



## QUINTO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Propuestas para el orden del día  
de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia****Indice**

	<i>Página</i>
Introducción.....	1
Propuesta para una nueva estrategia.....	1
El repertorio de 1999 .....	1
Un enfoque integrado nuevo.....	2
Seguridad y salud en el trabajo: un ejemplo .....	2
Reestructuración de las propuestas .....	2
Propuestas para el orden del día de la 91. <sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia .....	3
Propuestas para el orden del día de futuras conferencias .....	3
Orden del día de la 91. <sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia.....	4
Objeto de la primera discusión .....	5
Parte I. Propuestas para el orden del día de la 91. <sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia .....	5
A.    Derechos humanos fundamentales en el ámbito laboral .....	5
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 .....	5
B.    Empleo .....	6
2.    Empleo de la mujer.....	6
3.    Información y desarrollo de los recursos humanos – Revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) .....	6
4.    Sector informal (antes sector no estructurado) .....	8
5.    Las inversiones y el empleo.....	8
6.    Trabajadores migrantes.....	9

---

C.	Protección social .....	9
7.	Registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales .....	9
8.	Actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo .....	9
D.	Diálogo social.....	9
9.	La relación de empleo (campo de aplicación).....	9
Parte II. Propuestas para el orden del día de futuras conferencias.....		9
A.	Dos nuevas propuestas desarrolladas .....	9
1.	Trabajo decente y productividad.....	9
2.	Trabajo y familia en el siglo XXI .....	13
B.	Instrumentos relacionados con la gente de mar.....	17
C.	Revisión de los instrumentos relacionados con los pescadores.....	18
D.	Propuestas restantes del repertorio de 1999 .....	18
1.	Propuestas desarrolladas .....	18
2.	Propuestas para revisión.....	19
3.	Otras propuestas .....	19

## Introducción

1. El Consejo de Administración de conformidad con su práctica habitual celebra una primera discusión cada año en noviembre sobre puntos que se proponen para su inclusión en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo dos años más tarde. El objeto de esa discusión es seleccionar una lista restringida de puntos que serán analizados de forma más minuciosa en marzo del año siguiente. El presente documento, que se somete a examen del Consejo de Administración en su 279.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 2000), contiene, en una primera parte, los puntos propuestos para ser examinados en el contexto de esa primera discusión sobre los puntos que deben incluirse en el orden del día de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia. Uno de estos puntos (seguridad y salud en el trabajo) se desarrolla en un documento aparte<sup>1</sup>, por razones que se explican posteriormente.
2. De conformidad con la práctica establecida desde 1997, el Consejo de Administración ha ampliado el campo de aplicación de la discusión de noviembre para que abarque el examen de los puntos que podrían considerarse para su inclusión en el orden del día de conferencias futuras. Por lo tanto, el presente documento contiene también en una segunda parte las propuestas que podrían considerarse para el orden del día de conferencias subsiguientes.

## Propuesta para una nueva estrategia

### *El repertorio de 1999*

3. En su 276.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1999), se sometió al Consejo de Administración un documento titulado *Propuestas para el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia Internacional del Trabajo*<sup>2</sup>. Era el resultado de un experimento de tres años<sup>3</sup> en el que se aplicó el enfoque del repertorio a la cuestión de determinar y desarrollar puntos para el orden del día de la Conferencia. Este enfoque implicaba consultas anuales por escrito con los mandantes. En 1999 el repertorio contenía en total unos 32 puntos propuestos y otras sugerencias y reflejaba las opiniones de más de 100 Estados Miembros, así como las opiniones de los Grupos de los Trabajadores y los Empleadores del Consejo de Administración. Estas propuestas se encontraban en fases diferentes de desarrollo, ya que algunas podían considerarse para su inclusión inmediata en la lista restringida, mientras que otras requerían mayor desarrollo y estaban destinadas al orden del día de futuras reuniones de la Conferencia. En el curso de la discusión sobre el repertorio en noviembre de 1999, algunos miembros del Consejo de Administración señalaron que no estaban satisfechos con el método de selección de los puntos para el orden del día de la Conferencia, y quedó claro que los miembros del Consejo de Administración consideraban que este método debía examinarse de nuevo y mejorarse.

<sup>1</sup> Documento GB.279/5/2.

<sup>2</sup> Documento GB.276/2.

<sup>3</sup> Documentos GB.270/2, GB.273/2 y *op. cit.*

### **Un enfoque integrado nuevo**

4. La Oficina ha examinado, en consecuencia, diversas alternativas, entre ellas un nuevo enfoque integrado de las actividades de la OIT relacionadas con las normas. Una de las características principales de este enfoque es que se propone garantizar que el Consejo de Administración sea capaz de seleccionar nuevos puntos normativos sobre la base de una evaluación, desarrollada en un contexto tripartito, de la contribución que esos puntos nuevos podrían aportar al logro de los objetivos de la OIT. Habida cuenta de que este enfoque nuevo tiene que ver con las posibles mejoras de las actividades de la OIT relacionadas con las normas en general, se presenta ante el Consejo de Administración para aprobación en el cuarto punto de su orden del día. El origen del nuevo enfoque propuesto y el contexto en el que se presenta se explican minuciosamente en el documento con él relacionado <sup>4</sup>.

### **Seguridad y salud en el trabajo: un ejemplo**

5. A fin de poder evaluar mejor este enfoque, la Oficina propone que el Consejo de Administración examine un ejemplo concreto del método previsto. Un resumen de un análisis integrado propuesto de las actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se somete a examen del Consejo de Administración, y se sugiere que dicho análisis integrado se someta a un examen tripartito en la Conferencia. Este examen integrado propuesto figura en un documento separado <sup>5</sup>. Las razones por las que se ha elegido la seguridad y salud en el trabajo como primera cuestión se exponen en el documento que se ocupa del cuarto punto del orden del día del Consejo de Administración <sup>6</sup>.

