



## Consejo de Administración

331.ª reunión, Ginebra, 26 de octubre – 9 de noviembre de 2017

GB.331/POL/2

Sección de Formulación de Políticas  
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 5 de octubre de 2017

Original: inglés

### SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo

#### Finalidad del documento

En el presente documento se ofrece una visión de conjunto de la estrategia destinada a la consecución del resultado 8 relativo a la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo, sus principales ámbitos de intervención y los avances obtenidos durante el bienio.

Se invita al Consejo de Administración a que dé orientaciones sobre la estrategia y su aplicación (véase el proyecto de decisión, en el párrafo 27).

**Objetivo estratégico pertinente:** Todos los objetivos estratégicos.

**Resultado/eje de política transversal pertinente:** Resultado 8: Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.

**Repercusiones en materia de políticas:** Las orientaciones del Consejo de Administración servirán de guía para la aplicación de la estrategia de la Oficina durante el bienio 2018-2019.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Se requiere la movilización de recursos extrapresupuestarios para la aplicación de la estrategia en el bienio 2018-2019.

**Seguimiento requerido:** Aplicación de la estrategia destinada a la consecución del resultado 8 de acuerdo con lo establecido en el Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019.

**Unidad autora:** Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

**Documentos conexos:** GB.331/POL/1; Programa y Presupuesto para el bienio 2016-2017; GB.329/PFA/1; GB.329/INS/20/6; GB.328/POL/6; GB.328/POL/7; GB.326/POL/2; GB.323/POL/1; Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017.



## I. Antecedentes y fundamento

1. Las situaciones laborales que vulneran los principios y derechos fundamentales en el trabajo o que ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana o la seguridad de los trabajadores o mantienen a sus hogares sumidos en la pobreza son inaceptables. En todas las regiones, algunos grupos y categorías de trabajadores están más expuestos que otros a formas inaceptables de trabajo. Ello ocurre con mayor frecuencia en sectores donde hay un escaso control del cumplimiento de las normas, los trabajadores no están bien organizados o corren el riesgo de discriminación por motivos de género, raza, origen étnico, nacionalidad, estado de salud u otros motivos, y en donde la disponibilidad de datos fiables y precisos constituye un problema. Conseguir eliminar o reducir las formas inaceptables de trabajo es fundamental para acelerar los avances hacia la consecución del trabajo decente.
2. La estrategia relativa al resultado 8 para el bienio 2016-2017 se basa en la labor realizada en el contexto de la esfera de importancia decisiva sobre la «protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo» (ACI 8) en 2014-2015, y contribuye a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) pertinentes en el marco de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), a saber, las metas 8.5, 8.7, 8.8, 5.1, 5.2, 10.2 y 10.3 de los ODS.

## II. Objetivos y enfoque estratégico

### Objetivos

3. El objetivo del resultado 8 es mejorar el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo abordando las causas y condiciones que generan y perpetúan las formas inaceptables de trabajo y propiciando cambios duraderos en este ámbito. De índole transversal, el resultado 8 se está aplicando en más de 80 países de las cinco regiones, 53 de los cuales son países beneficiarios. El resultado 8 se centra en:
  - mejorar la eficacia de las políticas y normativas para prevenir, eliminar o reducir la incidencia de las formas inaceptables de trabajo en sectores, ocupaciones y grupos sociales de alto riesgo;
  - reforzar la capacidad de las instituciones gubernamentales y los interlocutores sociales interesados para formular y aplicar las políticas y normativas destinadas a prevenir y proteger a los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo y vigilar su cumplimiento, y
  - acelerar los progresos hacia la eliminación de las formas inaceptables de trabajo mediante la adopción de medidas concertadas que se refuercen mutuamente a nivel internacional, regional, nacional y sectorial, y la participación de agentes clave tanto en el plano nacional como internacional. Ello implica asimismo llevar cabo el seguimiento y evaluación de la eficacia de las medidas que se adopten.

