos a la industria pesquera se refieren a la construcción de los buques, los equipos de seguridad, la titulación del personal, y la protección del medio ambiente marino y de los recursos marinos vivos. Las condiciones de trabajo en la industria pesquera están con frecuencia reguladas por leyes

²⁵ Este análisis se basa en las informaciones del informe *Seguridad y salud en la industria pesquera*, preparado por la Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en la industria pesquera (diciembre de 1999); de la base de datos de la OIT sobre la legislación nacional (NATLEX); un informe de la OIT (borrador) sobre las condiciones de trabajo en el sector pesquero en África Meridional; y del informe *Condiciones de trabajo y de la vida de los pescadores*, elaborado por el Comité sobre las condiciones de trabajo en la industria pesquera (1988).

que no son específicamente pesqueras, como la ley marítima general, la legislación general sobre seguridad y salud o la legislación del trabajo. En *Noruega*, por ejemplo, existe una ley que se ocupa de las medidas de seguridad y de salud y de las medidas medioambientales, de los salarios, y condiciones de terminación de la relación de trabajo para la gente de mar, incluida la gente de mar de los buques pesqueros. No obstante, algunos países disponen de leyes específicas relativas a los pescadores o han creado un programa específico de seguridad pesquera en el marco de una legislación más general. En *Australia*, por ejemplo, el Consejo de la Industria Pesquera de Australia Occidental ha iniciado un vasto programa de seguridad y salud sobre la base de la ley australiana sobre seguridad y salud de 1984. En *Chile* y *Guinea*, organizaciones no gubernamentales también han llevado a cabo programas de seguridad y salud.

57. Allí donde existen, las leyes y reglamentos relativos a la industria pesquera tienden a ocuparse de las embarcaciones de mayor tamaño. Sin embargo, algunos países no cuentan con normativas relativas a la pesca en menor escala. Por ejemplo, en *Japón* se regulan las embarcaciones inferiores a 3 toneladas de registro bruto, en *Noruega* las embarcaciones inferiores a 15 metros, y en la *India* e *Israel* algunas leyes regulan todas las embarcaciones pesqueras. En la *India* se ha introducido también una ley que otorga a los pescadores tradicionales con embarcaciones de menor escala derechos exclusivos de pesca en ciertas áreas. Tanto en la *India* como en *Guinea* se dispone de programas de ayuda para modernizar las pequeñas embarcaciones, mejorar la vivienda, disponer de una cobertura de seguros, dotar a las pequeñas embarcaciones de equipos de seguridad y ofrecer formación a los pescadores.
58. En algunos países se exige a los pescadores que se sometan a una revisión médica y, en algunos casos, que presenten un certificado médico como requisito para poder ser contratados. En la mayoría de los casos, las revisiones se exigen únicamente a aquellos que son recién llegados a la industria pesquera, y en otros se exige que las revisiones sean regulares. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia*, todo aquel que quiera trabajar en la industria pesquera debe someterse a una revisión médica. Estas revisiones se llevarán a cabo una vez cada año, salvo en el caso de aquellos que padezcan algún problema de salud manifiesto, quienes deben pasar dos revisiones anuales. En Polonia, estas revisiones se realizan cada dos años, o una vez al año para los mayores de 50 años.
59. Varios países exigen que se disponga a bordo de equipos de seguridad, primeros auxilios y de atención médica, si bien la cantidad y la calidad de éstos dependen con frecuencia del país, de la dimensión de la embarcación y de su finalidad. En los *Estados Unidos*, todas las embarcaciones de pesca están obligadas a llevar equipos salvavidas y equipos contra incendios, así como trajes de submarinismo y radiobalizas de localización de siniestros (RLS). En la *India* este tipo de normas rige también para todas las embarcaciones, si bien de una manera menos detallada. En *Japón* existen normas que son aplicadas en función de las dimensiones de las embarcaciones: las normas que regulan las embarcaciones de menos de 20 toneladas de registro bruto son menos estrictas que aquellas que regulan las embarcaciones de un tonelaje superior y que realizan sus actividades pesqueras fuera de las aguas costeras.
60. Existe una variedad de modalidades para llevar a cabo la notificación y la investigación de los accidentes. Algunos países cuentan con una normativa detallada sobre la notificación de los accidentes. También existe una variedad de autoridades gubernamentales responsables de dicha notificación. En *China*, los accidentes se notifican al Ministerio de Agricultura o a las agencias pesqueras locales. En *Filipinas*, la autoridad responsable de la notificación se determina en función de las dimensiones de la embarcación. En los *Estados Unidos* cualquier caso de enfermedad, lesión o incapacidad debe ser comunicado al Servicio de Guardacostas. En la *Federación de Rusia* existe una comisión especial

integrada por los representantes de los empleadores, de la tripulación y de las autoridades gubernamentales, con la facultad para investigar todos los accidentes. Si el accidente se produce en el mar, el capitán y la tripulación pueden crear una comisión especial para investigarlo. No obstante, si se trata de un accidente grave o mortal, la comisión especial volverá a reunirse cuando el buque haya entrado en el puerto, y en esa ocasión participarán en la reunión representantes gubernamentales. Existen también normas precisas relativas a la redacción de los informes y al tipo de prueba que ha de tenerse en cuenta.

61. Muchos países han introducido requisitos en materia de formación y han creado centros especiales de formación diseñados para la educación de los pescadores a diversos niveles. Por ejemplo, en *Noruega* se exige que todos los pescadores cuenten al menos con 40 horas de formación y asistan a un curso de perfeccionamiento de 20 horas cada cierta cantidad de años. Normalmente los requisitos de formación para los oficiales son más estrictos.
62. La mayoría de los países cuenta con muchas autoridades gubernamentales cada una responsable de un aspecto diferente de la industria pesquera, como en el caso de las relaciones de trabajo, la seguridad y la salud, la inspección, la investigación, la educación y la formación, la elaboración de las políticas, etc. En algunos países, la principal responsabilidad en materia de seguridad y de salud corresponde a una o a dos autoridades. En *Canadá*, por ejemplo, esta responsabilidad la comparten el Transport Canada (Departamento de Seguridad Marina) y el Departamento de Pesca y Océanos, y en los *Estados Unidos*, la guardia costera es la principal responsable de la seguridad de las embarcaciones de pesca. Las inspecciones se centran principalmente en la seguridad y en el registro de las embarcaciones. También se llevan a cabo, si bien con menos frecuencia, inspecciones relativas a las condiciones de vida y de trabajo de la tripulación, incluyendo las condiciones de seguridad y salud y las condiciones médicas. En *Sudáfrica*, la legislación establece que las inspecciones relativas al alojamiento en la embarcación y a la seguridad de la vida humana en el mar las lleve a cabo el Organismo de Seguridad Marítima. En *Namibia*, el Ministerio de Salud puede llevar a cabo inspecciones de agua, de provisiones, de alojamiento, así como de los botiquines. En algunos países, el sistema permite la inspección voluntaria o la autoevaluación.
63. En varios países existen órganos consultivos formados por representantes de los empleadores, de la tripulación y de las autoridades gubernamentales cuya labor consiste en asesorar al gobierno sobre las medidas adoptadas relativas a la industria pesquera y a la formación e información de los pescadores.
64. Allí donde existen, las normas relativas a las indemnizaciones por lesiones corporales y muerte, se refieren generalmente a planes de seguros privados. El propietario de la embarcación es quien normalmente paga las primas, si bien a veces cuenta con la contribución del empleado. El seguro cubre los casos de muerte y lesiones graves, aunque en ocasiones esta cobertura es ampliada. En *Chile*, los empleadores cuentan con su propia compañía de seguros. En *Sri Lanka* existen leyes específicas relativas a las pensiones y a la seguridad social de los pescadores, si bien esta última cubre únicamente los casos de lesiones graves o de muerte. En la *India*, el Gobierno ha creado un régimen de planes de seguro para los pescadores en activo. En *Canadá*, la indemnización de los trabajadores ha quedado descentralizada y se gestiona actualmente a nivel regional a través de las Juntas de Indemnización de los Trabajadores.
65. Varios gobiernos han creado también regímenes para ayudar a los pescadores de diversas formas. Por ejemplo, en *Irlanda*, el Gobierno ha aprobado una subvención para los equipos de seguridad en las embarcaciones que ayude a los pescadores a adquirir dicho material. En *Mauricio*, el Gobierno introdujo en 2001 un sistema de préstamos para aquellos pescadores que se agrupasen en asociaciones de 10 o más miembros.

66. Las normas relativas a los contratos de trabajo no predominan demasiado en la mayoría de las leyes y reglamentos relativos a la pesca. Dichos contratos son a veces regulados por las leyes de trabajo de carácter general. No obstante, debido al carácter informal de los arreglos de trabajo de muchos pescadores no siempre está claro si las leyes nacionales de trabajo deben aplicarse. Sólo en unos pocos países, como *Japón* y *Kenya*, se ofrecen salarios mínimos a los pescadores.

Normas regionales relativas a las condiciones de trabajo en el sector pesquero

67. En la Unión Europea, se han adoptado varias directivas del Consejo²⁶ relativas a las condiciones de trabajo de los pescadores. Estas se refieren a los equipos de seguridad, higiene y limpieza a bordo de los buques, a los equipos de emergencia y de primeros auxilios, a la formación y a la difusión de información sobre la seguridad y la salud.
68. El control de las horas de trabajo en los buques de pesca ha supuesto un verdadero desafío en Europa. Una directiva del Consejo relativa a todos los trabajadores, e incluso dos directivas específicas para la gente de mar (basadas en el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (núm. 180)) se consideraron insuficientes para el sector pesquero. Una directiva modificatoria separada, 2000/34/CE, fue adoptada para regular, entre otras cosas, la pesca. En abril de 2001, el Parlamento Europeo adoptó una resolución sobre la seguridad y las causas de los accidentes en las actividades pesqueras. Entre otros aspectos, mediante esta resolución se instaba a aquellos Estados miembros que todavía no habían ratificado los instrumentos de la OMI relativos a la pesca, así como los convenios de la OIT y de la FAO relativos a la seguridad y las condiciones de trabajo en la pesca, a que lo hicieran. Se instó igualmente a la Comisión a que incluyera los aspectos sociales en la regulación de la reforma de la política pesquera común para 2002.

Normas globales relativas a las condiciones de trabajo, y a la seguridad y la salud en el sector pesquero

69. Una norma global (un convenio complementado con una recomendación) sobre el sector pesquero proporcionaría un valor añadido:
- estableciendo una revisión exhaustiva de las siete normas de trabajo sobre el sector pesquero vigentes;
 - abordando las nuevas cuestiones en las que los graves déficit de trabajo decente puedan abordarse mediante una respuesta normativa;
 - ofreciendo un completo grupo de normas para el sector, que abarque todas las cuestiones pertinentes, y
 - complementando el trabajo llevado a cabo en otras organizaciones internacionales.
70. Estas nuevas normas deberían ser lo suficientemente amplias y flexibles para abordar varias cuestiones y para que sean eficaces para la mayoría de los pescadores del mundo (tanto para los que trabajan en las embarcaciones de pesca de altura como para aquellos que se dedican a la pesca artesanal). Deberían, además, basarse en principios que pudieran

²⁶ Directiva 93/103/CE del Consejo, directiva 92/29/CEE del Consejo y directiva 97/70/CEE del Consejo.

aplicarse de una manera que se pudiera dar cabida a la diversidad de condiciones económicas y sociales de los países, y podría tener en cuenta las diferencias existentes en las flotas pesqueras y en las distintas actividades de pesca. Estas normas no deberían ser demasiado prescriptivas.

71. Los objetivos de estas normas podrían ser:

- contribuir a mejorar de la seguridad y la salud en el trabajo y los datos estadísticos sobre las cuestiones relativas a la seguridad y salud en este sector;
- mejorar otras formas de protección social en el sector pesquero (por ejemplo, la seguridad social para los pescadores y para las personas a su cargo);
- abordar las condiciones de la flota pesquera internacional (por ejemplo, las condiciones de trabajo de los pescadores que trabajan en buques extranjeros);
- establecer una norma internacional para ayudar a los Estados a ejercer de manera eficaz su jurisdicción y control en lo que se refiere a las cuestiones sociales en los buques pesqueros que navegan bajo su pabellón respectivo;
- mejorar la inspección y aplicación de las condiciones de trabajo en los buques pesqueros;
- contribuir a la promoción del diálogo social en el sector pesquero, sobre todo en lo que se refiere a las cuestiones de seguridad y salud, y a,
- promover la igualdad de género en la pesca (incluyendo el uso de un lenguaje neutral de género en las propias normas).

72. Una cuestión que requerirá un posterior análisis es la de si las condiciones de trabajo de los trabajadores que se dedican a la acuicultura debería ser incluida y, de ser el caso, si debería establecerse una distinción entre los trabajadores que trabajan en el mar y los que trabajan en tierra.