### **Reestructuración de las propuestas**

6. La consecuencia inmediata de este nuevo enfoque propuesto es que todas las propuestas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo que figuraban en el repertorio de 1999 han sido transferidas para su consideración en el contexto del análisis integrado de las actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo <sup>7</sup>. Este análisis integrado incluirá así pues un estudio de las actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, incluidos un examen de las normas existentes a la luz de los objetivos de la OIT y una evaluación sobre la forma más eficaz de aplicar y reforzar la repercusión de esas normas. De ese modo, se podrían señalar nuevas áreas normativas, se podrían trazar las direcciones a seguir en relación con la revisión y se podrían examinar diferentes posibilidades de reducir los posibles solapamientos de las normas. El examen tripartito propuesto de dicho análisis en la Conferencia debería dar lugar a un programa de acción que abarque las actividades normativas y otras actividades pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo.
7. Si el Consejo de Administración decide adoptar el enfoque integrado, tal vez desee adoptar esta propuesta de celebrar una discusión general minuciosa sobre la base de un análisis

<sup>4</sup> Documento GB.279/4.

<sup>5</sup> Documento GB.279/5/2.

<sup>6</sup> Documento GB.279/4.

<sup>7</sup> *Op. cit.*

integrado de las actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia para su inclusión en la lista restringida de puntos que deberán examinarse con más detalle en la próxima reunión en marzo de 2001.

### **Propuestas para el orden del día de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia**

8. Las propuestas presentadas a examen del Consejo de Administración en la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia son las siguientes:
- *Enfoque integrado propuesto* – la propuesta para examinar las actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Esta propuesta figura en un documento aparte <sup>8</sup>.
  - *Nuevo punto propuesto para revisión* – a raíz de la discusión general en la 88.<sup>a</sup> reunión (2000) de la Conferencia, la Oficina ha desarrollado una nueva propuesta para la revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150). Esta propuesta se somete al Consejo de Administración por primera vez.
  - *Propuestas no seleccionadas para la Conferencia de 2002* – el Consejo de Administración en su 277.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2000) examinó la cuestión de realizar la selección definitiva de los puntos con objeto de fijar el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. No obstante, decidió posponer el examen de esta cuestión hasta la presente reunión. El Consejo de Administración fijará en la presente reunión el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia en el tercer punto de su orden del día, los puntos inscritos en la lista restringida para su posible selección figuran en el documento con él relacionado. La Oficina propone que el Consejo de Administración vuelva a considerar las propuestas que *no* elija para el orden del día de la Conferencia de 2002 en el contexto actual, es decir, para su posible inclusión en el orden del día de la Conferencia de 2003. A fin de limitar el volumen de los documentos sometidos al Consejo de Administración, estas propuestas están incorporadas con referencia a las partes pertinentes del documento sobre el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) <sup>9</sup>, como se detalla a continuación y en el índice de ese documento. Los pormenores de estas propuestas, por lo tanto, no se reproducen en el presente documento.

### **Propuestas para el orden del día de futuras conferencias**

9. La segunda parte de este documento contiene las propuestas que se sugiere se examinen en el contexto de conferencias futuras. Estas propuestas son las siguientes:
- *Dos nuevas propuestas detalladas*: se han desarrollado dos nuevas propuestas sobre las cuestiones Trabajo y Familia y Trabajo Decente y Productividad. Diversos miembros del Consejo de Administración expresaron interés por una o ambas

<sup>8</sup> Documento GB.279/5/2.

<sup>9</sup> Documento GB.279/3.

cuestiones en su 276.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1999). Estas propuestas se someten a examen del Consejo de Administración por primera vez.

- *Instrumentos relativos a la gente de mar*: la Comisión Paritaria Marítima celebrará su 29.<sup>a</sup> reunión en enero de 2001. Entre otras cuestiones, abordará una propuesta para examinar la posibilidad de desarrollar instrumentos generales sobre la gente de mar <sup>10</sup>. Asimismo, cabría recordar que, basándose en las labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración en sus 273.<sup>a</sup>, 274.<sup>a</sup>, 276.<sup>a</sup> y 277.<sup>a</sup> reuniones examinó los instrumentos relativos a la gente de mar y tomó una serie de decisiones con objeto de revisar dichos instrumentos. La cuestión sobre si deben adoptarse instrumentos nuevos o revisados relativos a la gente de mar es, por lo tanto, un punto que también debe tenerse en cuenta en una conferencia futura.
- *Revisión de los instrumentos relativos a los pescadores*: el Consejo de Administración también ha decidido que tres convenios y una recomendación sobre pescadores sean revisados <sup>11</sup>. Estos puntos deberían desarrollarse para su examen en una conferencia después de 2003. Una reunión de expertos celebrada en diciembre de 1999 <sup>12</sup> recomendaba convocar una reunión de expertos que examine la posibilidad de ampliar a los pescadores los instrumentos de la OIT aplicables a la gente de mar.
- *Propuestas restantes del repertorio de 1999*: las propuestas restantes que figuraban en el repertorio de 1999 no se han desarrollado más hasta la fecha. En caso de que el Consejo de Administración decida que el enfoque del nuevo marco integrado debe examinarse de nuevo, quizás desee solicitar a la Oficina que proponga otras áreas para el análisis del marco integrado que tengan en cuenta, cuando sea apropiado, las propuestas y temas incluidos en el repertorio de 1999.

## **Orden del día de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia**

10. La Conferencia en su 91.<sup>a</sup> reunión (2003) examinará los siguientes puntos inscritos de oficio en el orden del día:
  - Informe del Presidente del Consejo de Administración y Memoria del Director General.
  - Información y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.
11. En caso de que el Consejo de Administración decida incluir un punto normativo en el orden del día de la Conferencia de 2002 para una doble discusión, la segunda discusión de este punto se abordará, por lo tanto, en la Conferencia de 2003.

<sup>10</sup> Documento JMC/29/2001/1.

<sup>11</sup> Véanse los documentos GB.277/LILS/WP/PRS/2 y GB. 277/LILS/4. El Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), volverá a ser examinado en la presente reunión. Véase el documento GB.279/LILS/WP/PRS/1/1.

<sup>12</sup> Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras. Documento GB.277/STM/3/3.