## Estrategia

4. *Aplicar una estrategia integrada sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo y otros ámbitos en sectores de alto riesgo.* Con frecuencia a los trabajadores domésticos y otros trabajadores vulnerables a formas inaceptables de trabajo se les niegan los principios y derechos fundamentales en el trabajo y se les imponen condiciones de trabajo muy precarias e incluso abusivas. En este sentido, se han desplegado esfuerzos para prohibir el empleo de niños menores de edad en el servicio doméstico (Filipinas, Indonesia, Pakistán, Sri Lanka, Swazilandia y Togo), fomentar el respeto de los derechos de las trabajadoras domésticas indígenas, entre otras cosas promoviendo la ratificación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) (Guatemala) y promover la contratación equitativa de trabajadores domésticos migrantes (India, Jordania y Nepal). La participación y representación a través de las organizaciones de trabajadores domésticos, al igual que el desarrollo de competencias profesionales (Nepal), han sido factores decisivos para reforzar la capacidad de estos trabajadores de negociar mejores condiciones de trabajo y reducir su vulnerabilidad a la explotación, en particular a la trata de personas. Para facilitar la ratificación del Convenio núm. 189, en el Pakistán se han introducido cambios normativos mediante la aprobación en marzo de 2016 del proyecto de ley sobre los derechos en materia de empleo de los trabajadores domésticos, donde se fija la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo doméstico en los 14 años de edad, se establece la obligación de suscribir contratos de trabajo por escrito y se especifican las horas de trabajo, las labores que deben desempeñarse, los salarios, las vacaciones, la alimentación y el alojamiento.
5. *Organizar a los trabajadores ocupados en formas inaceptables de trabajo.* La organización es otro elemento importante de la estrategia para empoderar a los trabajadores y mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, aunque también plantea muchas dificultades. La lejanía o la dispersión geográficas, las barreras socioculturales, al igual que las barreras legislativas en algunos países (por ejemplo, en el caso de los trabajadores migrantes), son obstáculos que dificultan la organización. Para atenuar esta carencia de representación, en el marco del resultado 8, la OIT presta asistencia a los sindicatos y organizaciones de empleadores ya constituidos para que puedan responder a las necesidades de estos trabajadores y entrar en contacto con sus organizaciones. En el Estado Plurinacional de Bolivia, la Cámara Boliviana de la Construcción (CABOCO) creó un portal en Internet para casar la oferta con la demanda de trabajo para mujeres en el sector de la construcción, que ha mejorado sus oportunidades económicas. En Guatemala, la asistencia que la OIT prestó al Sindicato de Trabajadoras Domésticas, Similares y a Cuenta Propia (SITRADOMSA) reforzó su capacidad para abordar las necesidades específicas de las trabajadoras domésticas indígenas, en particular mediante nuevas formas de organización como las cooperativas. En Bangladesh, para allanar el camino hacia la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169), según lo dispuesto en el séptimo plan quinquenal del país (2016-2020) y a raíz del apoyo que la OIT prestó al sindicato de trabajadores de las plantaciones de té, los mandantes están negociando un acuerdo para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de este sector, que comprende trabajadores indígenas y tribales. Se está prestando especial atención a las barreras específicas que afectan a las mujeres indígenas, que en su mayor parte desempeñan las labores peor remuneradas como la recolección, tarea en la que suelen recurrir al trabajo infantil para poder cumplir los objetivos diarios de cosecha recolectada a fin de evitar descuentos salariales.
6. *Promover la ratificación y aplicación efectiva de las normas internacionales del trabajo pertinentes.* Las normas internacionales del trabajo sirven de base para todas las intervenciones a nivel mundial y en los países. En varios países las intervenciones tienen por objetivo resolver cuestiones que los órganos de control de la OIT han puesto de relieve. En Uzbekistán, a raíz de las observaciones formuladas en relación con la aplicación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) en el sector de la agricultura, la OIT viene