73. Las normas relativas al sector pesquero podrían incluir disposiciones sobre:

- el alcance (podría ser que algunas partes fueran sólo aplicables a las embarcaciones de mayores dimensiones, y algunas aplicables únicamente a los buques más pequeños y a la pesca artesanal y a la acuicultura);
- la seguridad y salud en el trabajo;
- la protección social, la revisión médica y la asistencia médica de los pescadores; (incluyendo la responsabilidad financiera en casos de lesión o muerte);
- las horas de trabajo y el descanso;
- los acuerdos contractuales;
- la formación profesional de los pescadores y la planificación de recursos de personal en el sector pesquero;
- el alojamiento, los alimentos y los servicios de comidas a bordo de los buques pesqueros;

- los documentos de identidad que permitan a los pescadores disponer de un permiso de tierra o enrolarse o dejar un buque en un puerto extranjero;
- los servicios de salud tanto a bordo de los buques como en tierra;
- la repatriación, incluso si ésta se produce tras un abandono;
- la aplicación e inspección de las normas de trabajo, incluyendo el pabellón y el control de los navíos por parte del Estado rector del puerto y las posibles medidas de control de los estados ribereños, y
- la promoción del diálogo social, como corresponde a una norma de trabajo internacional.

Trabajo preparatorio

74. La Reunión tripartita de la OIT sobre la seguridad y salud en la industria pesquera (diciembre, 1999), y el Grupo de Trabajo sobre Política de Revisión de Normas de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo, ya han revisado las normas vigentes relativas a la pesca y han efectuado propuestas pertinentes (que ya fueron adoptadas por el Consejo de Administración) sobre la acción que debería llevarse a cabo en relación a estas normas.
75. La Oficina ha llevado a cabo recientemente un estudio sobre las condiciones de trabajo en el sector pesquero en Sudáfrica, y ha hecho un especial hincapié en las cuestiones de seguridad y salud. En su programa de trabajo para este bienio, ha incluido igualmente un estudio sobre los acuerdos relativos a las horas de trabajo para el sector pesquero, como lo solicitó la Reunión tripartita. Considerando las recomendaciones de la 84.^a reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo y las conclusiones adoptadas por la Reunión tripartita de la OIT sobre la seguridad y salud en la industria pesquera en diciembre de 1999, se recomienda la celebración previa de una reunión tripartita de expertos de la OIT para elaborar propuestas sobre normas de trabajo nuevas o revisadas para el sector pesquero.

Cuadro 1. Situación de los instrumentos relativos a los pescadores

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 20/01/02)	Situación
Instrumentos pendientes de revisión (En esta categoría se incluyen los instrumentos que ya no están completamente actualizados pero siguen siendo pertinentes en ciertos aspectos así como aquellos que necesitan ser revisados)		
Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	29	El Consejo de Administración ha recomendado que sea revisado este instrumento para adaptarlo a las necesidades actuales del sector pesquero.
Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	22	El Consejo de Administración ha recomendado la revisión parcial de este instrumento.
Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)	10	El Consejo de Administración ha recomendado la revisión de este instrumento a la luz del Convenio internacional de la OMI sobre normas de formación, titulación y guardia para el personal de los buques pesqueros (STCW-F).

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 20/01/02)	Situación
Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126)	–	El Consejo de Administración ha recomendado que este instrumento sea revisado a la luz de los avances de la ciencia y de la tecnología.
Solicitudes de información		
Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)	22	El Consejo de Administración ha invitado a los Estados Miembros a informar a la Oficina de todo obstáculo o dificultad surgido, de ser el caso, que pudiera impedir o retrasar la ratificación de este Convenio, o que apunte la necesidad de revisarlo.
Otros instrumentos (En esta categoría se incluyen los instrumentos que ya no están completamente actualizados pero siguen siendo pertinentes entre otros aspectos)		
Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca), 1920 (núm. 7)	–	El Consejo de Administración ha recomendado que se mantenga el <i>statu quo</i> de esta Recomendación y que la Oficina lleve a cabo estudios sobre los acuerdos sobre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso en la industria pesquera.
Instrumentos que han sido superados (Instrumentos que ya no están actualizados; en esta categoría se incluyen los Convenios que los Estados Miembros ya no son invitados a ratificar y las Recomendaciones cuya puesta en práctica ha dejado de alentarse)		
Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	29 (de los cuales 20 han sido denunciados)	El Consejo de Administración invitó a los Estados parte en este Convenio a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), cuya ratificación implicará <i>ipso jure</i> , la denuncia inmediata del Convenio núm. 112 de conformidad con la condición establecida en el apartado <i>b</i>) del párrafo 4, del artículo 10 del Convenio núm. 138, y a la posible derogación del Convenio núm. 112 cuando el número de ratificaciones haya descendido considerablemente ²⁷ .

²⁷ Véanse los documentos GB.279/LILS/3(Rev.1) y GB.279/11/2.

3. Trabajo infantil y protección de niños y menores

Resumen

Los principales pilares en el ámbito del trabajo infantil son los Convenios fundamentales núms. 138 y 182 y las Recomendaciones núms. 146 y 190 que los complementan. Sobre la base de estos instrumentos, el Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC) persigue un enfoque «integrado» en el que se combinan diversas actividades que van de la promoción de las normas a la cooperación técnica. Las actividades recientes y en curso en este ámbito se centran en la eliminación del trabajo infantil, especialmente en sus peores formas. Ahora se estima que ha llegado el momento de proponer una discusión general con un enfoque más amplio y exhaustivo. En esta discusión se examinarán: 1) las medidas necesarias para garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil en general, y no únicamente de sus peores formas, y 2) las actividades relacionadas con la protección de los niños y los menores en general, inclusive una discusión sobre los instrumentos en vigor por los que se regula el trabajo nocturno de los menores y el examen médico de aptitud para el trabajo. Estos dos puntos están estrechamente vinculados, ya que ahí donde no exista una protección suficiente, el trabajo o el empleo puede llegar a ser peligroso y debería ser eliminado en cuanto trabajo infantil, incluso en los casos en que se haya cumplido la edad mínima general. Se propone llevar a cabo en la Conferencia una discusión general basada en un enfoque integrado, que permita a la Conferencia examinar y fijar las nuevas orientaciones sobre la manera en que se pueden combinar las actividades normativas, de promoción, de movilización y de cooperación técnica para lograr la abolición efectiva del trabajo infantil y aumentar la protección de los niños y los menores.

Antecedentes

76. Los principales pilares sobre los que descansan los esfuerzos desplegados por la OIT para eliminar el trabajo infantil, especialmente sus peores formas, son los dos Convenios actualizados (el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)), además de las dos recomendaciones que los complementan (la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146), y la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190), respectivamente). Estos instrumentos figuran entre los convenios fundamentales y están recibiendo el apoyo masivo de los Estados Miembros, como lo demuestra el gran aumento del número de ratificaciones ²⁸.
77. Según lo reconocen la OIT y la comunidad internacional, el trabajo infantil no es una cuestión que pueda tratarse únicamente adaptando la legislación a las normas internacionales, sino que exige medidas globales e integradas para romper el círculo vicioso de la pobreza, la desigualdad social y el trabajo infantil. Esta característica de la cuestión del trabajo infantil se pone de manifiesto con la transformación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, que ha pasado a ser el Programa InFocus sobre el Trabajo Infantil (IPEC). El IPEC ha adoptado una forma de enfoque «integrado» que combina actividades relacionadas con las normas, la promoción, la movilización, la ampliación de la base de conocimientos y la cooperación técnica. De hecho, todas las actividades del IPEC se apoyan en los Convenios núms. 138 y 182 como instrumentos clave para guiar las medidas adoptadas en favor de la abolición efectiva del trabajo infantil. En especial, los programas de duración determinada, que el IPEC está promoviendo para ayudar a los países a eliminar las peores formas de trabajo infantil dentro de un período de tiempo definido, hacen hincapié en la necesidad de complementar la prohibición con políticas y medidas que aborden las causas fundamentales del trabajo infantil, lo que supone, por ejemplo, luchar contra la pobreza y promover la educación universal y la movilización social.

²⁸ Véase el cuadro 2.

78. Asimismo, cabe recordar que estas actividades se complementan con la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, de 1998. La abolición efectiva del trabajo infantil es uno de los cuatro principios fundamentales de la Declaración. En el contexto de su seguimiento, la Conferencia Internacional del Trabajo examinará por primera vez en 2002, y posteriormente en 2006, un informe global sobre el trabajo infantil.

Un enfoque más amplio

79. Las recientes actividades en este ámbito se han centrado en la eliminación del trabajo infantil, especialmente de sus peores formas. Ha llegado el momento de proponer una discusión general basada en un enfoque más amplio y exhaustivo. El ámbito de tal discusión podría centrarse en las direcciones que hay que tomar con respecto a dos aspectos destacados de la protección de los niños y los menores: 1) la forma de garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil en general, incluido el trabajo infantil que no reviste las peores formas, pero que debe eliminarse de conformidad con el Convenio núm. 138, y 2) la forma de garantizar una protección efectiva de los niños y los menores en general, lo que requiere analizar los instrumentos en vigor por los que se regulan el trabajo nocturno de los menores y el examen médico de aptitud para el empleo.

Eliminación del trabajo infantil

80. Habida cuenta de la reciente actividad normativa en este ámbito, cabe suponer que esta cuestión está cubierta por algunas normas actualizadas. Por ello, una discusión sobre estos aspectos del trabajo infantil en la Conferencia se limitaría esencialmente a la forma de promover y acelerar aún más la ratificación de estos convenios y de prestar asistencia a los mandantes para que apliquen efectivamente estos instrumentos.
81. Asimismo, cabría recordar que hay una serie de convenios sectoriales anteriores que fueron revisados por el Convenio núm. 138²⁹. Así, las nuevas ratificaciones del Convenio núm. 138 deberían entrañar la denuncia de dichos convenios sectoriales por los países ratificantes, lo que contribuirá a racionalizar este grupo de normas. No obstante, el Convenio núm. 138 permite cierta flexibilidad, como se refleja en el artículo 10 que contiene las condiciones detalladas para la denuncia *ipso jure* de la mayoría de esos convenios anteriores. Como consecuencia de ello, la ratificación del Convenio núm. 138 por un país no siempre resulta en la denuncia automática de todos los convenios revisados ratificados por el mismo país. Por ejemplo, un Estado que haya ratificado el Convenio núm. 59 (que establece la edad mínima de 15 años en la industria) y que posteriormente ratifique el Convenio núm. 138 y declare como edad mínima general los 14 años continúa estando vinculado por el Convenio núm. 59, a menos que declare que la edad mínima en la industria es de 15 años. Esta situación suscita confusión por lo que se refiere al nivel de compromiso nacional y hace que el reemplazo de los instrumentos por otros actualizados sea más lento. En principio, la solución consiste en prestar una asistencia más sistemática y

²⁹ Véase el artículo 10 del Convenio núm. 138. Entre estos instrumentos se incluye, además de los enumerados en el anexo, el Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920 (núm. 7), el Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15), el Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58), y el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112). La promoción del Convenio núm. 138, así como la del Convenio núm. 182, en los sectores marítimo y pesquero debería considerarse también a la luz de la revisión en curso de las actividades relacionadas con las normas en los sectores marítimo y pesquero (véase el documento GB.280/5) o la revisión que se propone llevar a cabo.

adaptada a las necesidades de cada Estado Miembro, además de promover la ratificación del Convenio núm. 138. El objetivo sería convertir las obligaciones restantes de los convenios antiguos en obligaciones en el marco del Convenio núm. 138, y denunciar los convenios antiguos o derogarlos en una fase posterior, según convenga.

82. En este contexto, cabría señalar que algunas de las peticiones de asistencia técnica hechas por los mandantes al IPEC tienen que ver específicamente con las normas, como por ejemplo, cuando solicitan asistencia y orientación para definir con precisión lo que se entenderá a nivel nacional por «trabajo peligroso». Este es uno de los primeros requisitos para abordar el trabajo infantil en sus formas peligrosas, tanto en el marco del Convenio núm. 138 como en el del Convenio núm. 182. Este tipo de asistencia técnica continuará proporcionándose y puede que dé lugar a propuestas para que se elaboren repertorios de recomendaciones prácticas o directrices. Una discusión en el seno de la Conferencia serviría para añadir más dinamismo a este tipo de asistencia y facilitar su incorporación en las actividades regulares de la OIT de una forma claramente vinculada con la promoción de las normas pertinentes. De manera más general, una discusión en la Conferencia quizá contribuya también a aclarar las aplicaciones prácticas de las nociones de «trabajo infantil», entre ellas la de sus «peores formas».
83. Una dimensión que el Convenio núm. 182 ha añadido a la lucha contra el trabajo infantil es la referencia explícita a las medidas operativas necesarias para eliminar sus peores formas (por ejemplo, los mecanismos de supervisión, los programas de acción, las medidas de duración determinada o la cooperación internacional), además de la definición de lo que se debe combatir en cuanto «peores formas». La Recomendación núm. 190, que sugiere diversas medidas que podrían adoptar los diferentes actores, permite comprender mejor este aspecto. Una discusión en la Conferencia también podría profundizar en el estudio de las medidas necesarias para garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil en general, incluido el trabajo infantil que no reviste las peores formas, pero que debe eliminarse de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 138.

Otros instrumentos relacionados con los niños y los menores

84. En sus esfuerzos por proteger a los niños y los menores, la OIT también ha tomado como medida la adopción de normas centradas específicamente en el trabajo nocturno y en el examen médico de los niños y los menores ³⁰.
85. En lo que respecta a los instrumentos relativos al trabajo nocturno, el Consejo de Administración ya ha decidido que, como resultado de las labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, los Convenios núms. 6, 79 y 90, así como las Recomendaciones núms. 14 y 80 deberían ser objeto de revisión. El último *Estudio general* realizado por la Comisión de Expertos sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria ³¹ concluía que «los Estados Miembros están menos dispuestos a derogar, modificar o suavizar de otra manera la prohibición del trabajo nocturno de los menores que

³⁰ Véase el anexo.

