

Junio, 2024

# Informe preparatorio de la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

## Resumen

Este documento se elabora en el contexto de la participación de la delegación del PIT CNT a la 112ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Su objetivo es proporcionar a los delegados una visión general de los documentos más importantes que se tratarán en esta instancia. La sesión plenaria dialogará con la Memoria del Director General, denominada: Hacia un contrato social renovado. Memoria del Director General de la OIT. Está previsto el funcionamiento de tres comisiones, cada una de ellas tratará un tema: a- la discusión normativa, versará sobre la creación de un convenio y/o una recomendación sobre : Protección contra los peligros biológicos (elaboración de normas, primera discusión) , b- Volverá la: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y c- una tercera: El trabajo decente y la economía del cuidado (discusión general). Así mismo funcionará la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) en la que año a año se debaten los casos -países cuestionados por sus incumplimientos a los Convenios Internacionales de Trabajo- en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

### 1. Introducción

La 112va. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se celebra. Recordemos que esta instancia se lleva adelante con el temario previsto para el año 2020, en la que las actividades presenciales de la organización se vieron suspendidas. En el marco de otro acuerdo específico, la CIT dará comienzo el día 3 de junio para elegir su Mesa y poner en marcha la Conferencia. Ésta se desarrollará hasta el 14 de junio, se prevé que las reuniones de las comisiones de la Conferencia tengan lugar a lo largo de dos semanas. Se estima que más de 4000 delegados en representación de gobiernos, trabajadores y empleadores de los 187 Estados Miembros de la OIT se reunirán en línea para debatir cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. El undécimo, Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo y el Presidente del Consejo de Administración presentarán sus informes, que abarcan un período de dos años. A continuación, los Presidentes de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores de la CIT realizarán su respectiva alocución de presentación. La sesión plenaria dialogará con la Memoria del Director General, denominada: Hacia un contrato social

renovado. Memoria del Director General de la OIT; asimismo funcionarán tres comisiones de trabajo: a- una dedicada a la redacción de un convenio y/o una recomendación sobre :1. Protección contra los peligros biológicos (elaboración de normas, primera discusión) , 2. Volverá la: Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y 3. una tercera: El trabajo decente y la economía del cuidado (discusión general).

Así mismo funcionará la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) en la que durante las primeras sesiones se discutirá sobre: Estudio General sobre el Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), y luego se ingresa a la discusión de los casos (en general son 24) -países cuestionados por sus incumplimientos a los Convenios Internacionales de Trabajo- en la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

También está prevista la derogación de cuatro convenios, a saber: el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62), el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85).

Además de la realización de varias reuniones técnicas, y la resolución de cuestiones administrativas que se resuelven en esta instancia en tanto la Conferencia es el órgano máximo del organismo.

## **2. Hacia un contrato social renovado. Memoria del Director General<sup>1</sup>**

El documento central de la Conferencia, y punto uno del orden del día es la memoria del Director General, aborda estas injusticias y desigualdades, y propone un nuevo "contrato social", en el que define responsabilidades colectivas, su referencia normativa es la Declaración de Filadelfia. Para renovar este contrato social y promover la justicia social, se subraya la importancia del diálogo social, una herramienta clave de la OIT. La justicia social sigue siendo esencial para lograr una paz duradera y universal. Sin embargo, plantea, la confianza en la gobernanza nacional e internacional está decayendo en medio de una época de gran inestabilidad geopolítica, con guerras, polarización política y una creciente desigualdad. El equilibrio que permitía la cohesión social parece inclinarse hacia unos pocos privilegiados, afectando negativamente a los más vulnerables, especialmente a las mujeres, durante crisis económicas o fenómenos medioambientales extremos. La propuesta se realiza en el marco de la oportunidad que representa la próxima Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025

---

<sup>1</sup> [Hacia un contrato social renovado](#)

para discutir y renovar el contrato social, con el objetivo de avanzar hacia una paz duradera, prosperidad compartida y transiciones justas.

El documento define a los contratos sociales como ordenadores de las responsabilidades colectivas en una sociedad, uniendo a personas y comunidades, y estableciendo expectativas para la prosperidad. Estos contratos, implícitos o explícitos, regulan las interacciones entre individuos e instituciones, estableciendo marcos normativos. Aparece la idea del Estado garante, promoviendo la cohesión social, la resiliencia económica y la estabilidad política. El documento expresa que todas las sociedades aspiran a la justicia social, libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades. Sin embargo, los desequilibrios de poder y los intereses divergentes complican la consecución de estos objetivos, subrayando la importancia de la cooperación y la solidaridad internacionales. Para mantener su legitimidad, dice que, los contratos sociales deben actualizarse regularmente, replanteando políticas e instituciones y revisando colectivamente nuestras responsabilidades. La reivindicación de la centralidad del trabajo “ *El trabajo es un elemento central en la vida de las personas y las comunidades. Es el medio con el que nos ganamos la vida para obtener los bienes y servicios que necesitamos. El trabajo también puede brindarnos la oportunidad de desarrollar todo nuestro potencial productivo y lograr reconocimiento y respeto por nuestra contribución a la sociedad. Además, da estructura y propósito a nuestras vidas*”. Mención ineludible a la pandemia de COVID-19, la que exacerbó las desigualdades y reveló deficiencias de la economía global, destacando la necesidad de actualizar las políticas y las instituciones. Se destaca también, la propuesta de Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, la insuficiencia de los resultados.