vigilando desde 2013 el recurso al trabajo infantil y al trabajo forzoso en la cosecha del algodón (septiembre-octubre de 2013, 2015 y 2016). Si bien en 2016 comenzó a disminuir gradualmente el recurso generalizado y sistemático al trabajo infantil en la cosecha de algodón, convendría seguir ejerciendo esa vigilancia, especialmente por lo que respecta a los niños de 16 y 17 años de edad. Como el trabajo forzoso sigue planteando un problema, el Gobierno ha adoptado medidas encaminadas a reducir el riesgo de que se recurra a esta práctica. Uzbekistán también ha ratificado el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). En 2016 se llevó a cabo la primera encuesta sobre las prácticas de contratación y empleo estacional en la agricultura, que se complementó con amplias actividades de sensibilización y creación de capacidad destinadas a los ministerios competentes y a los miembros del Consejo de coordinación en materia de lucha contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso. En Mauritania, en respuesta a las cuestiones suscitadas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) a propósito de la aplicación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, la OIT está prestando servicios de asistencia técnica sobre el acceso a la justicia, el conocimiento de los derechos y los programas de mejora de los medios de subsistencia para quienes sufren las secuelas de la esclavitud. En Tailandia, a raíz de la reclamación presentada en 2016 por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte relativa al incumplimiento por parte de dicho país del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la OIT está prestando asistencia al Gobierno para la protección efectiva de los trabajadores nacionales y migrantes del sector de la pesca (véase el párrafo 11 *infra*).

7. *Contribuir al proceso normativo en curso sobre la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.* La violencia y el acoso relacionados con el trabajo son inaceptables y tienen graves consecuencias en el bienestar de las personas, la productividad, las empresas y la sociedad. Ante la posible adopción de una o más normas nuevas de la OIT en este ámbito, se preparó una guía práctica<sup>1</sup> en colaboración con la CSI y seis federaciones sindicales internacionales de todas las regiones. La guía proporciona información fáctica sobre cómo los sindicatos — mediante convenios colectivos, políticas aplicables en el lugar de trabajo, campañas y actividades de sensibilización — han tomado medidas constructivas para prevenir y proteger a los trabajadores contra la violencia y el acoso en el trabajo, a menudo cuestionando formas de discriminación de índole institucional y estructural. La guía se basa en 81 estudios de casos prácticos en economías industrializadas y emergentes que abarcan diversos sectores, como la hotelería, la restauración y el comercio minorista<sup>2</sup>, y presenta una lista de convenios colectivos concluidos en más de 20 países, acompañada de extractos de cláusulas que tratan sobre la violencia y el acoso relacionados con el trabajo. La labor en torno a la preparación y utilización de esta guía práctica también está sirviendo de base para determinar la posición y el compromiso activo de los sindicatos en el proceso de elaboración de la citada norma.
8. *Colmar las lagunas estadísticas.* Lo que no se mide se soslaya o se aborda de forma menos eficaz. A partir de las bases de datos de 75 países, en 2017 se produjeron y publicaron estimaciones mundiales y regionales sobre niños ocupados en actividades económicas, niños ocupados en trabajo infantil y niños ocupados en trabajos peligrosos, y se calculó que 152 millones de niños continúan ocupados en trabajo infantil. Si bien dichas estimaciones indican que, a nivel mundial, el trabajo infantil está disminuyendo a un ritmo más lento desde 2012, existen importantes diferencias regionales, con considerables progresos en Asia y el

<sup>1</sup> [http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS\\_546645/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_546645/lang--en/index.htm) (disponible únicamente en inglés).

<sup>2</sup> *Conclusiones de la Reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*, Ginebra, 3-6 de octubre de 2016 (MEVWM/2016/7, anexo).

Pacífico y cierto estancamiento en otras regiones. También se produjeron estimaciones mundiales y regionales sobre el trabajo forzoso, que sitúan el número de víctimas en 25 millones. Basándose en datos primarios recopilados en más de 50 países, las estimaciones se desglosaron por sexo, por grupo de edad y, por primera vez, por sectores económicos. Las estimaciones mundiales sobre trabajo infantil y trabajo forzoso se presentaron a la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2017.