³¹ Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm. 41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948, Conferencia Internacional del Trabajo, 89.^a reunión, 2001.

la prohibición, cuando la haya, aplicable a las trabajadoras adultas» (párrafo 111 *in fine*). Una de las cuestiones que deben considerarse es si la revisión antes mencionada debería realizarse de forma independiente o examinarse dentro un contexto más amplio que tenga relación directa con el objetivo de la abolición efectiva del trabajo infantil.

86. El Convenio núm. 182 forjó un consenso global en el sentido de que el trabajo peligroso realizado por todos los niños y niñas menores de 18 años de edad debe abordarse con carácter de urgencia como una de las peores formas de trabajo infantil. Se confirmó así la edad mínima de 18 años para realizar trabajos peligrosos, de conformidad con el Convenio núm. 138. El trabajo peligroso se define como «todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los niños». No obstante, el Convenio núm. 182, así como el Convenio núm. 138, deja la determinación de los «trabajos peligrosos» a la discreción de cada país. Cabe recordar que en la Recomendación núm. 190 se incluye explícitamente el «trabajo nocturno» como uno de los criterios de peligrosidad que deben tenerse en cuenta para dicha definición. Por lo tanto, se puede argüir que la revisión de las normas relativas al trabajo nocturno de los menores de 18 años debería examinarse dentro de este contexto general en relación con los convenios fundamentales.
87. De manera más general, las condiciones en que se realiza el trabajo constituyen los criterios clave para definir en qué consiste el trabajo infantil peligroso que debe eliminarse. Así, se puede debatir que cuando la seguridad y la salud en el trabajo de los menores de 18 años no estén protegidas adecuadamente, su empleo o trabajo ha de quedar enmarcado en la noción de trabajo infantil peligroso que debe eliminarse, incluso si la persona ha alcanzado la edad mínima general para el trabajo. Desde este ángulo, las normas internacionales del trabajo relacionadas con la protección de los niños y los menores, como por ejemplo las relativas al trabajo nocturno y al examen médico de los menores, están unidas de forma indisoluble a la cuestión del trabajo infantil y constituyen uno de los grupos de normas que debería examinarse en su conjunto en el contexto de un enfoque integrado.
88. En lo que respecta a las labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración adoptó las solicitudes de información en relación con una serie de convenios y recomendaciones sobre la cuestión del examen médico de los menores³². El Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a informar a la Oficina sobre cualquier obstáculo o dificultad que pudiera impedir o retrasar la ratificación de los Convenios núms. 77, 78 y 124, y a examinar la necesidad de una revisión total o parcial de estos Convenios, incluida su posible refundición. Además, el Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a informar a la Oficina sobre cualquier obstáculo o dificultad surgido en la aplicación de las Recomendaciones núms. 79 y 125 conexas. El análisis de la orientación que cabría dar a estos instrumentos podría tener lugar efectivamente en el marco de un enfoque integrado.
89. Entre las diversas cuestiones posibles relativas a la protección de los niños y los jóvenes, la discusión podría iniciarse indicando las áreas en que sería necesario adoptar una nueva acción normativa, así como otros medios de acción, inclusive la promoción y la asistencia.
90. Esta línea de pensamiento podría dar lugar a ampliar la cuestión del empleo de los menores. El término «menor» abarca por lo general a quienes tienen entre 15 y 24 años de

³² Véase el anexo. En este contexto, el Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16) es también pertinente. La decisión del Consejo de Administración de revisar este Convenio debería considerarse a la luz de la revisión en curso de las actividades relacionadas con las normas del sector marítimo.

edad. Tal definición se solapa claramente con la definición de «niños» que figura en el Convenio núm. 182. Las peores formas de trabajo infantil en el caso de los adolescentes que ya han cumplido la edad mínima general y el déficit de trabajo decente para los menores pueden, de hecho, ser las dos caras de una misma moneda. A la hora de aplicarse el Convenio núm. 182, cuando un adolescente sea retirado de una de las peores formas de trabajo infantil, debería encontrarse una solución sostenible para su integración social.

Propuesta

- 91.** En este contexto, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno considerar un punto sobre el trabajo infantil y la protección de los niños y los jóvenes para una discusión general basada en un enfoque integrado que se llevaría a cabo durante la 92.^a reunión (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo. Tal discusión trataría de identificar, por un lado, qué direcciones deben seguirse para garantizar la abolición efectiva del trabajo infantil en general, como se prevé no sólo en el Convenio núm. 182, sino también en el Convenio núm. 138 y, por otro, qué medidas podrían tomarse en relación con el empleo y el trabajo de los niños y los jóvenes. Ello permitiría a la Conferencia examinar de forma más amplia la protección de los niños y los jóvenes en el contexto de un enfoque global destinado a eliminar el trabajo infantil. Asimismo, se vincularía a otras cuestiones importantes como el trabajo nocturno de los niños y los menores, el trabajo peligroso y los exámenes médicos de los menores.

Cuadro 2. Situación de los instrumentos relativos a la protección de los niños y los menores

1. Eliminación del trabajo infantil

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 1/10/01)	Situación
Instrumentos actualizados	(Convenios cuya ratificación se fomenta y recomendaciones sobre las que se invita a los Estados Miembros a dar cumplimiento)	
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	116	Convenio fundamental
Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146)	—	Esta Recomendación está relacionada con un convenio fundamental y se considera actualizada
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	115	Convenio fundamental
Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190)	—	Esta Recomendación está relacionada con un convenio fundamental y se considera actualizada
Otros instrumentos	(En esta categoría se incluyen los instrumentos que ya no están completamente actualizados, pero siguen siendo pertinentes en ciertos aspectos)	
Recomendación sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 41)	—	El Consejo de Administración decidió mantener el <i>statu quo</i> en relación con las Recomendaciones núms. 41 y 52
Recomendación sobre la edad mínima (empresas familiares), 1937 (núm. 52)	—	

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 1/10/01)	Situación
Instrumentos que han sido superados	(Instrumentos que ya no están actualizados; en esta categoría se incluyen los convenios sobre los que ya no se invita a los Estados Miembros a ratificar y las recomendaciones cuya puesta en práctica ya no se recomienda)	
Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)	21	El Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 5 a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y de denunciar al mismo tiempo el Convenio núm. 5, recurriendo eventualmente a la asistencia técnica de la Oficina
Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)	13	El Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 10 a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), cuya ratificación supondría la denuncia del Convenio núm. 10, de conformidad con la condición establecida en el apartado <i>b)</i> del párrafo 5 del artículo 10 del Convenio núm. 138, recurriendo eventualmente a la asistencia técnica de la Oficina
Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)	9	El Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 33 a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), cuya ratificación implicará <i>ipso jure</i> la denuncia inmediata del Convenio núm. 33, de conformidad con la condición establecida en el apartado <i>b)</i> del párrafo 4 del artículo 10 del Convenio núm. 138, recurriendo eventualmente a la asistencia técnica de la Oficina
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)	15	El Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 59 a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), cuya ratificación implicaría <i>ipso jure</i> la denuncia inmediata del Convenio núm. 59, de conformidad con la condición establecida en el apartado <i>a)</i> del párrafo 4 del artículo 10 del Convenio núm. 138, recurriendo eventualmente a la asistencia técnica de la Oficina
Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)	0	El Consejo de Administración dejó de lado el Convenio núm. 60 con efecto inmediato. Asimismo, invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 60 a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y de denunciar al mismo tiempo el Convenio núm. 60. Por último, el Consejo de Administración decidió que la situación del Convenio núm. 60 volvería a examinarse en su debido momento con miras a su posible derogación por parte de la Conferencia
Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)	25	El Consejo de Administración invitó a los Estados parte en el Convenio núm. 123 a que examinasen la posibilidad de ratificar el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), cuya ratificación implicaría <i>ipso jure</i> la denuncia inmediata del Convenio núm. 123, de conformidad con la condición establecida en el apartado <i>f)</i> del párrafo 4 del artículo 10 del Convenio núm. 138, recurriendo eventualmente a la asistencia técnica de la Oficina

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 1/10/01)	Situación
Recomendación sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	—	El Consejo de Administración tomó nota de que la Recomendación núm. 124 estaba obsoleta y de que esta Recomendación debería retirarse, al tiempo que difería la propuesta de retirar este instrumento a la Conferencia hasta que la situación se hubiese vuelto a examinar en una fecha ulterior
Recomendación sobre la edad mínima (minas de carbón), 1953 (núm. 96)	—	El Consejo de Administración tomó nota de que la Recomendación núm. 96 estaba obsoleta y decidió proponer a la Conferencia que retirase esta Recomendación a su debido tiempo

2. Empleo de niños y menores

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 1/10/01)	Situación
Instrumentos actualizados (Convenios cuya ratificación se fomenta y recomendaciones sobre las que se invita a los Estados Miembros a dar cumplimiento)		
Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	43	El Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a que examinasen: i) la posibilidad de ratificar los Convenios núms. 77, 78 y 124 e informaran a la Oficina de cualquier obstáculo o dificultad que pudiera impedir o retrasar la ratificación de estos Convenios, y ii) la necesidad de una revisión total o parcial de estos Convenios, incluida su posible refundición
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	39	
Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	41	
Recomendación sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores, 1946 (núm. 79)	—	El Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a dar cumplimiento a las Recomendaciones núms. 79 y 125 y a informar a la Oficina de todo obstáculo o dificultad surgido en la aplicación de estas Recomendaciones
Recomendación sobre las condiciones de empleo de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 125)	—	
Instrumentos pendientes de revisión (Instrumentos cuya revisión fue decidida por el Consejo de Administración)		
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	51	El Consejo de Administración decidió revisar los Convenios núms. 6, 79 y 90 y las Recomendaciones núms. 14 y 80
Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	20	
Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	50	
Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (agricultura), 1921 (núm. 14)	—	
Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 80)	—	

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 1/10/01)	Situación
Instrumentos que han sido superados	(Instrumentos que ya no están actualizados; en esta categoría se incluyen los convenios sobre los que ya no se invita a los Estados Miembros a ratificar y las recomendaciones cuya puesta en práctica ya no se recomienda)	
En el ámbito de las condiciones de empleo y de trabajo, el Consejo de Administración no ha considerado que ningún instrumento esté desfasado		

4. Trabajadores migrantes (discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

Hoy la migración internacional de mano de obra se ha convertido en una cuestión más compleja y diversificada que concierne a entre 60 y 65 millones de personas y a muchos más países que nunca en el pasado. Gran parte de la migración actual está organizada por intermediarios privados, no por Estados, y cada vez existen más problemas con respecto a la migración irregular, el empleo ilegal y la explotación. En el presente, la gran mayoría de los trabajadores migrantes son admitidos únicamente en forma temporal, lo que a menudo da lugar a un trato desigual. Los niveles de desempleo entre los inmigrantes establecidos son a menudo mucho más elevados que los de los trabajadores nativos, y los problemas con la discriminación y la exclusión social son muy preocupantes incluso en las sociedades democráticas avanzadas. Habida cuenta de que las tasas de ratificación de los instrumentos de la OIT existentes en la materia no sólo son bajas sino que además disminuyen, el Consejo de Administración en su 267.^a reunión pidió a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que llevara a cabo un estudio general sobre el estado de la legislación y la práctica en la materia. La Comisión de Expertos señaló claramente la necesidad de celebrar una discusión general sobre la cuestión de los trabajadores migrantes en una próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con miras al examen y a la posible revisión de los instrumentos. Este punto de vista lo apoyaron ampliamente miembros del Consejo de Administración en sus dos reuniones anteriores, y más recientemente con muchos abogando por un enfoque integrado de la discusión general que permita tomar en consideración una serie de enfoques, soluciones e instrumentos. Para cubrir estas cuestiones, la discusión general podría organizarse en tres temas principales: 1) la migración internacional de mano de obra en la era de la globalización; 2) políticas y estructuras para una migración por razones de empleo ordenada, y 3) mejoras en la protección del trabajador migrante.

Tendencias actuales de la migración internacional

92. Con el crecimiento de la migración global observado en el decenio de 1990, en la actualidad, se calcula que entre 60 y 65 millones de personas son económicamente activas en un país que no es el suyo, con o sin autorización, y están acompañadas de por lo menos un número similar de familiares a cargo. Más de cien países están ahora involucrados en los fenómenos de migración, sea como países de inmigración o como países de emigración o como ambos. Mientras que las puertas a la migración de trabajadores no calificados han permanecido cerradas oficialmente en muchos países, se ha intensificado la competencia en cuanto a calificaciones, sobre todo entre los países más avanzados. Diversos factores se han combinado para producir esta creciente movilidad transfronteriza de los trabajadores, entre los cuales cabe citar la intensificación del comercio y las inversiones, el aumento de la diferencia de los ingresos entre los países del Norte y el Sur durante los tres últimos decenios y la disminución de las tarifas del transporte. A todos estos factores se pueden añadir los cambios políticos en Europa Oriental y la dislocación de muchas industrias durante el proceso de transición a economías de mercado. Por último, existen ciertos indicios de que la absorción de mano de obra extranjera está relacionada con el crecimiento de la economía informal en muchos países.