La paz universal y permanente basada en la justicia social fue la motivación detrás de la fundación de la OIT, que se centró en mejorar las condiciones laborales. Este contrato social inicial se basó en el principio de libertad sindical y permitió la creación de una forma única de gobernanza, uniendo a gobiernos, empleadores y trabajadores para abordar las condiciones laborales inaceptables de la época. Durante más de un siglo, la OIT ha demostrado el valor de este contrato social global, adaptándolo a las necesidades de progreso social y económico, especialmente durante la industrialización masiva, la descolonización y la globalización.

Se expresa que existe una necesidad urgente de renovar el contrato social, y que este proceso podría llevarse adelante en tres etapas: evaluar el cumplimiento de las responsabilidades actuales, identificar las limitaciones del contrato vigente y ampliarlo para enfrentar los avances tecnológicos, el cambio climático y los cambios demográficos. Un elemento interesante es la idea de gobernanza inclusiva y eficaz, basada en el diálogo social en todos los niveles, es esencial para lograr objetivos sociales, económicos y ambientales. El contrato social debe garantizar una protección adecuada para los trabajadores, así algunos derechos humanos se han convertido en principios fundamentales en el trabajo, como la limitación de horas laborales, la garantía de una remuneración digna, la seguridad social, la protección de la

maternidad y el acceso a necesidades básicas como alimentación, ropa, vivienda y educación. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) destacó la necesidad de fortalecer las instituciones laborales para ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores y promover la igualdad de género. Al analizar la renovación del contrato social, surge la pregunta fundamental de si deberíamos establecer un nivel mínimo de protección que abarque todos los derechos humanos en el trabajo, ante esa pregunta se expresa que la respuesta depende de nuestro compromiso colectivo con la justicia, la equidad y el bienestar de todos, independientemente de su situación laboral. Se resalta la necesidad de renovar el consenso sobre el tiempo de trabajo en el contrato social. El preámbulo de la Constitución de la OIT insta a mejorar las condiciones de trabajo mediante la reglamentación de las horas de trabajo y la fijación de la duración máxima de la jornada.

En este marco, se necesitan organizaciones de empleadores y trabajadores fuertes en todos los niveles y un Estado que actúe como garante del acuerdo, para establecer y poner en práctica un contrato social o pacto social efectivo. El diálogo social visualizado como una herramienta eficaz para enfrentar situaciones complejas y hallar soluciones necesarias, ofreciendo inclusividad, equilibrio y equidad. Promoviendo la democracia en el trabajo, contribuimos a un tejido democrático más amplio que protege el espacio cívico.

Como única organización tripartita universal encargada de establecer normas internacionales para promover la justicia social, la OIT podría considerar la elaboración de nuevas normas que aborden las transiciones medioambientales, tecnológicas y demográficas y sus efectos en el mundo del trabajo. La renovación del contrato social debería reiterar que el desarrollo sostenible se basa en la interdependencia mundial y la distribución equitativa de beneficios y cargas tanto dentro como entre países. Para que el contrato social sea efectivo en un mundo del trabajo en constante transformación, es fundamental que se base en normas pertinentes y legítimas que definan claramente las responsabilidades compartidas.

En definitiva se propone un que el contrato social debe ser renovado y redefinido sobre la base de cuatro dimensiones interrelacionadas de la justicia social: Derechos humanos universales y capacidades, igualdad de acceso a las oportunidades, distribución equitativa, y transiciones justas. Para renovar el contrato social y adaptarlo a un mundo en constante transformación, es esencial abordar los desafíos actuales con responsabilidad, adaptabilidad, inclusión y coherencia en las políticas, asegurando que las decisiones y medidas adoptadas beneficien equitativamente a toda la sociedad. Implicaría entonces adaptar nuestras normas, políticas e instituciones a la evolución global, manteniendo los principios establecidos y utilizando las herramientas disponibles. La OIT sigue afirmando que el trabajo no es una mercancía y que el tripartismo y el diálogo social son esenciales para establecer políticas y normas universales mínimas, y como el organismo normativo que es debe mantener un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo, contribuyendo al Estado de derecho y afirmando la igualdad ante la ley.

### 3. Protección contra los peligros biológicos <sup>2</sup>

Durante este año se dará la primera discusión sobre la eventual norma sobre: Protección contra los peligros biológicos . En el año 2023, el PITCNT, conjuntamente con la Comisión de Salud Laboral, contestó el formulario que antecede las discusiones y que dan lugar al informe de la Oficina que se somete a discusión en la comisión, durante la Conferencia. Esta es la única discusión sobre creación normativa, es decir es la única comisión en la que se debate el contenido de un instrumento (está propuesto que sea un convenio y una recomendación).