9. *Establecer alianzas de colaboración fuera de la OIT.* Las alianzas de colaboración con los mandantes de la OIT y otras instituciones clave a nivel nacional, regional e internacional movilizan conocimientos y recursos para impulsar medidas y ejercer la influencia necesaria en las políticas a todos los niveles con miras a proteger más eficazmente a los trabajadores contra las formas inaceptables de trabajo. También proporcionan una plataforma que permite a los mandantes de la OIT ampliar su alcance y recabar apoyos en favor de las normas de la OIT (véase la sección IV).
10. *Establecer alianzas de colaboración dentro de la Oficina.* Habida cuenta del carácter transversal de este resultado, muchas unidades y oficinas exteriores de la OIT han participado activamente en su aplicación, aportando su contribución para obtener resultados, tanto en los países como a escala mundial. A lo largo del bienio se han celebrado consultas periódicas en la sede y en las regiones y entre todas ellas para garantizar la coordinación y responder a las expectativas de los mandantes. Esta coordinación ha impulsado un intercambio de conocimientos y experiencias entre las unidades de la sede, las oficinas exteriores pertinentes y las regiones.

### III. Aspectos más destacados de las intervenciones en los países

11. *Actuar para romper los vínculos que se refuerzan mutuamente entre discriminación, trabajo forzoso, carencia de derechos de representación y condiciones de trabajo abusivas.* En Tailandia, cuya industria pesquera representa el cuarto exportador más importante a escala mundial, muchos pescadores nacionales y migrantes son particularmente vulnerables a prácticas de empleo engañosas y coercitivas, y están sometidos a unas condiciones de trabajo deplorables (por ejemplo, el impago o retraso en el pago de los salarios, jornadas laborales de veinte horas, la trata de personas y el trabajo forzoso). Basándose en los resultados de la labor realizada en el marco de la ACI 8 en 2014-2015, que culminó con la adopción del reglamento ministerial relativo a la protección de los trabajadores en el sector de la pesca marítima (2014), en 2016-2017 la OIT está abordando las deficiencias en la legislación y la práctica, entre otras cosas para facilitar la migración por cauces regulares. En el marco del proyecto financiado por la UE para luchar contra las modalidades de trabajo inaceptables en el sector pesquero y marisquero de Tailandia, la OIT está reforzando la capacidad de los funcionarios gubernamentales, en particular de los inspectores del trabajo, para garantizar el cumplimiento de la legislación. También está colaborando con los sindicatos a fin de reforzar su capacidad de organizar a los trabajadores, en particular a los trabajadores migrantes<sup>3</sup>. Aunque está aumentando el número de mujeres que migran en busca de empleo, muchas lo hacen sin contar con información adecuada, por lo que corren el riesgo de terminar trabajando en condiciones de explotación o ser víctimas de la trata de personas. Rigiéndose por los *Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa* (2016)<sup>4</sup> y en estrecha vinculación con el resultado 9, la OIT está apoyando la movilidad libremente

<sup>3</sup> *Trabajo decente para los pescadores migrantes*, Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre cuestiones relacionadas con los pescadores migrantes (Ginebra, 18-22 de septiembre de 2017).

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS\\_568731/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/fair-recruitment/WCMS_568731/lang--es/index.htm).

elegida de mujeres y niñas desde sus países de origen (Bangladesh, India y Nepal) a los países de destino (India, Jordania y Líbano) en los sectores del trabajo doméstico y la confección. Gracias al apoyo prestado por el Ministerio de Desarrollo Internacional (DFID) del Reino Unido en Asia Meridional y Oriente Medio, la OIT se puso en contacto con más de 200 000 mujeres en sus comunidades de origen para ayudarlas a tomar decisiones con conocimiento de causa en materia de migración; impartió formación sobre contratación equitativa a más de 200 representantes de agencias de colocación (India, Líbano y Nepal); y facilitó la organización de más de 29 000 trabajadoras en zonas de destino de las migrantes para acceder a servicios, prestarse apoyo mutuo y aunar fuerzas para mejorar sus condiciones de trabajo. En la India, se introdujo una nueva legislación para regular las actividades de los agentes de contratación y, en Nepal, se están realizando actividades de sensibilización para abolir las prohibiciones migratorias de carácter discriminatorio que afectan a las mujeres migrantes. Se ha facilitado la organización de las trabajadoras en la India y Nepal a través de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) en Delhi, Orissa y Bihar y a través de la Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT), un sindicato que ampara a los trabajadores nepaleses en la India.