93. La creciente complejidad de la migración internacional de mano de obra ha desafiado cualquier tentativa de simplificar la clasificación de los migrantes. Los trabajadores calificados de la construcción y de la industria que se desplazan individualmente o como parte de la fuerza laboral de una empresa y que pueden estar vinculados a un proyecto específico o realizar tareas periódicas para un contratista, constituyen una proporción cada vez mayor de los migrantes actuales, al igual que las mujeres jóvenes, a menudo altamente calificadas, que realizan trabajos domésticos o cuidan ancianos y niños en el extranjero. Los profesionales, administradores, técnicos y prestatarios de servicios altamente calificados circulan por todo el mundo mucho más que antes, tanto dentro como fuera de las empresas transnacionales. Los jóvenes que realizan pasantías en empresas extranjeras con miras a mejorar sus calificaciones y en algunos casos tienen un trabajo fijo como parte de su nombramiento, forman parte de la migración económica actual al igual que los empresarios que son admitidos con la promesa de obtener la nacionalidad si aportan fondos suficientes para crear empleos para ellos y para otros.
94. Muchas cuestiones y disyuntivas relacionadas con la política a seguir en materia de migración han salido a la luz con la creciente flexibilización del empleo y la formalización del trabajo. En algunos sectores, entre los que destacan la agricultura, la construcción, el turismo y la asistencia a los ancianos, sólo los trabajadores extranjeros, en especial los indocumentados, están dispuestos a aceptar contratos de corta duración y empleos pocos seguros con poca progresión profesional. Por otro lado, en sectores económicos más boyantes, particularmente aquellos relacionados con la información y las comunicaciones, la provisión de trabajadores nativos técnicos ha demostrado no ser adecuada para cubrir aumentos repentinos de la demanda y han aumentado las presiones para hacer entrar a trabajadores extranjeros.
95. Hay indicios considerables que apuntan a que la discriminación y la xenofobia para con los trabajadores migrantes y sus familiares han ido en aumento en muchos países. En algunos países europeos, investigaciones de la OIT han revelado que los niveles de desempleo de los trabajadores inmigrantes de primera y segunda generación han sido el doble o el triple de los de los trabajadores nativos de los mismos grupos de edad (y nivel de instrucción equivalente). Ante la creciente limitación de la inmigración, en muchos países el número de trabajadores migrantes en situación irregular también ha crecido rápidamente. Entre estos trabajadores se incluyen muchas personas víctimas de la trata, en especial mujeres jóvenes e incluso niños que son víctimas de trabajos forzosos. Su condición de «ilegales» les impide obtener protección legal contra la explotación y los tratos abusivos y beneficiarse de los servicios sociales más básicos, en particular de los servicios de salud y de atención médica. El conjunto de estos factores ha contribuido a empeorar su «estigmatización» social y los prejuicios raciales/étnicos que sufren. Existen indicios de que la situación de los migrantes es aún peor desde los sucesos del 11 de septiembre en Estados Unidos.

Mandato y objetivos de la OIT

96. La Constitución de la OIT especifica la necesidad de protección de «... los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero...». En la Declaración de 1994 sobre los fines y objetivos de la OIT (Declaración de Filadelfia) se prestó especial atención a los problemas de los migrantes. En la más reciente Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo el 18 de junio de 1998, volvió a reafirmarse la responsabilidad de la OIT de prestar especial atención a este tipo de trabajadores.
97. El Director General señaló en su Memoria a la 87.^a reunión (junio de 1999) de la Conferencia Internacional del Trabajo que las actividades de la OIT «tomarán muy en

cuenta la importancia creciente de la migración de trabajadores para la economía mundial. El objetivo fundamental ha de ser el de ayudar a obtener un consenso internacional [...] sobre el modo de ofrecer una protección adecuada a los emigrantes de ambos sexos y a sus familiares, a la vez que se permite un movimiento ordenado y fecundo de estos trabajadores deseosos de mejorar su nivel de vida». Una estrategia global de la OIT para alcanzar este objetivo incluye la acción de la OIT en las siguientes áreas:

- realizar un seguimiento de las conclusiones del Estudio general de la OIT sobre los Convenios relativos a los trabajadores migrantes, promover la ratificación, y abordar la cuestión de una posible revisión, según lo determine la Conferencia;
- incorporar los principios y normas de la OIT en la formulación de las políticas sobre migración de mano de obra tanto a nivel nacional como a nivel regional, con el apoyo de los interlocutores sociales;
- promover acuerdos bilaterales o multilaterales como medio para fomentar formas más ordenadas de migración;
- con el apoyo de los interlocutores sociales, diseñar programas de lucha contra la discriminación de los (in)migrantes en el trabajo, y formular códigos de conducta para el trato de dichos trabajadores;
- abordar los problemas planteados a raíz de la creciente feminización de la migración;
- llevar a cabo acciones conjuntas con otros organismos de las Naciones Unidas y con organizaciones internacionales y regionales para fomentar una migración ordenada y promover la integración de los migrantes establecidos, y
- supervisar las tendencias migratorias y aumentar la Base de datos sobre Migraciones Laborales Internacionales, así como fomentar su accesibilidad a los mandantes.

98. La acción emprendida en estas áreas ha vinculado a la Oficina a muchas actividades, entre las que se incluyen la supervisión de normas, servicios de asesoramiento legislativo y de política, así como formación profesional y una mayor sensibilización por parte de los funcionarios gubernamentales, con inclusión de los funcionarios encargados de las cuestiones laborales y de los estadísticos del trabajo y de los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

99. La supervisión y evaluación de las cuestiones emergentes en el campo de la migración y las condiciones de los migrantes han seguido siendo un pilar en la actividad de la OIT. Entre las investigaciones recientes se incluye la evaluación de experiencias comparativas con programas para trabajadores temporeros extranjeros, métodos de contratación y sus repercusiones en el mercado de trabajo en algunos países, la utilización de contingentes de inmigración, la efectividad de las medidas para prevenir el trabajo ilegal de migrantes indocumentados, las lecciones aprendidas de la experiencia de «regularizar» su situación, indicios recientes de la «fuga de cerebros» y sus repercusiones en el desarrollo, la incidencia de la discriminación contra los trabajadores migrantes y los recursos para luchar contra este tipo de situaciones, y las características de algunos sistemas de migración laboral. En 1997, la OIT creó la Base de Datos sobre Migraciones Laborales Internacionales (ILM) para proporcionar una fuente amplia y comparativa de información estadística nacional; hoy, más de 80 países comparten datos en este sistema.

100. Toda una serie de iniciativas recientes han abordado preocupaciones regionales específicas. Un programa regional creado en 1995 titulado «*Red oficiosa sobre la mano de obra extranjera en Europa Central y Oriental*» reunió periódicamente a administradores e

investigadores de 13 países de la región para promover el intercambio de información sobre migración laboral, estimular la investigación, y fomentar otros medios de intercambio y cooperación entre los países participantes, tanto a nivel bilateral como multilateral. Una *Reunión tripartita de expertos sobre actividades futuras de la OIT en el campo de las migraciones*, que se celebró en abril de 1997, dio lugar a recomendaciones para que se estableciesen dos series de *directivas*: unas sobre las medidas especiales de protección de los trabajadores migrantes que llevan a cabo actividades temporales, y las otras sobre las medidas especiales de protección de los trabajadores migrantes contratados por agentes privados, y la utilización de estudios de modalidades y prácticas sobre la explotación de los trabajadores migrantes como medios de acción no incluidos en los procedimientos basados en los convenios. En la actualidad se llevan a cabo varias iniciativas que están siendo desarrolladas en cooperación con diversas unidades de la OIT para ocuparse de las cuestiones de la trata de migrantes y la protección de las víctimas de esta actividad.

- 101.** Al reconocer que hay otros actores en este campo, la OIT ha promovido actividades conjuntas con otras organizaciones de las Naciones Unidas e intergubernamentales. La OIT es un interlocutor activo junto con el Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional e Investigaciones (UNITAR), el Fondo de la Población de las Naciones Unidas (FNUAP), y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) en un proyecto creador de capacidad llamado «International Migration Policy Program» (IMP), que proporciona información a altos funcionarios gubernamentales en diversas regiones del mundo. Ha proporcionado formación en estadísticas sobre migración en colaboración con la División de Población de las Naciones Unidas, el FNUAP, y la OCDE. La OIT está cooperando con el Consejo de Europa en la documentación de las mejores prácticas para prevenir la discriminación y la xenofobia, y con la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en relación con la labor de la Relatora Especial de la Comisión de Derechos Humanos sobre los derechos humanos de los migrantes.

Normas de la OIT específicas para trabajadores migrantes

- 102.** Desde su creación, la OIT ha adoptado una serie de convenios y recomendaciones específicos sobre migración y trabajadores migrantes. La situación de estos instrumentos, determinada por el Consejo de Administración basándose en recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, se detalla más adelante (cuadro 3). Hoy, los instrumentos más pertinentes son el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151). El Convenio núm. 97 ha sido ratificado por 42 países, y el Convenio núm. 143 por 18 países.

Otras normas pertinentes de la OIT

- 103.** Una serie de normas de la OIT hacen referencia específica a los trabajadores migrantes. Estas incluyen el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), el Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169). Aunque la mayoría de las normas de la OIT no incluyen disposiciones específicas que traten las cuestiones de los trabajadores migrantes, a menudo la Comisión de Expertos se refiere a la situación de éstos cuando supervisa su aplicación. Esto incluye numerosos comentarios

formulados por la Comisión durante su supervisión de la aplicación de los convenios marítimos.

Otras normas internacionales

- 104.** También habría que recordar que en 1990, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó *la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares*. Habida cuenta de que hasta la fecha 17 Estados son parte en la Convención de las Naciones Unidas, por su ratificación o adhesión, y 12 más han firmado, se espera que entre en vigor en el año 2002. Cuando lo haga, las Naciones Unidas constituirá un órgano en virtud de este instrumento para supervisar la aplicación del Convenio.

Estudio general

- 105.** El Consejo de Administración en su 267.^a reunión (noviembre de 1996) solicitó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones que llevara a cabo un Estudio general sobre el estado de la legislación y la práctica en los Estados Miembros con respecto a los Convenios núms. 97 y 143 y sus Recomendaciones correspondientes. Cabe destacar que ésta era la primera vez que se iniciaba un Estudio general con el objetivo específico de examinar de nuevo «la posibilidad de inscribir la cuestión de los trabajadores migrantes para discusión general en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia, también con vistas a precisar las necesidades eventuales de revisión de los Convenios núms. 97 y 143»³³. El Estudio general fue examinado en la 87.^a reunión (junio de 1999) de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- 106.** Conviene señalar algunos de los cambios más significativos que según la Comisión de Expertos habían tenido lugar en la migración internacional desde la adopción de los instrumentos y su efecto en el modo de aplicar los mismos:
- Los *estereotipos sobre el género* que existían cuando se redactaron los instrumentos ya no eran válidos y actualmente las mujeres constituyen una proporción cada vez más significativa de los trabajadores migrantes por razón de empleo. La Comisión expresó preocupación en particular por el hecho de que los instrumentos no ofrecen protección a las mujeres que son objeto de compra y venta en el mercado del sexo.
 - La *comercialización de la contratación* que había tenido lugar en los últimos decenios se había traducido en un número de prácticas abusivas, sobre todo la propaganda engañosa, el cobro de honorarios exorbitantes a los migrantes potenciales, la retención de información y la confiscación de documentos de viaje, prácticas quizá insuficientemente reguladas por los instrumentos de la OIT, así como por la legislación nacional.
 - El reciente *aumento y la diversificación de la migración temporal* habían tenido importantes ramificaciones y la Comisión se preguntaba si la cobertura general de los instrumentos relativos a los trabajadores migrantes permanentes y temporales reflejaba la diversidad contemporánea de su situación.

³³ Véase el documento GB.267/LILS/4/2; véanse también los documentos GB.267/9/2, párrafo 14 y GB.267/PV, pág. IV/6.

- El *efecto de la integración regional* en el movimiento de los trabajadores transfronterizos había sido significativo y, en particular, la aplicación de las disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y trato de los trabajadores procedentes de fuera de los grupos regionales, planteaba, según la Comisión, cuestiones de principio que deberían tratarse.
- El hecho de que el *aumento de la migración irregular* había dificultado la interpretación de varias de las disposiciones, en particular habida cuenta de la falta de una definición de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes.
- El *crecimiento de la migración por transporte aéreo* había significado que algunas de las disposiciones de estos instrumentos, tales como el artículo 5 del Convenio núm. 97, que exige un examen médico tanto antes de salir del país de origen como al llegar al país huésped, podrían estar anticuadas. La Comisión concluyó su análisis sobre este punto afirmando que «esta cuestión debería ser considerada por la Conferencia Internacional del Trabajo en el marco de una discusión sobre las migraciones con fines de empleo»³⁴.

107. Además, la Comisión de Expertos observó que los Convenios núms. 97 y 143 no tratan de la elaboración o puesta en práctica de una política sobre migraciones nacionales dentro del marco de la política nacional de empleo, ni de las cuestiones relativas a los contratos de los trabajadores migrantes, pago de sus salarios y transferencia de éstos por remesas.