## **Objeto de la primera discusión**

12. Se invita al Consejo de Administración a mantener una primera discusión sobre las propuestas incluidas o sobre las que se hace referencia en la primera parte del presente documento, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración, con miras a seleccionar algunas cuestiones que se examinarán con mayor profundidad en su 280.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2001). Para esa reunión, y a partir de dicha selección, se preparará, según convenga, un resumen sucinto de la legislación y la práctica previstas en el párrafo 2 del artículo 10 del Reglamento del Consejo de Administración. En marzo de 2001 el Consejo de Administración determinará qué cuestión se seleccionará para completar el orden del día de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia.
13. *A fin de establecer el orden del día de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia y de desarrollar los puntos del orden del día de futuras conferencias, se invita al Consejo de Administración a:*
- a) examinar las propuestas para el orden del día de la Conferencia incluidas o sobre las que se hace referencia en el presente documento;*
  - b) seleccionar las propuestas que serán objeto de un examen más detallado en su 280.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2001), durante la cual fijará el orden del día definitivo de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo, y*
  - c) en espera de la aprobación de las propuestas sometidas en relación con las posibles mejoras de las actividades de la OIT relacionadas con las normas<sup>13</sup>, solicitar a la Oficina que proponga temas adicionales para el análisis integrado de las actividades de la OIT relacionadas con las normas.*

## **Parte I. Propuestas para el orden del día de la 91.<sup>a</sup> reunión (2003) de la Conferencia**

### **A. Derechos humanos fundamentales en el ámbito laboral**

#### **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**

14. Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto actual si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. Para mayor información sobre esta propuesta véase el documento GB.279/3.

<sup>13</sup> Documento GB.279/4.

## B. Empleo

### 2. Empleo de la mujer

15. Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto actual si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. Para mayor información sobre esta propuesta véase el documento GB.279/3.

### 3. Información y desarrollo de los recursos humanos – Revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150)

16. La Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.<sup>a</sup> reunión (2000) celebró una discusión general sobre la cuestión de la formación y desarrollo de los recursos humanos. La decisión de celebrar una discusión general fue adoptada por el Consejo de Administración en marzo de 1998 y complementada por la decisión del Consejo de Administración en marzo de 1999, que añadió el empleo juvenil al tema inicial.

17. Las conclusiones de la discusión general<sup>14</sup> fueron adoptadas por unanimidad en junio de 2000. Una de las principales conclusiones a las que se llegó fue que debería revisarse la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150). Asimismo, se invitaba al Consejo de Administración a solicitar al Director General que tenga en cuenta estas conclusiones cuando elabore el Programa y Presupuesto para 2002-2003<sup>15</sup>.

#### a) Problemática

18. Adoptado en 1975, el Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142) y la Recomendación (núm. 150) reflejan las condiciones económicas y sociales existentes en la época. En ese período, muchos países perseguían políticas económicas, sociales e industriales planificadas; la tecnología de la información se encontraba todavía en su fase inicial; la organización del trabajo se basaba en gran medida en los principios tayloristas y la fuerza laboral trabajaba en su mayor parte en empleos retribuidos seguros. Según las conclusiones de la Conferencia de 2000, el Convenio núm. 142 continúa siendo un instrumento válido. Esta opinión concuerda con la conclusión alcanzada por el Consejo de Administración sobre la base de la recomendación del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas<sup>16</sup>. En lo que respecta a la Recomendación núm. 150, las discusiones en la Conferencia llegaron a la conclusión que, aunque podía seguir siendo pertinente en ciertos aspectos limitados, era claramente anticuada. Se precisaba un instrumento más dinámico que los Estados Miembros y los interlocutores sociales pudieran aplicar más fácilmente en la formulación y ejecución de sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, que se integre en otras políticas económicas y sociales, en especial las políticas de empleo.

<sup>14</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/com-humd.htm#Resolution>.

<sup>15</sup> Documento GB.279/ESP/6.

<sup>16</sup> Véanse los documentos GB.268/LILS/WP/PRS/1, parte III.1 y GB.268/LILS/5/1 (rev.1), párrafo 54.

**19.** La Recomendación núm. 150 refleja los enfoques de planificación del decenio de 1970, al tiempo que deja poco espacio a la demanda o a las consideraciones del mercado laboral. Proporciona muy poca o ninguna orientación sobre muchas cuestiones que son hoy en día clave para las reformas de los sistemas y las políticas de formación que están llevando a cabo los Estados Miembros. Estas cuestiones se refieren a: la política, el buen gobierno y el marco de regulación de la formación en lo que respecta a la empleabilidad y la competitividad y a la educación permanente; la función de otras partes interesadas además del Estado (por ejemplo, el sector privado, los interlocutores sociales o la sociedad civil) a la hora de formular políticas y proporcionar formación; el campo de aplicación y los mecanismos necesarios para aumentar la inversión en la formación; la creación de políticas y mecanismos para dirigir los programas de formación a grupos específicos con objeto de promover su inclusión social; la nueva tendencia hacia el desarrollo y reconocimiento de las «competencias» que comprenden una amplia gama de conocimientos laborales y calificaciones y aptitudes técnicas, de conducta y sociales, y la creciente necesidad de centrar el desarrollo de las calificaciones en la iniciativa empresarial y el empleo por cuenta propia.

b) Origen de la propuesta y solución propuesta

**20.** Como ya se ha señalado, una de las principales conclusiones de la 88.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2000 sobre la cuestión del desarrollo de los recursos humanos fue que debía revisarse la Recomendación núm. 150. La Oficina propone que el Consejo de Administración considere la posibilidad de incluir este punto en el orden del día de la Conferencia con miras a la adopción de una recomendación revisada.

**21.** La nueva recomendación debería ser un instrumento dinámico y útil que sea aplicable y utilizado por los Estados Miembros y los interlocutores sociales para formular y ejecutar políticas de desarrollo de los recursos humanos que estén integradas en otras políticas económicas y sociales, en especial las políticas de empleo. Podría contribuir a ejecutar y aplicar el Convenio núm. 142. Siguiendo la línea de sus conclusiones, la nueva recomendación debería complementarse con una guía práctica y una base de datos que ayudarían a los interlocutores a poner en práctica las disposiciones incluidas en la nueva recomendación. La guía práctica sería actualizada continuamente por la Oficina como parte de sus labores habituales.