- 12.** *Prevenir y abordar los riesgos profesionales que puedan amenazar la salud mediante mejores sistemas de vigilancia de la salud en los sectores de la minería y la construcción.* Las enfermedades del sistema respiratorio son la principal causa de discapacidad y reducción de la esperanza de vida de los trabajadores en los países en desarrollo. Millones de trabajadores siguen corriendo el riesgo de sufrir neumoconiosis en sectores como la minería, la explotación de canteras y la construcción, de los que un porcentaje elevado corresponde a trabajadores de la economía informal y trabajadores migrantes. Para reforzar los sistemas nacionales de vigilancia de la salud y ayudar a los Estados en la aplicación de la lista de enfermedades profesionales (revisada en 2010) que figura como anexo en la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194), se están ultimando orientaciones internacionales relativas al diagnóstico, la prevención, el control, el registro y la notificación a nivel nacional de las enfermedades profesionales, en particular de las enfermedades del sistema respiratorio. En el plano nacional, se impartió capacitación sobre el uso de la Clasificación Internacional de Radiografías de Neumoconiosis de la OIT a médicos en determinadas regiones de Filipinas, Indonesia, Namibia, Sudáfrica, Viet Nam y Zimbabwe, a fin de proteger a los trabajadores de la exposición al polvo en sectores peligrosos. En Viet Nam se estableció el uso obligatorio de la Clasificación de la OIT (julio de 2016). En Filipinas, el Departamento de Salud organizó, en colaboración con el Departamento de Trabajo y expertos de Japón y Tailandia, un examen de certificación de AIR Pneumo. En Sudáfrica, el Instituto Nacional de Salud en el Trabajo está llevando a cabo una formación sobre la Clasificación de la OIT y, conjuntamente con los interlocutores sociales, adoptó una declaración en la que se comprometen a intensificar su aplicación en Sudáfrica y otros países de la región del África Meridional. Entre las lesiones y enfermedades profesionales no mortales, los trastornos del sistema osteomuscular son los que entrañan mayores costos económicos. En colaboración con la Federación de Sindicatos de China, las listas de verificación en materia de ergonomía de la OIT (*Ergonomic Checkpoints*) se utilizaron en más de 10 000 empresas de 20 provincias del país, abarcando a más de 10 millones de trabajadores; por otra parte, el mayor fabricante por contrata de equipos electrónicos del mundo prevé extender su uso a 1,3 millones de trabajadores en China.
- 13.** *Colaborar con empresas y organizaciones de empleadores en la prevención del VIH mediante medidas de seguridad y salud en el trabajo y de lucha contra la discriminación en sectores de alto riesgo.* En el marco de los esfuerzos destinados a promover la aplicación de la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010 (núm. 200) y la política sectorial sobre el VIH para las maquiladoras, la Asociación Hondureña de Maquiladores (AHM) promovió la incorporación de programas de prevención del VIH y de lucha contra la discriminación en la labor de las empresas afiliadas, abarcando en total a 12 221 trabajadores. Con el apoyo de la OIT, la AHM lideró una campaña contra la violencia y el acoso sexual en el lugar de

trabajo, y colaboró con el Consejo Hondureño de la Empresa Privada y la Federación de Cámaras de Comercio e Industrias de Honduras para impartir formación a 658 gestores de recursos humanos y representantes de las empresas sobre medidas y estrategias para prevenir la discriminación por motivos de diversa índole. En Guatemala, la OIT colaboró con Funcafé, la fundación benéfica de la Asociación Nacional del Café, y el Programa Nacional de Prevención y Control de ITS/VIH/SIDA para incrementar los conocimientos de los trabajadores migrantes estacionales sobre sus derechos y las posibilidades de acceso a pruebas diagnósticas, así como al tratamiento y prevención del VIH durante la época del corte de café. Funcafé estableció 16 centros de salud comunitarios en zonas productoras de café con altas tasas de prevalencia, que proporcionan servicios de salud, en coordinación con la Secretaría de Salud, a las trabajadoras embarazadas. El mensaje de las campañas de sensibilización dirigidas a los trabajadores del sector del café y a la población masculina de las zonas rurales también llegó a 3 683 trabajadores migrantes e indígenas del país.