Discusión general basada en un enfoque integrado

108. Este documento se presenta al Consejo de Administración siguiendo las indicaciones hechas en su 282.^a reunión, según las cuales la discusión general propuesta sobre trabajadores migrantes debía basarse en un *enfoque integrado*. Se ha aconsejado un enfoque integrado especialmente porque las cuestiones planteadas por los trabajadores migrantes, por un lado en materia de política social y económica, y por el otro, para la protección de los derechos humanos, cubren prácticamente todas las esferas de la normativa y actividades técnicas de la OIT. La búsqueda de empleo y de seguridad socioeconómica son motivos fundamentales para los trabajadores migrantes, y han planteado cuestiones importantes para la política de empleo tanto en los países de origen como en los países de acogida. Un trato no discriminatorio de los trabajadores migrantes en salarios y otras condiciones de empleo, el derecho a un entorno de trabajo saludable y seguro, el derecho a organizarse como trabajadores y a beneficiarse de prestaciones de seguridad social, son todos derechos que se reconocen en los diversos convenios y recomendaciones de la OIT. Además, se plantean cuestiones relacionadas con la migración en el trabajo que está llevando a cabo la OIT sobre las repercusiones sociales de la globalización, como la promoción de mejores puestos de trabajo para las mujeres, la lucha contra la trata en el trabajo infantil, la vinculación de las remesas de los migrantes a la microfinanciación y al desarrollo de empresas, y facilitar el regreso y la reinserción productiva de personas que han participado en situaciones de conflicto; y en la propagación del VIH/SIDA en los países afectados. De este modo, un *enfoque integrado* incluiría una respuesta programática a las cuestiones de los trabajadores migrantes en un proceso de cooperación, complementario y exhaustivo entre las diversas unidades y sectores de la OIT interesados. También permitiría un estudio más completo sobre la cuestión de si los instrumentos deben ser revisados y el modo de hacerlo.

³⁴ Véase el párrafo 653 del Estudio general.

109. Un *enfoque integrado* también ofrecería la oportunidad de examinar con mayor profundidad la necesidad de diálogo social para propiciar el consenso en política migratoria, tanto a escala nacional como internacional. Las organizaciones de trabajadores y empleadores son partes directamente interesadas en todas las cuestiones relacionadas con la admisión y empleo de trabajadores extranjeros, pero el tripartismo no ha sido aceptado aún como principio operativo en la estructuración de la toma de decisiones de esta importante área de la política gubernamental.
110. A otro nivel, también permitiría estudiar cómo la OIT puede trabajar más en detalle y fortalecer su papel más allá de las actividades normativas en la promoción de formas de migración laboral más ordenadas. Se considera que la globalización está contribuyendo a las presiones migratorias, puesto que sólo unos pocos países en desarrollo han prosperado en la exportación de productos manufacturados, a consecuencia de lo cual los diferenciales de intereses y salarios entre las regiones desarrolladas y las menos desarrolladas han seguido aumentando. Estas presiones están complicando los esfuerzos para integrar y proporcionar más seguridad a aquellos trabajadores migrantes que se encuentran en situación regular. Cada vez se recurre más a la OIT para que presente directrices sobre cómo los Estados Miembros, individualmente y en cooperación con otros, pueden resolver los problemas de la migración clandestina y la trata, luchar contra la discriminación y la xenofobia, y legalizar la situación de los indocumentados o facilitar su regreso ordenado. Asimismo, se acude a la OIT para que ayude a los Estados Miembros a identificar sus intereses a largo plazo en materia de migración laboral, ya sea como países de origen o como países de empleo, para poder incorporar los cambios que procedan a sus respectivas leyes y políticas.

Temas de discusión

111. Basándose en lo anterior, la discusión general sobre las cuestiones planteadas por la creciente movilidad de los trabajadores y las alternativas de la acción de la OIT podría organizarse en torno a los siguientes temas:
- *Migración internacional de mano de obra en la era de la globalización.* ¿Cuáles son los rasgos importantes de las formas actuales de migración laboral y a qué cambios de la economía global pueden atribuirse? ¿Cuál ha sido el impacto en las condiciones de los trabajadores migrantes y cuáles son las implicaciones para la acción de la OIT? ¿Cómo pueden las políticas nacionales y supranacionales influir sobre las formas y procesos de migración para que se protejan los derechos de los migrantes al tiempo que se contribuya al crecimiento y al desarrollo de los países de origen y de los países de empleo? ¿Cómo pueden los interlocutores sociales contribuir de manera más efectiva a mejorar la formulación de políticas nacionales siguiendo estos criterios?
 - *Políticas y estructuras para una migración por motivos de empleo más ordenada.* Habida cuenta del interés común de contar con formas más ordenadas de migración por motivos de empleo, ¿qué políticas y estructuras necesitan desarrollar los países de origen y acogida para garantizar que la migración beneficie a todo el mundo? ¿Qué estructuras podrían potenciar la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones en materia de política migratoria? ¿Cuáles son los principales factores que propician el crecimiento de la migración irregular y del trabajo ilegal de los trabajadores indocumentados? ¿Cuál es la mejor manera de abordar estos temas tanto a escala nacional como multinacional? ¿Qué medidas compatibles con los principios de la OIT y los derechos humanos básicos han obtenido buenos resultados en la reducción de la migración irregular y sus consecuencias en los tratos de los trabajadores migrantes? En la práctica, ¿cuáles son las estrategias e instituciones que han resultado más efectivas en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores

migrantes? ¿Cómo puede la OIT, trabajando con los interlocutores sociales, potenciar la adopción de las mejores prácticas?

- *Mejora de la protección de los trabajadores migrantes a través de la elaboración de normas.* ¿Puede lograrse que las normas internacionales sean más pertinentes en vista de la aparición de nuevas formas de migración y de la situación de la legislación y práctica nacionales para la protección de sus derechos? ¿Qué enfoque debería adoptarse para garantizar una mayor ratificación y aplicación de los Convenios de la OIT sobre trabajadores migrantes? ¿Deberían revisarse o promoverse las normas de la OIT existentes? ¿Cómo puede garantizarse la complementariedad con la aplicación y supervisión de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, 1990?

Cuadro 3. Situación de los instrumentos que afectan a los trabajadores migrantes

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 20/01/02)	Situación
Otros instrumentos (Esta categoría incluye instrumentos que ya no están totalmente actualizados pero siguen siendo pertinentes en algunos aspectos)		
Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)	42	El Consejo de Administración decidió ³⁵ invitar a los Estados Miembros a que facilitasen memorias en virtud del artículo 19 de la
Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)	18	Constitución y pedir a la Comisión de Expertos que facilitasen Estudios generales basados en dichas memorias. Un Estudio general ³⁶ sobre los Convenios núms. 97 y 143 fueron examinados por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 1999. Tras este examen, se acordó incluir un punto sobre los trabajadores migrantes en el Repertorio de propuestas para el orden del día de la Conferencia con miras a mantener una discusión general sobre esta cuestión que permitiese examinar la posibilidad de revisar los Convenios núms. 97 y 143 ³⁷ .
Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)	-	El Consejo de Administración ha recomendado que se mantenga el <i>statu quo</i> en relación con las Recomendaciones núms. 86, 100 y 151 y que el Grupo de Trabajo (o Comisión LILS) vuelva a examinar, en su momento, la situación de estas recomendaciones ³⁸ .
Recomendación sobre la protección de los trabajadores migrantes (países insuficientemente desarrollados), 1955 (núm. 100)	-	

³⁵ Véanse los documentos GB.267/LILS/4/2(Rev.1), párrafo 62 y GB.276/9/2, párrafo 14.

³⁶ OIT: *Trabajadores Migrantes*, Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.^a reunión de 1999.

³⁷ Véanse los documentos GB.276/LILS/WP/PRS/1, párrafo 23, y GB.276/10/2, párrafo 10.

³⁸ Véanse los documentos GB.277/LILS/4(Rev.1) III.4 y III.5, y GB.277/11/2.

Instrumentos	Número de ratificaciones (al 20/01/02)	Situación
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)	–	
Instrumentos que han sido superados	(Instrumentos que ya no están actualizados; esta categoría incluye los Convenios que los Estados Miembros ya no están invitados a ratificar y las Recomendaciones cuya puesta en práctica ya no se promueve)	
Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926 (núm. 21)	33	El Consejo de Administración ha decidido dejar de lado, con efecto inmediato, el Convenio y ha invitado a los Estados partes del Convenio núm. 21 a ratificar el Convenio núm. 97 si procede, y a denunciar el Convenio núm. 21 al mismo tiempo. También ha recomendado que el Grupo de Trabajo (o Comisión LILS) vuelva a examinar, en su momento, la situación de estos Convenios ³⁹ .
Recomendación sobre la reciprocidad de trato, 1919 (núm. 2)	–	El Consejo de Administración tomó nota del carácter obsoleto de estos instrumentos y propuso, en su momento, el retiro de estas recomendaciones ⁴⁰ .
Recomendación sobre la protección de las emigrantes a bordo de buques, 1926 (núm. 26)	–	
Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1939 (núm. 61)	–	El Consejo de Administración tomó nota del reemplazo de las Recomendaciones núms. 61 y 62 por la Recomendación núm. 86 ⁴¹ .
Recomendación sobre los trabajadores migrantes (colaboración entre Estados), 1939 (núm. 62)	–	

5. La igualdad de género en el mundo del trabajo (discusión general basada en un enfoque integrado)

Resumen

A medida que se acercan las fechas de las conferencias de Beijing+10 y Copenhague+10, resulta oportuno examinar los progresos logrados en la promoción de la igualdad de género por medio del trabajo decente en el contexto de una discusión general basada en el enfoque integrado de los instrumentos de acción de la OIT. En 2004 habrán transcurrido casi 20 años desde que la Conferencia Internacional del Trabajo llevó a cabo un amplio examen sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género en el mundo del trabajo. En 1985, durante la Conferencia Internacional del Trabajo tuvo lugar una discusión general sobre la igualdad de oportunidades de trabajo para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. Desde entonces, la Conferencia Internacional del Trabajo ha abordado un considerable e importante número de cuestiones relativas a la igualdad de género, incluyendo la elaboración de normas como, por ejemplo, el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

³⁹ Véanse los documentos GB.265/LILS/8, párrafo 72 y GB.265/LILS/WP/PRS/1, III.7.

⁴⁰ Véanse los documentos GB.277/LILS/WP/PRS/4, III.4 y III.2; GB.277/LILS/4(Rev.1), III.1 y III.2; y GB.277/11/2, párrafo 8.

⁴¹ Véanse los documentos GB.277/LILS/WP/PRS/4, III.3; y GB.277/LILS/4(Rev.1), párrafo 104.

Durante las dos últimas décadas, la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha determinado las tendencias del empleo, las diferencias por razón de sexo en los índices de participación de la mujer en la fuerza de trabajo se han reducido considerablemente, y la capacidad empresarial de la mujer ha aumentado de forma impresionante. Sin embargo, siguen existiendo todavía obstáculos y retos importantes para poder hacer uso plenamente del potencial humano tanto de las mujeres como de los hombres y para promover el empleo decente para todos. El aumento de los niveles de pobreza y de desempleo, la floreciente economía informal, la epidemia del VIH/SIDA, las prácticas como el trabajo infantil, el acoso sexual y la trata para la prostitución, las persistentes diferencias de salario por razones de género, la segregación en el trabajo, la división de género en el trabajo remunerado y no remunerado, y la posición considerablemente más débil de la mujer en la toma de decisiones en la esfera pública y privada, amenazan con mermar los logros conseguidos en el camino hacia la igualdad de género.

La Conferencia tal vez estime oportuno discutir las siguientes cuestiones: 1) el Programa de Trabajo Decente en relación con la promoción del empleo, la reducción de la pobreza, los derechos, la protección social y la representación de las mujeres y los hombres en condiciones de igualdad; 2) aprovechar la acción de la OIT para dar respuesta a esas cuestiones y promover la igualdad de género; 3) la identificación de las áreas prioritarias para centrar la labor y la contribución de la OIT respecto de las cuestiones de género, y 4) la adopción de recomendaciones y de un plan de acción que las aborde y ofrezca un enfoque integrado sobre la política y los programas de la OIT para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Introducción

112. Durante su 71.^a reunión (1985) la Conferencia Internacional del Trabajo examinó, en el ámbito de una discusión general, la cuestión relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo. Esta fue la ocasión más reciente en que la OIT efectuó un amplio examen de los progresos alcanzados en materia de igualdad de género en el mundo del trabajo y en la acción de la OIT en el ámbito de la economía mundial y de las tendencias del mercado de trabajo. A lo largo del considerable período que ha transcurrido desde entonces, se han producido enormes cambios en el mercado mundial de trabajo con resultados dispares en lo que se refiere a la igualdad de género, han aparecido diferentes modalidades de desigualdad de género y han surgido nuevos retos al respecto como consecuencia de la rápida expansión de la economía mundial⁴². Entre estos retos se incluye el aumento del desempleo y de pobreza⁴³, la feminización de la migración internacional; la trata para la prostitución, el trabajo

⁴² La Plataforma de Acción de Beijing y el Programa de Acción de Copenhague abordaron algunos de los problemas de la globalización; «sin embargo, las soluciones propuestas para las mujeres en estos documentos eran en gran medida microeconómicas, ya que hacían hincapié en el acceso al crédito para las mujeres pobres (...) para que se beneficien un número mayor de mujeres, la globalización debe reestructurarse de modo que se centre en las personas y no en las ganancias, con una mayor responsabilidad hacia las mujeres (...) hay nuevas oportunidades para que las mujeres intervengan en la globalización y la renegocien, permitiendo que la tecnología de la información y de la comunicación se utilice de manera equitativa y que los mercados sirvan a fines humanos», Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer: El Progreso de las mujeres en el mundo 2000, informe bienal de UNIFEM, Nueva York, 2000, pág. 131.