**22.** Según las conclusiones de la Conferencia, las instrucciones para la revisión de la Recomendación núm. 150 deberían basarse en esas mismas conclusiones y en las conclusiones de la Carta de Colonia de 1999 (la Cumbre de Colonia de los G8 de junio de 1999 adoptó una Carta sobre «Educación permanente: objetivos y aspiraciones», en la que se hacía hincapié en la función de la educación como factor de éxito económico, responsabilidad cívica y cohesión social)<sup>17</sup>. La revisión debería atender las necesidades de formación y educación en el mundo moderno del trabajo, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, y promover la equidad social en la economía mundial; fomentar el concepto de trabajo decente por medio de una definición del cometido de la educación y la formación; promover la educación permanente y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores del mundo y responder a los retos económicos; reconocer las diversas responsabilidades en materia de inversiones en la educación y la formación y en la financiación de las mismas; promover marcos de calificaciones nacionales, regionales e internacionales que comprendan disposiciones relativas a la formación previa; mejorar las

<sup>17</sup> Véase por ejemplo el documento en <http://www.library.utoronto.ca/g7/summit/1999koln/charter.html>.

oportunidades de acceso a la educación y la formación y de equidad para todos los trabajadores; fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para establecer asociaciones en el campo de la educación y la formación, y atender la necesidad de aumentar la asistencia técnica y financiera para los países y las sociedades más desfavorecidos.

c) **Relación con los instrumentos existentes**

**23.** Los principales instrumentos de la OIT en materia de desarrollo de los recursos humanos son el Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 150. Abarcan la mayoría de los aspectos de la formación y orientación profesionales a diversos niveles y han reemplazado a la Recomendación sobre la formación profesional, 1962 (núm. 117), que a su vez reemplazó a una serie de normas específicas desarrolladas desde 1939.

**24.** Otros muchos instrumentos reconocen la contribución de la formación y orientación a la hora de promover el empleo, unas condiciones mejores de trabajo y un trato equitativo en el trabajo. Algunos están estrechamente relacionados con el Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 150. Se trata de: el Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140), y la Recomendación (núm. 148); la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99); el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168); el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), y la Recomendación (núm. 111); el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), y la Recomendación (núm. 90). Con sujeción a un próximo examen por parte del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas del Convenio núm. 140 y la Recomendación núm. 148 a la luz de una breve encuesta, se considera que todos estos instrumentos son actuales<sup>18</sup>.

d) **Situación de la investigación y de las labores preparatorias**

**25.** Si se acepta la propuesta, se ha previsto que la Oficina elabore el nuevo proyecto de recomendación e inicie las labores para desarrollar la guía práctica mencionada anteriormente. Este punto podría estar listo a tiempo para su examen en la 91.ª reunión (2003) de la Conferencia Internacional del Trabajo.

**4. Sector informal (antes sector no estructurado)**

**26.** Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto actual si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.ª reunión (2002) de la Conferencia. Para más información sobre esta propuesta, véase el documento GB.279/3.

**5. Las inversiones y el empleo**

**27.** Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto presente si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.ª reunión (2002) de la Conferencia. Para mayor información sobre esta propuesta, véase el documento GB.279/3.

<sup>18</sup> Para un resumen de las decisiones resultantes de las labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, véase el documento GB.279/LILS/WP/PRS/5.

## **6. *Trabajadores migrantes***

28. Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto presente si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. Para mayor información sobre esta propuesta, véase el documento GB.279/3.

## **C. *Protección social***

### **7. *Registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales***

29. Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto presente si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. Para mayor información sobre esta propuesta, véase el documento GB.279/3.

### **8. *Actividades de la OIT relacionadas con las normas en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo***

30. Para mayor información sobre esta propuesta véase el documento GB.279/5/2.

## **D. *Diálogo social***

### **9. *La relación de empleo (campo de aplicación)***

31. Se sugiere examinar esta propuesta en el contexto presente si no es seleccionada para su inclusión en el orden del día de la 90.<sup>a</sup> reunión (2002) de la Conferencia. Para mayor información sobre esta propuesta, véase el documento GB.279/3.

---

## **Parte II. Propuestas para el orden del día de futuras conferencias**

### **A. *Dos nuevas propuestas desarrolladas***

#### **1. *Trabajo decente y productividad***

##### **a) *Problemática***

32. Con el ritmo acelerado de la mundialización económica y la creciente liberalización de los mercados nacionales e internacionales, las empresas se enfrentan a una competencia cada vez mayor. La presión de esta competencia aguda, provocada por la creciente liberalización del mercado en una economía mundializada, podría fácilmente provocar que las empresas traten de obtener competitividad a corto plazo mediante salarios bajos, malas condiciones de trabajo, condiciones de empleo precarias y el empleo del trabajo infantil. Aunque todavía no se ha difundido mucho, esta estrategia de competencia consiste en una «carrera hacia el abismo» podría convertirse en una realidad predominante. El posible alto

costo social de esta cada vez mayor competencia ya comienza a ser una preocupación importante para los interlocutores sociales.

- 33.** Las fuerzas que impulsan la mundialización — como por ejemplo el rápido progreso de las tecnologías de la información y producción — están transformando los sistemas de producción y los mercados laborales. La necesidad de flexibilidad, rapidez y adaptabilidad está creando nuevas formas de estructuración de la producción y organización del trabajo basadas en redes, sistemas de producción manufacturera mundializada y cadenas de valores que rebasan la empresa y las fronteras nacionales. A menos que las empresas y los trabajadores sean capaces de adaptar y adquirir nuevas capacidades y de desarrollar nuevos enfoques en pro del objetivo del trabajo productivo, la nueva estructura de la producción podría crear condiciones que vayan en detrimento del logro del trabajo decente para todos.
- 34.** Trabajo decente equivale a trabajo productivo y remunerado realizado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El aumento de la productividad — cuando se busca a través de la participación y la consulta, del desarrollo del capital humano y social de empresas y naciones, de la innovación y la organización óptima del trabajo y del reparto de las ganancias de la productividad — es un medio poderoso para crear y apoyar el trabajo decente. Los así llamados enfoques «expeditos», que incluyen la consulta y participación de los interlocutores sociales a través de instituciones de aumento de la productividad tripartita y bipartita a nivel nacional y de empresa, fomentan tanto el diálogo social como la libertad sindical. El aumento de la productividad gracias a un diseño y unas condiciones de trabajo mejores da lugar a una mayor seguridad y salud en el trabajo. El aumento de la productividad significa empresas viables que generan y mantienen oportunidades de empleo para hombres y mujeres, quienes se encuentran en mejor situación para contribuir a los regímenes de seguridad social.