14. *Combatir la discriminación basada en el estado de salud mediante un cumplimiento más eficaz de la legislación.* Ucrania es uno de los pocos países de Europa y Asia Central en donde la epidemia del VIH sigue aumentando a pesar de los esfuerzos que se están desplegando para contenerla. Basándose en la labor realizada previamente en los sectores del transporte y la salud, los inspectores del trabajo prestaron servicios de asesoramiento a directivos y trabajadores sobre cuestiones relacionadas con el VIH y el sida en el curso de sus inspecciones de rutina en 3 000 empresas de varias regiones. La OIT también impartió capacitación a trabajadores del sector de la salud sobre la mejora de la calidad de los servicios prestados a las personas que viven con el VIH, y sobre las medidas de seguridad y salud en el trabajo apropiadas para prevenir su propia exposición y la transmisión de la enfermedad.
15. *Luchar contra la discriminación de las mujeres mediante la organización y la representación, mayor seguridad y salud, y mejores condiciones de trabajo.* En el Estado Plurinacional de Bolivia, un número creciente de mujeres indígenas con un bajo nivel educativo están entrando en el sector de la construcción, un sector predominantemente masculino, ante la expectativa de obtener ingresos más elevados. Sin embargo, suelen terminar trabajando sin remuneración y, cuando la perciben, su cuantía es un 20 por ciento inferior a la de los hombres; además, también son objeto de acoso sexual. En el marco de la asistencia que la Organización presta a Bolivia para aplicar el Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167), la OIT ha venido colaborando con los sindicatos, las organizaciones de empleadores y el gobierno local de El Alto de la Paz para contrarrestar la discriminación en las remuneraciones y prevenir los comportamientos violentos contra las trabajadoras indígenas del sector de la construcción mediante campañas de sensibilización destinadas a los trabajadores del sector, así como políticas de contratación pública que penalizan este tipo de prácticas, actividades de formación profesional destinadas a las mujeres constructoras, en particular sobre seguridad y salud en el trabajo, y diversos servicios de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.
16. *Entablar negociaciones colectivas para lograr mejores condiciones de trabajo y salarios más justos en el sector de la educación.* En Jordania, a raíz de las repetidas observaciones formuladas por la CEACR relativas a la aplicación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), la OIT prestó asistencia a la Comisión Nacional para la Igualdad de Remuneración con el fin de abordar la discriminación salarial y otros obstáculos que impiden a las mujeres incorporarse y permanecer en la fuerza de trabajo, centrándose a tal efecto en el sector de la enseñanza privada, un sector predominantemente femenino caracterizado por un bajo nivel de ingresos. Gracias a ello, en marzo de 2017 el Sindicato General de Trabajadores y la Asociación de propietarios de escuelas privadas firmaron un convenio colectivo para el sector de la educación privada. El convenio es aplicable a 37 000 docentes del sector privado, establece un contrato tipo e impone la obligación de dar de alta en la seguridad social a todos los trabajadores. También establece, además del salario mínimo nacional, una indemnización por enseñanza, un incremento salarial del 5 por ciento

anual y el acceso a servicios de guardería. Para promover la aplicación efectiva de este convenio colectivo, se ha procedido a la divulgación de un vídeo y de material de sensibilización de la OIT que explican sus ventajas.