⁴³ Cerca de 1.000 millones de trabajadores (es decir, un tercio de la fuerza de trabajo mundial) están desempleados o subempleados. Cada año, la economía global ha creado alrededor de 40 millones de empleos, mientras que unos 48 millones de personas se han incorporado a la población activa en busca de empleo. De los 40 millones de empleos nuevos, hasta 10 millones corresponden a los niveles de empleo ocupado por los trabajadores pobres, o, si no, al subempleo. Una estimación ampliamente aceptada indica que las mujeres constituyen el 70 por ciento de los 1.300 millones de pobres del mundo que subsisten con menos de 1 dólar al día.

forzoso⁴⁴, y el aumento de la brecha digital entre los géneros debido a que las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación estructuran el mundo del trabajo⁴⁵.

- 113.** A lo largo de las dos últimas décadas, se han adoptado importantes iniciativas en política de desarrollo a nivel mundial como, por ejemplo, la Plataforma de Acción de Beijing. La OIT ha contribuido a estas iniciativas, y ha llevado a cabo actividades por medio de programas y acontecimientos en materia de políticas, normas y asistencia técnica para incorporar las cuestiones de género y promover la igualdad de género. A medida que se acercan las fechas de Beijing+10 y Copenhague+10 sería oportuno y pertinente realizar un examen amplio que permitiría a la OIT trazar una estratégica línea de acción para sus futuras labores.
- 114.** La OIT necesita evaluar los cambios globales, con el fin de actualizar su política y determinar las áreas prioritarias para sus trabajos sobre la promoción de los objetivos relativos a la igualdad de género. Una conferencia de discusión sobre estas cuestiones proporcionará a la OIT y a sus mandantes una oportunidad para llevar a cabo un amplio examen actualizado sobre el progreso de la igualdad de género en el mundo del trabajo y la acción de la OIT en el ámbito de la economía mundial así como las tendencias del mercado de trabajo. En este contexto, y dadas las experiencias y posibilidades de la OIT en la elaboración de normas e investigación, asistencia técnica y promoción, la Conferencia podría ofrecer una orientación sobre cómo integrar mejor todos los instrumentos de acción de la OIT, la promoción del Programa de Trabajo Decente y el fortalecimiento de la estrategia de incorporación de las consideraciones de género para mejorar los resultados y esfuerzos de la OIT en la eliminación de la discriminación por razones de género.

Antecedentes: logros y obstáculos

- 115.** Desde la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995, las Naciones Unidas han destacado que el progreso de la autonomía económica de la mujer es consecuencia del aumento de su participación en el mercado de trabajo. Los gobiernos han introducido también diversas medidas relacionadas con los derechos económicos y sociales de las mujeres. Otras medidas incluyen la ratificación de convenios internacionales del trabajo y la promulgación o el fortalecimiento de las leyes con objeto de hacerlas más compatibles con esos convenios⁴⁶.
- 116.** No obstante, al mismo tiempo las Naciones Unidas han reconocido que existen obstáculos significativos que impiden lograr la igualdad entre los géneros en el empleo:

«Aún no se reconoce ampliamente la importancia de la perspectiva de género en el establecimiento de la política macroeconómica. Muchas mujeres siguen trabajando en zonas rurales en el sector no estructurado de la economía como productores de artículos de

⁴⁴ «En el decenio último, el comercio internacional de seres humanos, en especial de mujeres y niños, se ha extendido por todo el mundo... Se calcula que cada año entre 700.000 y 1 millón de mujeres y niños son enviados fuera de sus fronteras nacionales y vendidos, como verdaderos esclavos de la edad moderna», *International Herald Tribune*: «El comercio de seres humanos es un azote mundial», (jueves, 1.º de junio de 2000).

⁴⁵ OIT: *Informe sobre el empleo en el mundo 2001*.

⁴⁶ Naciones Unidas, Resolución aprobada por la Asamblea General, Nuevas medidas e iniciativas para la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones (2000), A/RES/S-23/3, párrafo 20.

subsistencia, así como en el sector de los servicios, con niveles de ingresos bajos y poca seguridad laboral o social. Muchas mujeres con aptitudes y experiencia comparable a las del hombre se enfrentan a diferencias salariales y se encuentran en una posición de inferioridad en lo que respecta a los ingresos y a movilidad en la carrera en el sector estructurado. Aún no se ha logrado plenamente el objetivo de igual remuneración para la mujer y el hombre por igual trabajo o trabajo de igual valor. En los lugares de trabajo persisten la discriminación por razones de género en la contratación y los ascensos y la discriminación por embarazo, lo que incluye la realización de pruebas de embarazo, así como el hostigamiento sexual. En algunos países, las leyes nacionales aún no reconocen a las mujeres derechos plenos equitativos respecto a la propiedad de la tierra y otras formas de propiedad, incluso a través del derecho de herencia. En la mayor parte de los casos el adelanto profesional sigue siendo más difícil para la mujer a causa de la falta de estructuras y medidas que tengan en cuenta las obligaciones relacionadas con la maternidad y la familia.»⁴⁷

- 117.** La relación causal entre la discriminación por razones de género y la pobreza durante todas las etapas de la vida se ha hecho cada vez más evidente. La globalización está exacerbando el sufrimiento de los trabajadores pobres en la economía informal, en particular de los trabajadores agrícolas, de los vendedores ambulantes y de los trabajadores domésticos, la mayoría de los cuales suelen ser mujeres. El estudio de las cuestiones de género en el contexto de la epidemia del VIH/SIDA constituye una preocupación importante. El acoso sexual y la trata para la prostitución están siendo cada vez más objeto de leyes y de campañas. La persistente falta de representación de mujeres y de sus preocupaciones en las instituciones económicas, políticas y de trabajo sigue impidiendo un auténtico avance en la consecución de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Tanto para los hombres como para las mujeres, conseguir un equilibrio entre la responsabilidad de la familia y del trabajo y entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado es un reto aún más difícil. Asesorar a los hombres y a los niños para que desempeñen una positiva labor en el cambio de las relaciones entre los géneros, tanto en el hogar como en el mercado de trabajo, es una nueva vía para avanzar en la igualdad entre los géneros.
- 118.** Algunos datos procedentes de las estadísticas de que dispone la OIT dejan claro que aún existen disparidades basadas en el género: hay sólo un 54 por ciento de mujeres en edad laboral en la fuerza de trabajo en comparación con más del 80 por ciento de la participación masculina, lo que implica que a nivel mundial las mujeres sólo ocupan el 1 por ciento de los cargos directivos. Aproximadamente la mitad de la mano de obra mundial sigue realizando trabajos en ocupaciones basadas en estereotipos por razón de género, y la presencia de las mujeres predomina en los trabajos de oficina y secretariado y en las ocupaciones de bajo nivel. A pesar de que se adoptan cada vez más leyes sobre la igualdad salarial, las mujeres siguen cobrando entre un 20 y un 30 por ciento menos que los hombres. En el empleo remunerado, los hombres normalmente ocupan puestos fundamentales o fijos y mejor remunerados, mientras que las mujeres tienen trabajos periféricos, inseguros, y menos valorados, en el servicio doméstico o en ocupaciones ocasionales o temporales. Casi las dos terceras partes de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial son mujeres y lo hacen cada vez más en contra de su voluntad. En el empleo independiente, existen más posibilidades de que los hombres sean empleadores y que las mujeres sean trabajadoras por cuenta propia y trabajen en la economía informal. Las mujeres predominan en la categoría de trabajo familiar no remunerado⁴⁸. En los casos en que se dispone de datos, éstos indican que prácticamente en todos los países asiáticos y

⁴⁷ *Ibíd.*, párrafo 21.

⁴⁸ De las mujeres activas económicamente, las trabajadoras que colaboran en los trabajos familiares representan más del 77 por ciento en Bangladesh, el 54 por ciento en Pakistán, el 44 por ciento en Indonesia y Tailandia, el 65 por ciento en Etiopía y el 54 por ciento en Uganda.

africanos, la economía urbana no estructurada es una mayor fuente de empleo para las mujeres que para los hombres⁴⁹. Las tasas de desempleo declarado o abierto son casi siempre más elevadas para las mujeres que para los hombres. Las mujeres jóvenes, en especial, son las que encuentran las mayores dificultades para incorporarse al mercado de trabajo y conservar sus empleos durante los períodos de recesión económica⁵⁰. Las mujeres también tienen más posibilidades que los hombres de estar subempleadas o desempleadas⁵¹. Las mujeres dedican menos tiempo que los hombres al trabajo remunerado pero considerablemente más al trabajo no remunerado⁵².

- 119.** Una aportación decisiva para la valoración del avance en la igualdad de género, tanto cuantitativa como cualitativamente, es la actualización y análisis y datos fiables de las tendencias del mercado de trabajo desglosado por sexos. Sin embargo, la naturaleza de los empleos y ocupaciones de los hombres y de las mujeres no está adecuadamente recogida por las estadísticas convencionales. Por ejemplo, tienen deficiencias a la hora de analizar el papel que las mujeres y los hombres desempeñan tanto en la economía informal como en la economía del cuidado no remunerado. Una combinación de información sobre el sexo y otros factores como la raza y la edad podrían mejorar la identificación de determinados grupos vulnerables. También es necesario proceder a una medición más exacta de todas las formas de «trabajo», incluido el trabajo del cuidado no remunerado. Una recopilación de datos mejorada podría redundar en una mejor descripción de los diferentes tipos de trabajo del mercado de trabajo y una detallada descripción de las características de dichos trabajos (incluido la de la economía informal) y permitiría obtener otras informaciones pertinentes, como la composición familiar, el reparto del trabajo y la toma de decisiones en el seno de los hogares (lo cual sería útil para determinar los factores que se ocultan tras las desigualdades de género en el mercado de trabajo).
- 120.** En la Conferencia de Beijing+5 se determinaron también las nuevas áreas que han adquirido importancia desde 1995, entre las que figuran las siguientes: la persistente y creciente carga de pobreza que pesa sobre las mujeres, la vulnerabilidad de las mujeres migrantes, incluidas la explotación y el tráfico de mujeres; la formulación de estrategias que permitan a las mujeres y a los hombres conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares y compartir equilibradamente las tareas en uno y otro ámbito y la pandemia del VIH/SIDA. Muchas de las medidas tomadas se centraron en grupos específicos de mujeres

⁴⁹ En la India y en Indonesia, la economía no estructurada da trabajo a nueve de cada diez trabajadores que no se dedican a la agricultura, mientras que en Benin, Chad y Malí, más del 95 por ciento de la fuerza de trabajo femenina que no se dedica a la agricultura trabaja en la economía no estructurada. Incluso en esos casos, existen posibilidades de que se subestime los prejuicios sexistas, puesto que existen más posibilidades de que las mujeres realicen esas actividades en la economía no estructurada que son invisibles o no se tienen en cuenta.

⁵⁰ Las tasas de desempleo de los jóvenes de ambos sexos superan en más del doble las tasas correspondientes a la población adulta económicamente activa en todas las regiones del mundo; entre los jóvenes, es inconsiderablemente más elevado el desempleo de las mujeres.

⁵¹ La proporción de la fuerza de trabajo femenina subempleada era al menos tres veces mayor que la proporción de hombres subempleados en los siguientes países: Alemania, Bélgica, Dinamarca, España, Francia, Israel, Italia, Noruega y Suecia.

⁵² Encuestas recientes sobre el uso del tiempo muestran que el tiempo total que dedican las mujeres al trabajo supera al de los hombres en dos horas o más en Australia, la República de Corea, Francia, Japón y Letonia y que las mujeres dedican entre el 50 y el 70 por ciento del tiempo que los hombres dedican al trabajo remunerado, pero casi dos veces más tiempo que los hombres a los trabajos no remunerados, o incluso más.

beneficiarias, que incluían a las mujeres de edad avanzada, las jóvenes, las mujeres migrantes, las empresarias o trabajadoras independientes, los habitantes de las zonas rurales y las jefas de familia.