b) Solución propuesta

- 35.** Es evidente que, ante el aumento de las presiones competitivas y la naturaleza cambiante de la producción, se deben desarrollar nuevos conceptos y modalidades que sean coherentes con los principios de la Declaración de Filadelfia en los que se pide la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas. La competitividad, cuando se obtiene a través de enfoques que reúnen objetivos tanto económicos como sociales, permite a los países y las empresas aprovechar las oportunidades que ofrece la mundialización y al mismo tiempo reducir al mínimo las posibles repercusiones sociales negativas.
- 36.** Los estudios han demostrado que la competitividad a largo plazo sólo puede lograrse mediante la mejora continua de la productividad total. Los aumentos de la productividad real, duradera y a largo plazo, a su vez, se logran mediante enfoques expeditos que hacen hincapié en la gestión y el desarrollo óptimos de los recursos humanos, en la modernización de las empresas y la industria, en la cooperación y consulta entre trabajadores y empleadores, y en la repartición equitativa de las ganancias de la productividad entre las partes interesadas.
- 37.** Aunque muchas empresas progresistas y avanzadas, tanto nacionales como multinacionales han obtenido beneficios de dichos enfoques expeditos para la productividad y la competitividad, se debe fomentar aún más el desarrollo de tales prácticas y difundir las prácticas óptimas que destacan la complementación de los objetivos económicos y sociales. Una discusión general en la Conferencia podría considerar asimismo la ampliación del marco de la noción de productividad más allá del aspecto económico con objeto de examinar conceptos emergentes como la productividad

social y la integración de la productividad en la noción de estabilidad y equidad sociales. La discusión general promovería los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo garantizando que el progreso social y el progreso económico vayan de la mano.

- 38.** La discusión general debería incluir un componente normativo que tenga en cuenta y sitúe en el contexto actual los diversos convenios y recomendaciones que tienen que ver con la promoción de empleos productivos, remunerados y de calidad; aclare el significado de la producción (en especial en el contexto de las nuevas estructuras de producción), las nuevas formas de organización del trabajo, la naturaleza cambiante del trabajo y el empleo y la creciente competencia ocasionada por el rápido proceso de mundialización; subraye los factores clave que son ahora mismo decisivos para mejorar la productividad orientada al desarrollo económico y social sostenido, y determine las funciones clave que pueden desempeñar los interlocutores sociales para crear las condiciones necesarias a nivel de empresa, nacional, regional e internacional que mejoren continuamente la eficacia y eficiencia del trabajo reconociendo plenamente los derechos y responsabilidades fundamentales de los trabajadores. A la luz de las recientes labores del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, contribuiría a guiar la acción de los instrumentos actualizados que necesitan ser promocionados y determinaría las lagunas existentes y las necesidades de revisión.
- 39.** La discusión general podría revisar también la conveniencia de adoptar un instrumento, probablemente una recomendación, que proporcione orientación a los mandantes sobre cuestiones de política y práctica en materia de mejora de la productividad.

c) Relación con los instrumentos existentes

- 40.** La propuesta está unida a una serie de documentos existentes. Situará en el contexto de unas realidades económicas modernas la lucha por alcanzar los principios y objetivos fundamentales de la Declaración de Filadelfia, así como de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Otros instrumentos estrechamente vinculados a esta propuesta son las Recomendaciones núms. 94, 113 y 129, en las que se hace un llamamiento a la colaboración, la consulta y las comunicaciones (a nivel nacional, de ramas de actividad económica y de empresa), el Convenio núm. 154 y la Recomendación núm. 163 sobre la negociación colectiva, el Convenio núm. 142 y la Recomendación núm. 150 sobre el desarrollo de los recursos humanos<sup>19</sup>, el Convenio núm. 155 y la Recomendación núm. 164 sobre seguridad y salud de los trabajadores, la Recomendación núm. 189 sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, los Convenios y las Recomendaciones relativas a los salarios y la remuneración, así como los Convenios y las Recomendaciones relativas al empleo de menores y al trabajo infantil. La Resolución de la Conferencia de 1984 sobre la aportación de la OIT a la mejora de la producción y de la productividad señaló que la mejora de la productividad es necesaria para asegurar el crecimiento económico y subrayó la estrecha relación existente entre la cantidad y la calidad del empleo y otras cuestiones laborales y la mejora de la productividad. Aunque estos instrumentos proporcionan orientaciones y puntos de referencia valiosos, hay que organizarlos y sintetizarlos en un conjunto de principios coherentes y explícitos y en unos enfoques básicos recomendados que guíen a los interlocutores sociales en su lucha por alcanzar estrategias de mejora de la productividad que sean viables para las empresas y reúnan los objetivos del trabajo decente.

<sup>19</sup> Véase la parte I/B/3 *supra*.

## d) Situación de las labores preparatorias

**41.** La mejora de la productividad, la competitividad y los empleos de calidad fueron los temas abordados en un programa de acción aplicado en el bienio 1998-1999. Los estudios realizados en el marco de ese programa destacaron la naturaleza cambiante de la competencia ante las nuevas condiciones del mercado generadas por la mundialización y la liberalización del comercio. Se han elaborado guías y manuales sobre la forma de mejorar la productividad y la competitividad en el ámbito nacional y empresarial siguiendo el enfoque expedito que logra objetivos tanto económicos como sociales. Las labores actuales incluyen el desarrollo de enfoques responsables socialmente cuando se trata de reestructurar las empresas con objeto de mejorar la productividad y la competitividad, y de ampliar la noción de desarrollo y gestión de los recursos humanos en el contexto de la naturaleza cambiante de la estructura de la producción, de la organización del trabajo y del cada vez mayor contenido del conocimiento del trabajo. Se han iniciado labores sobre los vínculos existentes entre las normas internacionales de trabajo y la productividad y la competitividad.

## e) Perspectivas

**42.** Las oportunidades ofrecidas por la mundialización y los efectos sociales negativos experimentados hasta la fecha han sido objeto de examen minucioso por parte de los interlocutores sociales y en los principales foros internacionales. Cada vez se es más consciente de la necesidad y urgencia de disponer de políticas y programas que logren objetivos económicos, sociales y ecológicos de forma equilibrada. Las naciones, las empresas y los interlocutores sociales están buscando constantemente nuevos enfoques y estrategias para alcanzar un crecimiento económico y una estabilidad que aporten justicia social e igualdad. La mejora de la producción total que tiene en cuenta la complementación y simbiosis existentes entre el desarrollo económico y el social es vital para estas estratégicas.