17. *Luchar contra el trabajo infantil en la producción de algodón.* Desde 2016, sobre la base de conocimientos especializados y experiencias pertinentes del Brasil y a través de la cooperación Sur-Sur, la OIT ha venido promoviendo el trabajo decente en la producción de algodón en Malí, Mozambique, Paraguay, Perú y República Unida de Tanzania como el medio más eficaz para prevenir el trabajo infantil. En todos los países se han realizado evaluaciones para analizar la cadena de producción del algodón y detectar los déficits de trabajo decente correspondientes. Sobre la base de estas evaluaciones se han elaborado planes nacionales en cada país beneficiario, conjuntamente con los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y de empleadores. El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín facilita el intercambio fecundo entre países y regiones, así como entre partes interesadas a nivel nacional e internacional.
18. *Combatir el trabajo infantil en países con un gran número de refugiados.* A raíz de la crisis de los refugiados sirios, el trabajo infantil en Jordania y el Líbano ha aumentado tras varios años de mejoras progresivas. A fin de contrarrestar el aumento de las peores formas de trabajo infantil y promover su eliminación, la OIT colaboró con la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y una organización no gubernamental (*Ninguna generación perdida*) en la elaboración de un marco estratégico en Jordania que oriente los esfuerzos de los organismos de las Naciones Unidas y sus asociados en este ámbito. El mecanismo de remisión de casos contenido en el Marco Nacional para Combatir el Trabajo Infantil se está utilizando a título experimental para evaluar la situación social y educativa de los niños que trabajan, remitir sus casos a los servicios sociales pertinentes y supervisar su seguimiento. En el Líbano, las partes interesadas nacionales aprobaron la prolongación del Plan de Acción Nacional contra el Trabajo Infantil (2016-2020), que incluye un anexo donde se abordan específicamente los desafíos que ha planteado la crisis de los refugiados sirios en relación con el trabajo infantil.

#### **IV. Alianzas de colaboración y cooperación internacional**

19. Reconociendo que eliminar la discriminación en las remuneraciones por motivos de género es fundamental para reducir la pobreza y lograr la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, y que se avanza en todo el mundo a un ritmo muy lento en la consecución de estos objetivos, en septiembre de 2017 se puso en marcha oficialmente en la Asamblea General de las Naciones Unidas la Coalición internacional sobre la igualdad de remuneración (EPIC), una alianza estratégica con múltiples partes interesadas liderada por la OIT, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos. EPIC procurará activar la acción a escala nacional e internacional a fin de alcanzar de aquí a 2030 la ambiciosa meta 8.5 relativa a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor mediante actividades de promoción, intercambio de conocimientos, intercambio de información *inter pares*, creación de capacidad, servicios de asesoramiento técnico, análisis de datos y seguimiento. El Convenio núm. 100 es una piedra angular de la labor de dicha coalición.
20. La Alianza 8.7, puesta en marcha durante la Asamblea General de las Naciones Unidas en septiembre de 2016, es una plataforma con múltiples partes interesadas liderada por la OIT para poner fin al trabajo infantil en todas sus formas de aquí a 2025, y erradicar el trabajo forzoso, las formas contemporáneas de esclavitud y la trata de personas de aquí a 2030. La Argentina albergará la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo

Infantil (14-16 de noviembre de 2017) que, habida cuenta de la lenta disminución del trabajo infantil en todo el mundo y los preocupantes retrocesos que se han producido en algunas partes, contribuirá a sentar las bases de una actuación concertada en torno a esta cuestión. A raíz de una decisión del Consejo de Administración, se amplió el alcance de la conferencia para incluir el trabajo forzoso de adultos, además de todas las formas de trabajo infantil.

## V. Relación con los programas de referencia

21. El programa IPEC+ propugna un enfoque integral y complementario para luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso basándose en una teoría del cambio que consta de cuatro componentes: mejores políticas públicas y gobernanza; mayor empoderamiento y protección; conocimientos y datos de mayor calidad, y muy en particular metodologías innovadoras para medir los progresos; y alianzas de colaboración y actividades de promoción. El programa está dirigido a 29 países <sup>5</sup> elegidos con arreglo a seis criterios: *a)* importancia estratégica, definida por la CEACR; *b)* integración con la labor de la Organización en el marco del enfoque «Una OIT»; *c)* existencia de un Programa de Trabajo Decente por País; *d)* impacto rápido; *e)* labor en curso en los dos ámbitos de política, y *f)* por lo menos tres países menos adelantados por región.
22. El Programa de Acción Global para la Prevención en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo (PAG-SST) busca fomentar una cultura de la prevención a escala mundial y lograr al mismo tiempo reducciones concretas en la incidencia de enfermedades y accidentes mortales y no mortales relacionados con el trabajo. El PAG-SST se centra en las pequeñas y medianas empresas de la economía formal o informal, y en los sectores de la construcción y la agricultura, donde los peligros en materia de seguridad y salud son persistentes e importantes. El Programa se dirige inicialmente a los trabajadores jóvenes de entre 15 y 24 años de edad, grupo cuya tasa de incidencia de accidentes relacionados con el trabajo es mucho más alta que la de los trabajadores de más edad.