La acción de la OIT hasta ahora

- 121.** Durante la 71.^a reunión (1985) de la Conferencia Internacional del Trabajo se adoptó una resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo. La resolución preveía una acción nacional en los ámbitos de la igualdad de acceso al empleo y la formación, la igualdad de remuneración, las condiciones de trabajo, la protección de la maternidad, los trabajadores con responsabilidades familiares, la seguridad social, la participación, las medidas administrativas para promover la igualdad de oportunidad y de trato y el perfeccionamiento de la base de datos. La resolución preveía igualmente que la OIT desarrollase su actividad normativa, mediante un examen de las medidas de protección, la cooperación con el sistema de las Naciones Unidas, la inclusión en el orden del día de las reuniones de la OIT de puntos sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, la divulgación de información, la cooperación técnica, el refuerzo de las disposiciones institucionales, la creación de servicios para el cuidado de los niños, a fin de permitir que un mayor número de mujeres asista a las reuniones de la OIT, y la promoción del uso de un lenguaje no sexista.
- 122.** Desde 1985, se han incluido en el orden del día de Conferencia disposiciones normativas y de otra índole relacionadas particularmente con la igualdad de género y el trabajo de las mujeres. Entre ellas figuran la adopción del Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)⁵³, el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)⁵⁴, el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)⁵⁵ y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)⁵⁶. En 2001, se sometió un estudio general sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria a la 89.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo⁵⁷. Sin embargo, uno de los obstáculos es el de promover la ratificación y aplicación de algunos de estos convenios, que a lo largo del último decenio no han contado con muchas ratificaciones. Por otra parte, la adopción en 1998, por parte de la Conferencia, de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento ofrece un impulso añadido a la promoción de la igualdad de género, al incluir en la Declaración el principio de la eliminación de la discriminación. En el ámbito de la campaña de promoción de ratificación de los convenios fundamentales, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) han recibido un gran número de nuevas ratificaciones y en la actualidad figuran como dos de los convenios internacionales más ratificados. Se han llevado a cabo muchos proyectos de cooperación técnica y asesoramiento para promover y garantizar la igualdad de género mediante una mejor aplicación de esos dos convenios fundamentales.

⁵³ Seis ratificaciones.

⁵⁴ Ocho ratificaciones.

⁵⁵ Dos ratificaciones.

⁵⁶ Tres ratificaciones.

⁵⁷ OIT: *Trabajo nocturno de las mujeres en la industria*, Informe III (Parte 1B) CIT 89.^a reunión, Ginebra, 2001.

- 123.** En 1991, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución relativa a la acción de la OIT en favor de las trabajadoras, por la que se reafirmaban las disposiciones de la Resolución de 1985, muchas de las cuales seguían siendo válidas pero escasamente aplicadas. La Resolución pedía a los mandantes de la OIT y a la Oficina que pusiesen en práctica una serie de medidas encaminadas a promover la igualdad de las mujeres: entre ellas figuran la ratificación y aplicación de las normas correspondientes, el aumento de la participación de las mujeres en la Conferencia Internacional del Trabajo y en las reuniones de la OIT, y prestar toda la atención que se merecen a los temas del tipo de una evaluación de tareas plenamente libre de parcialidad por motivos de sexo o del acoso sexual. Además, se celebraron reuniones ministeriales sobre *Más y mejores empleos para la mujer* en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1998, y sobre la cuestión de lograr que la igualdad de género en el trabajo se convierta en una realidad, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999.
- 124.** Además, se han celebrado varias reuniones tripartitas sobre cuestiones relativas a la igualdad de género, que abarcaron ámbitos como las medidas para la protección de las mujeres, la igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en la seguridad social y la posición de las mujeres que ocupan cargos de dirección. En diversas oportunidades, el Consejo de Administración ha abordado las cuestiones sobre la igualdad de género, en particular en un coloquio de un día celebrado en marzo de 2000 sobre trabajo decente para las mujeres, como contribución al período extraordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre Beijing+5, que se celebró en junio de 2000.
- 125.** Una serie de proyectos de cooperación técnica han abordado la igualdad de género en diversos ámbitos. Estos proyectos han promovido los derechos de las trabajadoras y han apoyado la generación de ingresos y la potenciación de las mujeres mediante iniciativas de microfinanciación, creación de empresas y organización de las mujeres, sobre todo en el sector informal. Otros proyectos han abordado el problema cada vez más frecuente de la trata de mujeres y niños, y de la situación de los trabajadores domésticos. El programa relativo al género, la pobreza y el empleo está dirigido a dotar de capacidad a los mandantes para una completa integración del empleo y las cuestiones de género y la formulación y aplicación de las estrategias de lucha contra la pobreza.
- 126.** En los últimos dos decenios y a través de estas acciones, la OIT se ha ido centrando cada vez más en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, y ha hecho hincapié, en sus trabajos de generación de empleo, en el desarrollo de un enfoque basado en derechos en el que el progreso económico y la justicia social aparecen coherentemente conectados. La promoción de los derechos económicos y sociales de las mujeres, en un plano igualitario con los hombres, constituye un componente fundamental de este enfoque. Además, se ha producido una evolución significativa, que se distancia de los planteamientos proteccionistas de las trabajadoras por el mero hecho de ser mujeres, aunque de todos modos la protección de la maternidad sigue siendo un elemento esencial para promover la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la necesidad de proteger los derechos de las categorías vulnerables de trabajadores (entre los que hay una elevada proporción de mujeres) ha quedado reconocida con la adopción de convenios como el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial y el Convenio sobre el trabajo a domicilio. Asimismo, desde 1995 se ha prestado una mayor atención a la incorporación de las cuestiones de género en los programas de la OIT y al aumento de la capacidad de la Oficina y de los mandantes para asegurarse de que las cuestiones de género quedan integradas en las principales actividades. Esta estrategia fue formalmente adoptada por los Estados Miembros en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, y ha sido considerada como el medio más efectivo para abordar la persistencia de las desigualdades de género en el mundo. No obstante, la OIT tiene todavía que adoptar

formalmente la estrategia de incorporar las cuestiones de género como parte integrante de su propia política de igualdad de género.

- 127.** En el primer Programa y Presupuesto estratégico de la OIT, adoptado para 2000-2001, y en el marco de políticas y estrategias, se ha prestado un interés intersectorial a las cuestiones de género en todas las actividades de la OIT. El objetivo es asegurarse de que el trabajo sobre la igualdad de género no queda relegado a un segundo plano, sino que se convierta en un objetivo fundamental que se incluya sistemáticamente en todos los ámbitos de la acción de la OIT. En marzo de 2000, se sometió al Consejo de Administración el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT. El objetivo de este Plan de Acción de la Oficina es garantizar que las cuestiones de género queden integradas en todos los programas de la OIT. En el marco de la aplicación de este plan, la Oficina lleva a cabo actualmente una auditoría general de los programas relativos al género, para evaluar el alcance de los mecanismos institucionales establecidos y determinar si son operativos, al objeto de garantizar que las cuestiones de género se traten sistemáticamente en todas las actividades de la OIT. Está previsto que el informe sobre la auditoría de las cuestiones de género ponga de relieve las prácticas, indicadores e instrumentos utilizados por la OIT para incorporar las cuestiones de género y determine los modos en que podría mejorarse la eficacia de la OIT en la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo.

Evolución de la política futura de la OIT

- 128.** Habida cuenta de lo anterior, sería muy conveniente y útil que en 2004 la Conferencia Internacional del Trabajo efectuara un examen global de los problemas de la igualdad de género en el mundo del trabajo. Dicho examen podría brindar un espacio crítico para el desarrollo de la política de la OIT en relación con esas cuestiones. Sería además oportuno, porque para esa fecha habrán transcurrido ya casi diez años desde la celebración en Beijing en 1995 de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer.
- 129.** La inscripción de un punto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 significaría una gran oportunidad para analizar y evaluar la situación del mercado de trabajo, así como las tendencias económicas mundiales y las consecuencias de la igualdad de género en el mundo del trabajo, evaluando además cómo ha evolucionado la situación de las diversas categorías de trabajadores y trabajadoras que componen la fuerza de trabajo, tanto en el sector formal como en el informal. Tal vez el reto básico sea *garantizar no sólo que el empleo productivo se ubique en el centro de las políticas macroeconómicas y sociales, sino también que dichas políticas integren plenamente las consideraciones de género*. A este respecto, la Conferencia tal vez estime oportuno centrarse especialmente en cómo el Programa Global de Empleo está ayudando a promover un cambio productivo, integrador y equitativo para que se reconozca y se remunere plenamente el trabajo de las mujeres y de los hombres, y para que haya un equilibrio entre la eficacia económica y el trato justo de la persona de ambos sexos. La OIT podría determinar además las cuestiones de género prioritarias y discutir sobre los nuevos ámbitos laborales, como la economía asistencial, el VIH/SIDA, el planteamiento del ciclo vital, el papel de los hombres en la promoción de la igualdad de género y el trabajo y la familia.
- 130.** Como la garantía de una perspectiva de género en el Programa Global de Empleo de la OIT se basa en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, los puntos básicos para la discusión podrían comprender los temas siguientes:

- a) Concretar la mayor voluntad y compromiso políticos en una más efectiva y sostenible *promoción y realización de los derechos humanos de las mujeres y las niñas*, como parte integrante de los derechos humanos básicos. Sin lugar a dudas, desde 1995 ha aumentado el número de firmas y ratificaciones de los instrumentos relativos a los derechos humanos, pero su aplicación en términos de políticas y programas eficaces sigue tropezando con dificultades.
- b) Garantizar *un trabajo seguro y sin riesgo para las mujeres y para los hombres*. Incluso en la economía formal, los ingresos más reducidos y las pautas de empleo irregular de las mujeres socavan su capacidad para participar en sistemas contributivos de seguro social y beneficiarse de ellos. La introducción de sistemas innovadores de servicios de apoyo compartido y de redes de seguridad mejoraría la protección de la gran mayoría de las mujeres que trabajan en la economía informal.
- c) *El fortalecimiento de la representación y de la participación de las mujeres en las estructuras de diálogo social*. No puede haber igualdad de género en el trabajo sin libertad sindical, y sólo es a través de la libertad sindical que las actividades de movilización, participación y asociación pueden promover la igualdad de género. La Conferencia tal vez estime oportuno estudiar especialmente las experiencias adquiridas por los interlocutores sociales en el marco de iniciativas de ayuda a las mujeres no sindicadas y de mejora de la representación de las mujeres en todos los niveles del proceso de toma de decisiones. También podría examinar la manera en que dichos interlocutores han estado forjando alianzas y creando asociaciones con nuevos actores sociales — especialmente con organizaciones de mujeres — con el objetivo común de promover la igualdad de género.
- 131.** Un informe a la Conferencia Internacional del Trabajo podría aprovechar la acción de la OIT para dar respuesta a esas cuestiones y para promover la igualdad de género, en particular en el ámbito del Programa de Trabajo Decente. Significaría además una oportunidad para examinar en qué medida las normas de la OIT, que tratan especialmente la igualdad de género y las disposiciones específicas sobre esa cuestión que figuran en otras normas, se reflejen en los diversos medios de acción de la OIT, y sirvan para identificar las carencias y obstáculos, y destacar cuáles son las prácticas adecuadas al respecto. Una valoración de los posibles instrumentos de fortalecimiento de los conocimientos de base de la OIT sobre las cuestiones relativas a la igualdad de género podría contribuir a una mejor compilación de datos en el futuro. Ello, a su vez, podría servir de apoyo y de estímulo para la movilización y para el trabajo de sensibilización de la OIT, la promoción de normas, y la puesta en práctica de la cooperación técnica.
- 132.** La introducción en el orden del día de la Conferencia de 2004 de un punto sobre la igualdad de trato para las mujeres y para los hombres en el mundo del trabajo representaría de esta forma una oportunidad significativa para actualizar la política global de la OIT como Organización sobre las cuestiones de la igualdad de género y la incorporación de cuestiones de género a la luz de la Plataforma de Acción aprobada en Beijing, los compromisos de la Cumbre Mundial que figuran en la Declaración de Copenhague de 1995, y de la estrategia de incorporación de las cuestiones de género aprobada en 1997 por el ECOSOC. Además, un debate general sobre igualdad de género en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 daría un gran impulso a las actividades sostenidas de seguimiento y conectaría con los resultados del debate general de 2002 sobre la economía informal, el debate de 2003 sobre el enfoque integrado de la seguridad y salud en el trabajo, así como con el debate sobre el informe global sobre la discriminación con arreglo a la Declaración, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2003. Igualmente, reafirmaría los compromisos de la OIT con la promoción de la igualdad de género como componente fundamental del Programa de Trabajo Decente. Un punto en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 daría a los mandantes la oportunidad

de identificar la vía de progreso basada en una valoración de los resultados de la estrategia de la Oficina de incorporar la cuestión de género en todas sus actividades: elaboración de normas, investigación, cooperación técnica, promoción y servicios de asesoramiento.

6. Fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social (discusión general)

Resumen

La pertinencia del tripartismo y del diálogo social sigue creciendo como respuesta a los desafíos de un mundo globalizado, sobre todo para conciliar los imperativos de la justicia social con los de la competitividad de las empresas y el desarrollo económico. Pero la práctica del tripartismo y del diálogo social es muy desigual: con frecuencia no se han utilizado – y ni siquiera explorado – todas sus posibilidades. En la Conferencia, una discusión general sobre esta cuestión podría tratar de los retos a los que hace frente el diálogo social para aumentar el papel y la eficacia del diálogo social en los Estados Miembros. Si bien el diálogo social y el tripartismo tienen un significado preciso dentro de la OIT, profundizar la comprensión y el compromiso ante estos conceptos podría constituir otro objetivo para una discusión general. Las diversas facetas del diálogo social podrían examinarse (tanto en relación con las instituciones como con los resultados) para ofrecer a los mandantes una base que les permita aprovechar todas las posibilidades del diálogo social, y para que la Oficina les brinde una mejor asistencia a ese respecto. Otros temas podrían ser las instituciones, los mecanismos y los procesos del tripartismo y el diálogo social, tanto formales como informales, la amplia gama de cuestiones que pueden tratarse con éxito por medio del tripartismo y el diálogo social, los actores en el diálogo social, los factores determinantes para el éxito del tripartismo y el diálogo social, y la misión de la OIT en relación con el diálogo social. El ámbito que deba tener exactamente la discusión general y los puntos para discusión se determinarían después de obtener la plena adhesión de los mandantes.