**43.** Ante la creciente mundialización, es esencial por tanto que la OIT examine la cada vez mayor importancia de la productividad, comprenda el estado de la legislación y la práctica, y explore la utilidad de una recomendación que permita a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales perseguir una productividad y competitividad mediante los enfoques expeditos de la gestión y el desarrollo óptimos de los recursos humanos, la modernización de la empresa y la industria, la cooperación y consulta entre empleadores y trabajadores, y la repartición justa de las ganancias de la productividad entre los interesados. Asimismo, la discusión podría considerar la ampliación del marco de la noción de productividad más allá del aspecto económico, examinar el concepto de productividad social y hacer hincapié en la integración de la productividad en la noción de estabilidad de la sociedad. Una discusión general y la adopción de una recomendación promoverían los objetivos de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de garantizar que el progreso social y el progreso económico vayan de la mano.

## f) Cuestiones propuestas para una discusión general en la Conferencia

**44.** En caso de que el Consejo de Administración decida incluir dicho punto en el orden del día, la Conferencia tal vez desee abordar las siguientes cuestiones propuestas:

- *Productividad en la era de la mundialización.* ¿Cuál sería el concepto pertinente de productividad en la era de la mundialización? ¿Cómo podría ampliarse el concepto de productividad para que incluya cuestiones relacionadas con el trabajo decente? ¿Hasta qué punto son compatibles las nociones de productividad y de trabajo decente?

- *Prácticas óptimas en la mejora de la productividad.* ¿Cuáles son las estrategias y enfoques, coherentes con los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo y reflejo de los principios sobre los que se basan las normas del trabajo fundamentales y otras normas internacionales del trabajo conexas, que podrían hacer realidad tanto los objetivos de la mejora de la productividad como la creación y el mantenimiento de trabajos decentes, en una era de rápidos cambios en las estructuras de producción y distribución, de nuevas formas de organización del trabajo y de rápidos progresos tecnológicos? ¿Cómo se podrían repartir equitativamente los beneficios y ganancias resultantes de la mejora de la productividad entre las partes interesadas?
- *Calificaciones y competencias requeridas.* ¿Cuáles son las nuevas calificaciones y competencias que se requerirán a los trabajadores y al personal directivo para poder continuar mejorando la productividad?
- *Un entorno y marco institucional favorables.* ¿Qué tipo de entorno político y jurídico apoyará la consecución de los objetivos de productividad y trabajo decente? ¿Cómo podrían promover la legislación laboral y la legislación en materia de inversiones los enfoques destinados a lograr esos dos objetivos? ¿Cuáles son las instituciones de apoyo que deben reforzarse para apoyar los esfuerzos por mejorar la productividad a nivel nacional, sectorial y empresarial? ¿Cuáles son las funciones de tales dispositivos e instituciones tripartitas en cuanto consejos tripartitos de productividad?
- *Funciones de los interlocutores sociales.* ¿Cómo podrían contribuir los interlocutores sociales a garantizar que las estrategias y enfoques destinados a obtener tanto mejoras de la productividad como trabajos decentes se persigan a nivel nacional, sectorial y empresarial?
- *Función de la OIT.* ¿Cómo podría promover la OIT políticas, estrategias y enfoques que logren los objetivos de la mejora de la productividad y del trabajo decente? ¿Qué instrumentos y medios de acción serían apropiados? ¿Qué programas podría adoptar la Oficina?
- *Un programa para futuras actividades normativas.*

## **2. Trabajo y familia en el siglo XXI**

### **a) Problemática**

- 45.** En los últimos años la mundialización, las nuevas tecnologías, los cambios en la organización del trabajo y en la estructura del mercado laboral han afectado tanto al mundo del trabajo y la familia, como a otras necesidades que no están relacionadas con el trabajo. Todo ello se ha plasmado en nuevas formas de trabajo, nuevos tipos de necesidades laborales-familiares y diversas soluciones al dilema trabajo-familia.
- 46.** Asimismo, se están produciendo cambios en la noción de familia. El alza de las familias monoparentales y las familias con dos receptores de ingresos, el aumento de la migración por cuestiones de trabajo — especialmente entre las mujeres —, así como los cambios demográficos como por ejemplo el aumento de la proporción de personas mayores, complican los retos a que se enfrentan los trabajadores para conciliar trabajo y familia. La cuestión del cuidado de los mayores comienza a ser tan importante como el cuidado de los niños en algunas sociedades, mientras que el cuidado de familiares con discapacidades también es una cuestión cada vez más importante. Además, en muchos países las

cuestiones relacionadas con el trabajo y la familia están estrechamente vinculadas con la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el hogar. El tema Trabajo y familia en el siglo XXI es, por lo tanto, no sólo una cuestión de protección social, sino además tiene que ver de forma crucial con cuestiones de igualdad y empleo que exigen un diálogo social.