## VI. Conclusiones, enseñanzas extraídas y medidas para avanzar

23. Tomando como punto de partida los principios y derechos fundamentales en el trabajo, este resultado ha puesto de manifiesto las ventajas de desplegar esfuerzos simultáneos para avanzar en su realización y mejorar las condiciones materiales y laborales de los trabajadores ocupados en formas inaceptables de trabajo. Abordar en primer lugar los sectores y categorías de trabajadores de alto riesgo permite formular y aplicar respuestas de política más específicas y mejor adaptadas y reunir a las partes interesadas adecuadas. Por otra parte, al abordar las barreras estructurales que se refuerzan mutuamente a las que tienen que hacer frente las mujeres, especialmente las que se hallan en la base de la pirámide social, el resultado 8 contribuye a la búsqueda de enfoques innovadores para resolver problemas persistentes, tal como propugna la iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo. Este resultado tiene el potencial de generar importantes beneficios en un ámbito en el que la acción de la OIT podría considerarse determinante para asegurar que «nadie se quede atrás».

<sup>5</sup> Argentina, Brasil, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Filipinas, Ghana, Guatemala, Haití, Indonesia, Jordania, Kenya, Kirguistán, Líbano, Malawi, Mauritania, Myanmar, Nepal, Níger, Pakistán, Perú, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Turkmenistán, Turquía, Uganda, Uzbekistán, Viet Nam, y Zambia ([http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS\\_496594/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/WCMS_496594/lang-es/index.htm)).

24. El hecho de que, en este resultado, se conceda gran importancia a dar efecto práctico a las normas internacionales del trabajo pertinentes refuerza la credibilidad y el impacto de la función normativa de la OIT entre sus mandantes y en otras instancias, especialmente en el contexto de las alianzas de colaboración con múltiples partes interesadas. Un objetivo explícito de varias intervenciones en diversos países ha sido el de prestar apoyo a los Estados Miembros para resolver las cuestiones suscitadas por los órganos de control de la OIT a propósito de la aplicación de convenios específicos. Cuando esas cuestiones se deben a una combinación de problemas múltiples y profundamente arraigados, el seguimiento periódico y el apoyo a largo plazo son necesarios para crear un ciclo de trabajo eficaz entre las cuestiones suscitadas por los órganos de control, la asistencia técnica de la OIT y el seguimiento nacional. Se han establecido sinergias con el resultado 2 a fin de garantizar la complementariedad en el apoyo que se presta a nivel nacional para abordar las observaciones formuladas por los órganos de control.
25. Lograr que se produzcan cambios duraderos en las condiciones materiales que favorecen las formas inaceptables de trabajo también depende del empoderamiento de los trabajadores atrapados o susceptibles de caer en situaciones de trabajo inaceptables y que a menudo son objeto de graves discriminaciones, mediante intervenciones gubernamentales específicas y la aplicación de un enfoque ascendente que incluya a las organizaciones de trabajadores. En el curso de su labor, la Oficina ha podido constatar que la organización de estos trabajadores puede plantear muchas dificultades y que, por ello, se requieren estrategias de organización innovadoras. En cualquier caso, el empoderamiento y la independencia de los interlocutores sociales, al igual que un diálogo social eficaz, son elementos esenciales para vencer las trabas y luchar contra las formas inaceptables de trabajo.
26. El Consejo de Administración, en noviembre de 2016, y la Conferencia Internacional del Trabajo, mediante su Resolución relativa a la segunda discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en junio de 2017, pidieron a la OIT que aplicara una estrategia integrada relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Si bien se han realizado esfuerzos para aplicar dicha estrategia, como se pone de manifiesto en el presente documento, todavía queda margen de mejora, en particular en lo que concierne al equilibrio entre los principios.

## Proyecto de decisión

- 27. El Consejo de Administración pide al Director General que tome en consideración sus orientaciones al poner en práctica la estrategia relativa al resultado 8 del Programa y Presupuesto para el bienio 2018-2019 sobre la protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.***