- 133.** Durante la mayor parte del siglo pasado, la Organización Internacional del Trabajo ha encarnado el tripartismo y el diálogo social en el plano internacional. Tras haber sido formulados por primera vez en la Constitución de la OIT en 1919, su pertinencia ha seguido creciendo como respuesta a los desafíos de un mundo globalizado, sobre todo para conciliar los imperativos de la justicia social con los de la competitividad de las empresas y el desarrollo económico⁵⁸. Pero la práctica del tripartismo y del diálogo social es muy desigual, y en muchos países no forma parte integrante de la política económica y social, ni tampoco de la toma de decisiones. Aun en los casos en que existe una tradición de tripartismo y de diálogo social, con frecuencia no se han utilizado — y ni siquiera explorado — todas sus posibilidades. Aunque su práctica y sus resultados son desiguales, el diálogo social sigue siendo atractivo porque está sólidamente arraigado en los ideales de la democracia, la equidad y la eficiencia. Habida cuenta del interés que suscita, podría ser oportuno que se celebrara una discusión en la Conferencia para tratar los retos con que tropieza el diálogo social para incrementar la función y eficacia del tripartismo y el diálogo social en los Estados Miembros.
- 134.** Desde la perspectiva de la OIT, el diálogo social constituye un elemento fundamental del trabajo decente y un medio fundamental para conseguir su implementación. En efecto, el diálogo social puede ser tanto un medio como un fin. «Abarca todos los tipos de negociación y consulta o, simplemente, el mero intercambio de información entre representantes del gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre asuntos de interés común relacionados con la política económica y social.»⁵⁹ Del mismo

⁵⁸ Véanse las Conclusiones relativas a la consulta tripartita a nivel nacional sobre la política económica y social, Conferencia Internacional del Trabajo, 1996.

⁵⁹ Propuestas de Programa y Presupuesto para 2000-2001, vol. 3 (OIT, Ginebra, 1999), párrafo 114.

modo, la cooperación tripartita se define en relación con «todos los tratos que se desarrollan en el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores que afectan a la elaboración y a la aplicación de las políticas económicas y sociales»⁶⁰. Aunque el diálogo social y el tripartismo tienen un significado preciso dentro de la OIT, profundizar la comprensión y el compromiso respecto de estos conceptos podría constituir otro objetivo importante para una discusión general.

135. Una forma de estudiar las múltiples facetas que presenta el diálogo social, tanto en términos de instituciones como de resultados, sería que la Conferencia Internacional del Trabajo examinara dicha cuestión en una discusión bien estructurada. Con ello, se pondría a disposición de los mandantes y de la Oficina una base que permitiría a los primeros aprovechar las posibilidades que ofrece el diálogo social, y a esta última prestarles más ayuda en este sentido. En términos más concretos, una discusión podría brindar la oportunidad de:

- a) fomentar una mejor comprensión del concepto e importancia del diálogo social y, en este contexto, del cometido de los interlocutores sociales y de la OIT;
- b) promover un recurso más amplio al tripartismo y al diálogo social, y determinar medios para superar los obstáculos que puedan oponerse a ello;
- c) clarificar la función del tripartismo y el diálogo social para hacer más operativos los objetivos estratégicos de la OIT y promover las cuestiones intersectoriales de género y desarrollo;
- d) poner de relieve las innovaciones y prácticas óptimas relativas al diálogo social de las que podrían beneficiarse otros países;
- e) posibilitar que la OIT haga un balance y extraiga las correspondientes lecciones de los espectaculares cambios que se han producido en el ámbito del tripartismo y el diálogo social a consecuencia de la globalización, teniendo en cuenta las dimensiones regionales del diálogo social;
- f) promover el tripartismo y el diálogo social en una economía globalizada, inclusive por medio de la cooperación entre la OIT y otras organizaciones internacionales;
- g) estudiar y comprender mejor los vínculos existentes entre la competitividad, la gestión del cambio y el diálogo social en los distintos ámbitos (empresarial, sectorial, nacional, subregional e internacional), y
- h) dar a conocer mejor las actuales normas relativas al tripartismo y al diálogo social (básicamente los Convenios núms. 87, 98, 144, 150, 154 y las Recomendaciones núms. 91, 92, 94, 113, 129, 130, 152, 158 y 163).

136. Para alcanzar estos objetivos, y partiendo de las definiciones de la OIT en materia de diálogo social y cooperación tripartita, podrían considerarse los elementos que figuran a continuación para su inclusión en una discusión sobre el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social.

⁶⁰ Conclusiones relativas a la consulta tripartita a nivel nacional sobre la política económica y social, Conferencia Internacional del Trabajo, 1996.

Instituciones, mecanismos y procesos del diálogo social (formales e informales)

137. Como se ha dicho antes, el diálogo social puede ser tanto un medio como un fin. La forma en que transcurre el diálogo social y el marco institucional en el que se pone en práctica son tan importantes como el propio resultado. El proceso puede también incidir en la calidad del resultado, puesto que el tripartismo y el diálogo social garantizan la participación y el proceso democrático, que son fundamentales para la buena gobernanza. Además, las instituciones, mecanismos y procesos elegidos pueden brindar una gama muy amplia de posibilidades para encontrar soluciones, así como aportar más influencias en materia de toma de decisiones y fomentar un espíritu de colaboración. Habida cuenta de que hay una gran variedad de instituciones, mecanismos y procesos de diálogo social (formales e informales), se podría dar comienzo a la discusión a partir de un estudio detallado de distintas experiencias nacionales, con las ventajas e inconvenientes con que se haya tropezado. Se podría prestar especial atención al análisis de las formas más eficaces y adecuadas de la promoción del tripartismo y el diálogo social en los procesos de desarrollo, transición e integración económica y regional, y cómo se podrían fomentar mejor unas formas de diálogo social dinámicas, innovadoras y que tiendan a la igualdad, así como los distintos niveles en que el diálogo social tiene lugar y la interacción entre varios niveles.

Cuestiones que abarca el diálogo social

138. Se podría destacar la gran variedad de cuestiones que pueden abordarse con éxito a través del diálogo social. Habría que centrarse en la enumeración de ejemplos concretos de los beneficios que resultarían de la ampliación de la aplicación del tripartismo y el diálogo social más allá de los asuntos tradicionales de las relaciones laborales. De este modo se consideraría la participación de los interlocutores sociales en las discusiones, los debates y la toma de decisiones sobre cuestiones económicas y sociales más generales. Se podrían orientar de forma práctica las actividades de los distintos sectores de la OIT, garantizando así la puesta en práctica y la consecución de los objetivos estratégicos en el plano nacional por medio del diálogo social.

Actores del diálogo social

139. «El tripartismo cohesivo es la piedra angular de la OIT»⁶¹. La labor que desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores y los representantes del gobierno en la promoción del diálogo social tiene una importancia primordial, tanto si el diálogo tiene lugar dentro como fuera de la OIT. Cuando se examinan los actores que intervienen en el diálogo social, conviene insistir en la función fundamental que cumple el diálogo social (tanto tripartito como bipartito), así como en la capacidad que tienen las administraciones del trabajo y los interlocutores sociales para entablar un diálogo social fructífero y efectuar aportaciones útiles al mismo.

Factores que determinan un tripartismo y un diálogo social fructíferos

140. No es fácil lograr un diálogo social equilibrado y fructífero. Es un instrumento poderoso que ha ayudado a resolver problemas difíciles y a fomentar la cohesión social. Pero no

⁶¹ *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del Director General, OIT, Ginebra, 2001, pág. 82.

cabe darlo por sentado. La adquisición del reflejo de consultar y negociar lleva tiempo y requiere grandes esfuerzos. Necesita además unos interlocutores sociales que tengan la capacidad y la voluntad de entablar diálogo de manera responsable, y que tengan también la fuerza y la flexibilidad necesarias para amoldarse a las circunstancias de nuestro tiempo y aprovechar las nuevas oportunidades⁶². No puede negarse la importancia de contar con participantes sólidos, independientes y representativos en el proceso y — en este contexto — es primordial el respeto de los principios relativos a la libertad sindical. Otras cuestiones que podrían tratarse en ese contexto son las funciones que desempeñan el respeto mutuo, la confianza, la búsqueda de consenso, la adopción de enfoques pragmáticos y el acceso a la información.

La OIT y el diálogo social

141. La OIT cuenta con un gran acervo de normas en relación con el diálogo social, entre ellas las relativas a la negociación colectiva. Asimismo, participa en una amplia gama de proyectos de cooperación técnica destinados a promover y reforzar el tripartismo y el diálogo social (comprendida la negociación colectiva, sus mecanismos e instituciones) y a establecer la capacidad de las partes pertinentes para participar en la consulta tripartita y el diálogo social. Sin embargo, el diálogo social no se ha utilizado de manera coherente como medio para llevar a la práctica los demás objetivos estratégicos de la OIT. A ese respecto, la discusión podría promover una comprensión más amplia de la función de varias normas en materia de promoción de diálogo social, como medio de hacer operativos los objetivos estratégicos en el plano nacional. En cuanto a las normas, en muchos convenios se prevé alguna forma de diálogo social, desde los que se refieren a la seguridad y salud en el trabajo (véase, por ejemplo, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)) hasta convenios recientes, como el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). En cuanto a las normas que se centran en el diálogo social, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) son sin duda la columna vertebral del diálogo social. El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 152) han influido en la configuración de las instituciones tripartitas de varios países y — en muchos casos — han servido como punto de partida para entablar el diálogo social sobre un mayor número de cuestiones. El cometido de las administraciones del trabajo respecto al diálogo social se examina en el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 158). Hay además otras normas que se refieren a las instituciones y los procesos de diálogo social, algunas de las cuales no son demasiado conocidas. Entre éstas cabe citar las que tratan de la negociación colectiva (como la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 163)), y también la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92), la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94), la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113), la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm. 129), y la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).

⁶² *Trabajo Decente*. Memoria del Director General, OIT, Ginebra, 1999, pág. 45.

- 142.** Las Conclusiones relativas a la consulta tripartita a nivel nacional sobre la política económica y social que fueron adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1996, tras una discusión general sobre la consulta tripartita, serían asimismo pertinentes en el contexto de una discusión sobre el fortalecimiento del tripartismo y del diálogo social. Las Conclusiones de 1996 establecen algunos de los requisitos esenciales, así como las ventajas de la cooperación tripartita y tratan además de los retos a que se enfrenta la consulta tripartita a causa de la globalización de la economía. Podría ser útil examinar cómo ha evolucionado la consulta tripartita desde la discusión de 1996 y examinar cuáles son las medidas concretas que se han adoptado para aplicar las conclusiones. La discusión de 1996 (y las conclusiones que de ella se derivan) podrían constituir un punto de partida útil para un debate sobre el tripartismo y el diálogo social, aunque convendría evitar una repetición de dicha discusión.
- 143.** A pesar de ser una parte esencial del Programa de Trabajo Decente y de la propia OIT, aún no han sido plenamente exploradas las grandes posibilidades que tiene el diálogo social, y es necesario que nuestros mandantes dispongan de más información sobre la importancia del diálogo social. Habida cuenta de esta falta de información, un punto del orden del día sobre el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social requeriría una investigación complementaria, para la cual actualmente no hay financiación⁶³. Se podría poner en marcha un importante programa de investigación para preparar una discusión general en la Conferencia, al objeto de establecer una base de conocimientos sólida en relación con las buenas prácticas en materia de tripartismo y diálogo social, con el fin de determinar las necesidades concretas de los mandantes y los obstáculos enfrentados. Sería muy conveniente llevar a cabo una investigación de campo para cerciorarse de que las necesidades reales de los mandantes se determinan correctamente; por lo tanto, sería fundamental que los mandantes participaran directamente en este proceso.
- 144.** El propósito de este documento es brindar un amplio marco a la discusión sobre el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social, ya que — por la propia índole del tema — se ha considerado que el ámbito de una discusión general y los puntos para discusión sólo podrán ser determinados con precisión tras conseguir un decidido compromiso por parte de los mandantes. Por su parte, la Oficina se compromete a hacer participar los mandantes de manera plena y directa en el desarrollo del tema y en la investigación preparatoria para garantizar que la discusión celebrada en la Conferencia corresponda a las necesidades y realidades de los mandantes. Si este tema es elegido para su inscripción en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004, la Oficina consultará detalladamente con los mandantes en todo el proceso de elaboración del documento informativo. Ello no obstante, si resultara más apropiado, se podría considerar la inscripción de este tema en el orden del día de la Conferencia de 2005, con lo que habría más tiempo para llevar a cabo las consultas e investigaciones necesarias.

Ginebra, 31 de enero de 2002.

Puntos que requieren decisión: párrafo 1;
párrafo 2;
párrafo 21.

⁶³ En el documento GB.283/PFA/2/2 figura una propuesta para que se asignen fondos adicionales con ese fin.