- 47.** La pobreza de las familias es una preocupación central. Está ligada al empleo, a las oportunidades de creación de empresas y a la protección de los trabajadores atípicos, entre ellos los trabajadores a domicilio, y en especial a la potenciación de la autonomía económica de la mujer. El aumento de hogares cuyo jefe es una mujer es una preocupación especial, ya que la inseguridad a la que se enfrentan las trabajadoras, especialmente las empleadas en formas de trabajo atípicas o con bajos ingresos, afectan también a los hijos y a otras personas a cargo. Aunque las tasas de actividad económica de las mujeres han aumentado espectacularmente en los últimos años, las mujeres siguen siendo muy vulnerables a la inseguridad económica y social, ya que se encuentran concentradas en los sectores menos protegidos de la economía. Muchos trabajadores recurren al trabajo a domicilio y al trabajo en el sector informal para incrementar los ingresos de la familia y aumentar al máximo su flexibilidad para compaginar el trabajo con las necesidades familiares. Crear oportunidades para establecer microempresas y mejorar la calidad de los empleos en éstas tiene, por lo tanto, repercusiones importantes para los trabajadores con responsabilidades familiares. Promover políticas laborales flexibles, pero seguras, que proporcionen una integración mejor de la mujer en la fuerza de trabajo y de los hombres en la vida familiar fomentará mayor equidad de género y apoyo al cuidado entre generaciones.
- 48.** La migración por cuestiones de trabajo también tiene una repercusión importante en las familias. Aunque en el pasado las mujeres solían emigrar principalmente para reunirse con sus maridos, la migración autónoma de trabajadoras ha aumentado en muchas partes del mundo. A medida que los hombres y las mujeres deciden buscar empleo fuera de sus países de origen, los niños que quedan atrás pueden verse enfrentados a otros problemas.
- 49.** Debido a la mundialización, a unos mercados laborales más flexibles y al aumento del sector informal, un número cada vez mayor de hombres y mujeres se queda sin el apoyo de la protección social oficial, especialmente en la vejez y en épocas de adversidad. Como es más probable que las mujeres entren y salgan de la fuerza laboral a diferentes niveles de la formación de la familia que los hombres, las interrupciones en sus vidas laborales significa que las mujeres acumulan un porcentaje menor de seguridad social para su vejez. Las mujeres representan la gran mayoría de la población de más de 60 años en casi todos los países del mundo, pero debido a toda una vida de discriminación directa o indirecta y en ausencia de un sistema de jubilación para la vejez, muchas mujeres deben hacer frente a la vejez sin disfrutar de la seguridad económica más básica. En algunos países, su penuria económica ha aumentado a medida que la epidemia del VIH/SIDA ha dejado a las mujeres más mayores al cargo de sus hijos infectados y, posteriormente, de los hijos de sus hijos.
- 50.** La duración del tiempo de trabajo, pero también, y de forma más importante, la organización del tiempo de trabajo, son factores importantes para conseguir que los trabajadores compaginen el trabajo con sus responsabilidades familiares. Aunque el tiempo de trabajo se ha reducido en muchos países, en otros se ha tratado de prolongarlo. Lo que suceda en relación con la organización del tiempo de trabajo flexible y las licencias, incluida sobre todo en qué medida existe una flexibilidad de los horarios a iniciativa de los trabajadores, será clave en ese sentido.
- 51.** El rápido aumento del trabajo a tiempo parcial y del teletrabajo, por ejemplo, ofrece nuevas posibilidades para los trabajadores que intentan compaginar trabajo y familia. Muchos trabajadores recurren al trabajo a domicilio y al trabajo en el sector informal a fin

de incrementar los ingresos familiares y aumentar al máximo su flexibilidad para compaginar el trabajo con las necesidades familiares. Por otro lado, el recurso y variedad de las organizaciones del trabajo por turnos, de noche y según se soliciten los servicios del asalariado plantean nuevos retos. A fin de abordar los efectos de estos cambios habrá que desplazar el centro de atención más allá de la repercusión que las exigencias familiares tienen en el trabajo, para considerar también la repercusión que el trabajo tiene en la vida familiar y personal. El increíble aumento del empleo de la mujer se ha visto acompañado por la aceptación gradual de la pertinencia del trabajo y las cuestiones familiares tanto para los hombres como para las mujeres. No obstante, la solución al dilema trabajo-familia está estrechamente vinculada a la promoción de la igualdad de género en el trabajo y el hogar, sobre todo porque la mujer continúa sobrellevando la carga principal del cuidado de los niños, las personas mayores, los enfermos y los miembros discapacitados de la familia y la comunidad cercana, así como de las tareas del hogar.

b) Solución propuesta

**52.** El Consejo de Administración podría decidir incluir la cuestión Trabajo y familia en el siglo XXI en el orden del día de una futura reunión de la Conferencia para una discusión general. Como se sugirió en 1999, ello permitiría un examen generalizado de otras cuestiones relacionadas con este tema, entre ellos los conflictos entre trabajo y responsabilidades familiares, el cuidado de los niños, el cuidado de los mayores y el cuidado de familiares con discapacidades, la organización del tiempo de trabajo flexible, la licencia y la seguridad del empleo y de los ingresos, el envejecimiento de la mano de obra y las condiciones de trabajo y empleo de los trabajadores de edad. La discusión también podría servir de oportunidad para evaluar la experiencia de la OIT y sus mandantes en este ámbito, incluso de realizar una evaluación de la aplicación práctica del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156).

c) Origen de la propuesta

**53.** Se sometió una breve propuesta al Consejo de Administración en su 270.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1997), en la sección «Otras propuestas» con el título de «Políticas flexibles que permitan conciliar la vida profesional y familiar», basada en la sugerencia del Gobierno del Reino Unido. La cuestión trabajo y familia se sometió de nuevo al Consejo de Administración en su 276.<sup>a</sup> reunión (noviembre de 1999), de nuevo entre las «Otras propuestas». Sobre la base del apoyo recibido en el Consejo de Administración esta cuestión ha sido desarrollada y se presenta por primera vez.

**54.** Durante las discusiones celebradas con ocasión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), se plantearon diversas cuestiones relacionadas con la licencia parental, la licencia de paternidad, la protección para los padres adoptivos y otras preocupaciones que afectan a los trabajadores con responsabilidades familiares. En esa ocasión se consideró que muchas de estas cuestiones rebasaban el campo de aplicación adecuado del nuevo Convenio sobre protección de la maternidad, pero se reconocía que deberían ser abordadas en el contexto de una discusión sobre trabajo y familia.

d) Relación con los instrumentos existentes

**55.** El Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), y la Recomendación (núm. 165) son las principales normas internacionales del trabajo en este ámbito. Se trata de un convenio promocional que ha sido ratificado por 31 Estados Miembros. Otros instrumentos de la OIT pertinentes son: el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), toda una serie de normas relacionadas con el tiempo de trabajo (horas de trabajo, descanso semanal,

vacaciones remuneradas o trabajo nocturno), etc., además de las normas relativas al trabajo infantil, a la igualdad de oportunidades y de trato y la Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162).

**56.** Un Estudio general sobre los trabajadores con responsabilidades familiares se llevó a cabo en 1993<sup>20</sup>.

e) Situación de la investigación y de las labores preparatorias

**57.** La OIT ha realizado una importante investigación sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y la familia desde el decenio de 1980. Un repertorio titulado *Conditions of Work Digest on Work and Family: the Childcare Challenge* fue publicado en 1988, al que siguió una bibliografía anotada sobre cuidado infantil en 1990. Una publicación sobre *Combining Work and Elder Care* se publicó en 1996. Se está terminando una publicación basada en la investigación realizada en 1999 sobre las iniciativas voluntarias a nivel de empresa, que se centra especialmente en las cuestiones trabajo-familia.

**58.** Aunque se reconoce que la mayor parte de la información disponible trata de las empresas modernas de los países industrializados, no por ello dejan de ser cuestiones universales, de ahí que en 2000-2001 se realice una serie de estudios sobre cuestiones de trabajo y familia, que se centrará específicamente en aumentar la base de los conocimientos existentes en los países en desarrollo y en transición. Estos estudios examinarán la armonización de las preocupaciones laborales y familiares, su influencia en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo y los costos y beneficios de las medidas previstas para conciliar el trabajo con la familia. Asimismo, destacarán las similitudes y diferencias existentes en el tema trabajo-familia en países con diferentes necesidades económicas y sociales. Por último, gran parte de las demás labores de la OIT, es decir sus programas sobre igualdad de oportunidades y de trato, incluido el Programa internacional de más y mejores empleos para la mujer, repercute de forma importante en las preocupaciones laborales y familiares. Obtener una remuneración igual por un trabajo de igual valor y promover la igualdad de acceso al empleo modificarán los factores que afectan las decisiones que deben tomar las familias cuando tienen que decidir cómo distribuir su tiempo de trabajo total para ocuparse de las responsabilidades familiares. Además, los programas de la OIT sobre trabajo infantil, incluido el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), repercuten no sólo en los derechos de los niños, sino también en las funciones de las familias a la hora de proteger a los niños de las peores formas del trabajo infantil. El Programa Mundial de la OIT sobre el VIH/SIDA en el Mundo del Trabajo también examinará la repercusión de la pandemia en las familias.

---

<sup>20</sup> *Trabajadores con responsabilidades familiares*, Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, Informe III (Parte 4B). Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, 1993.

## f) Perspectivas

- 59.** Durante la discusión del Consejo de Administración en noviembre de 1999 la propuesta recibió el apoyo de cuatro Gobiernos<sup>21</sup>, y otros cuatro Gobiernos<sup>22</sup> y el Grupo de los Empleadores apoyaron que la Oficina examine la cuestión de nuevo.
- 60.** La Oficina podría preparar una discusión general sobre esta cuestión como muy pronto en la 92.<sup>a</sup> reunión (2004) de la Conferencia, que coincidiría con el décimo aniversario del Año Internacional de la Familia.

**B. Instrumentos relacionados con la gente de mar**

- 61.** La Comisión Paritaria Marítima celebrará su 29.<sup>a</sup> reunión en enero de 2001. En esa ocasión examinará una propuesta sobre la posibilidad de elaborar instrumentos globales sobre la gente de mar<sup>23</sup>. Asimismo, debería recordarse que, a raíz de los exámenes y las recomendaciones realizados por el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración ha decidido que se revisen los siguientes instrumentos relacionados con la gente de mar:
- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16).
  - Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22).
  - Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68).
  - Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69).
  - Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73).
  - Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74).
  - Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134).
- 62.** Estos instrumentos también serán examinados por la Comisión Paritaria Marítima. La cuestión de la revisión de dichos instrumentos deberá volver a examinarse, por lo tanto, en un estadio posterior en función del resultado de la reunión de la Comisión Paritaria Marítima.

<sup>21</sup> Chad, El Salvador, Eslovaquia y Sudán.

<sup>22</sup> Canadá, Estados Unidos, Francia y Nigeria.

<sup>23</sup> Documento JMC/29/2001/1.

## **C. Revisión de los instrumentos relacionados con los pescadores**

**63.** Tras los exámenes y las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, el Consejo de Administración ha decidido revisar los siguientes instrumentos relacionados con los pescadores:

- Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113).
- Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114).
- Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125).
- Recomendación sobre la formación profesional (pescadores), 1966 (núm. 126).

**64.** Como se menciona anteriormente, una Reunión de Expertos celebrada en diciembre de 1999 <sup>24</sup>, recomendó convocar una Reunión de Expertos para examinar la cuestión de si los instrumentos de la OIT aplicables a la gente de mar deben ampliarse a los pescadores. Las revisiones que se decidan deberán desarrollarse para su examen en una futura conferencia, posiblemente en función del resultado de esa Reunión de Expertos.

## **D. Propuestas restantes del repertorio de 1999 <sup>25</sup>**

**65.** A continuación se resumen los otros puntos incluidos en el documento del repertorio de noviembre de 1999.

### **1. Propuestas desarrolladas**

**66.** En el sector del empleo se han propuesto los siguientes puntos:

- Consecuencias de la edad en el mercado laboral.
- Privatización de empresas públicas.
- Dimensiones sociales de la instauración de una paz duradera.

**67.** En relación con el objetivo de la protección social se han presentado las siguientes propuestas:

- Condiciones de trabajo de los prisioneros en el contexto de la privatización.
- Prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.
- Tiempo de trabajo.

**68.** En el contexto del objetivo del diálogo social se han presentado las siguientes propuestas:

<sup>24</sup> Reunión tripartita sobre la seguridad y la salud en las industrias pesqueras. Documento GB.277/STM/3/3.

<sup>25</sup> Documento GB.276/2.

- Nuevas tendencias en la prevención y solución de los conflictos laborales.
- Participación de los trabajadores en la adopción de decisiones a nivel de empresa.

## 2. **Propuestas para revisión**

69. Además de las propuestas para revisión de instrumentos examinados en otros contextos <sup>26</sup>, y sin perjuicio del efecto que pueda tener el enfoque integrado propuesto sobre este tema, el Consejo de Administración ha decidido revisar los siguientes instrumentos:

- Duración del trabajo y período de descanso (transporte por carretera) – Revisión del Convenio núm. 153.
- Trabajo nocturno de los niños y los menores – Revisión de los Convenios núms. 6, 79 y 90.

## 3. **Otras propuestas**

70. Los siguientes temas han sido sugeridos también para realizar un nuevo examen, pero no han sido más desarrollados:

- Zonas francas industriales.
- Empresas multinacionales y cuestiones sociales.
- Empleo en el sector público.
- Efectos sociales de la mundialización.
- El papel de la administración del trabajo en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Relaciones de trabajo transnacionales.

71. En las consultas de 1999, los mandantes sugirieron otros temas diversos que podrían examinarse o volver a introducirse, entre los que figuraban:

- La protección de los datos personales del trabajador.
- La respuesta de la OIT a la crisis económica.
- Una propuesta de las organizaciones de empleadores para revisar el Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137).

Ginebra, 17 de octubre de 2000.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 13.

<sup>26</sup> En relación con la gente de mar, véanse los párrafos 61-62, *supra*; en cuanto a los pescadores, véanse los párrafos 63-64, *supra*, y en relación con la seguridad y salud en el trabajo, véase el documento GB.279/5/2, como se menciona en el párrafo 30.