El documento es extenso y en él se presentan las respuestas al cuestionario que fueron remitidas a la Oficina por los Gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Si bien el documento da cuenta de un amplio apoyo de los mandantes a la posibilidad de que el instrumento a aprobar sea un convenio y una recomendación que lo complementa, esta decisión finalmente se tomará luego de los debates de la comisión.

La mayoría de las organizaciones de empleadores y varios gobiernos destacaron que el instrumento debería enfocarse específicamente en los peligros biológicos para evitar redundancias, considerando la existencia de los Convenios núms. 155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

y 187 Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, ambos fundamentales.

El informe expresa que las organizaciones de trabajadores, plantean como preocupación que el instrumento aborde únicamente las enfermedades transmisibles, y que debería incluir las lesiones y las enfermedades no transmisibles ello fue tomado e incluido en las conclusiones.

Finalmente el documento propone que la discusión de un eventual convenio tenga como base el reconocimiento a la pertinencia del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, y la pertinencia del Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155 y del Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161), así quedaría expresado en el preámbulo.

Luego viene una propuesta de definición y de ámbito de aplicación, el término utilizado es el de «peligros biológicos» y expresa que denota todos los microorganismos, células u otros

---

<sup>2</sup>[Protección frente a los peligros biológicos en el entorno del trabajo](#)

materiales orgánicos de origen vegetal, animal o humano, con inclusión de los genéticamente modificados, que puedan ser perjudiciales para la salud humana, como bacterias, virus, parásitos, hongos, priones, materiales de ADN, fluidos corporales y cualquier otro microorganismo, así como las toxinas y alérgenos asociados.

Existe una mención expresa a la necesidad de tener una política nacional en la materia, a las medidas de prevención y protección, a la necesidad de servicios de salud en el trabajo, así como a la importancia de la recopilación de datos, registro y notificación de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.

Asimismo se establecen los deberes y responsabilidades de los empleadores, quienes deben asegurarse de que los entornos de trabajo bajo su control no representen riesgos para la seguridad y salud debido a exposiciones a peligros biológicos, implementando medidas preventivas y de protección adecuadas y necesarias, según lo permita la razonabilidad y factibilidad. Las responsabilidades de los empleadores respecto a los peligros biológicos incluyen: a) Establecer sistemas adecuados para realizar, revisar y actualizar evaluaciones de riesgos relacionados con peligros biológicos, consultando con trabajadores y sus representantes, enfocándose en sectores y ocupaciones de alto riesgo y trabajadores con condiciones especiales. b) Adoptar medidas razonables para eliminar o controlar los riesgos biológicos, siguiendo la jerarquía de controles. c) Proporcionar y mantener equipo de protección personal adecuado sin costo para los trabajadores cuando otras medidas no sean suficientes para controlar los riesgos. d) Realizar vigilancia regular del entorno laboral y la salud de los trabajadores, apropiada a los riesgos biológicos presentes. e) Supervisar los procesos de trabajo y revisar periódicamente la efectividad de las medidas de prevención y control, incluida la disponibilidad de equipos de protección personal adecuados. f) Proporcionar información, instrucción y formación sobre peligros biológicos y medidas de prevención y protección a directores, supervisores, trabajadores y representantes sindicales de seguridad y salud en intervalos regulares durante el tiempo de trabajo remunerado y dentro del horario laboral normal. g) Asegurar que todos los trabajadores estén debidamente informados sobre los riesgos de exposición a peligros biológicos y sobre las medidas preventivas antes de comenzar cualquier tarea que implique dichos riesgos, al implementar cambios en métodos o materiales de trabajo, al surgir nuevos riesgos, y de manera regular según sea necesario. h) Investigar enfermedades ocupacionales, accidentes laborales y eventos peligrosos en colaboración con comités de seguridad y salud en el trabajo o representantes de los trabajadores para identificar todas las causas implicadas.

La propuesta de recomendación trae una selección de los sectores y ocupaciones en los que los trabajadores corren un mayor riesgo de exposición a peligros biológicos y para los que deberían elaborarse medidas de prevención y protección específicas de conformidad con lo dispuesto en el Convenio deberían incluir los siguientes: a) el sector de la salud; b) el trabajo agropecuario, incluidos el sector animal, el sector vegetal y el sector cerealero; c) el sector de los residuos; d)



el trabajo de limpieza y mantenimiento; e) el trabajo humanitario; f) el trabajo en laboratorios, y cuáles son aquellos trabajadores con determinadas afecciones que pueden requerir una protección especial deberían incluir las siguientes: a) las mujeres embarazadas o lactantes; b) los jóvenes; c) los trabajadores de edad; d) los trabajadores con discapacidad; e) los trabajadores con una predisposición médica a infecciones o alergias, incluidos los trabajadores inmunocomprometidos; f) los trabajadores que necesitan protección debido a su situación social y a múltiples desventajas.

#### **4. Discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.<sup>3</sup>**

En 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, en respuesta al llamado de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 en Copenhague. Esta declaración, revisada en 2022, establece el compromiso de todos los Miembros de la OIT de respetar, promover y hacer realidad los principios fundamentales a través de convenios y otros instrumentos clave. La OIT se compromete a asistir a sus Miembros en este proceso. La Declaración sobre la Justicia Social, adoptada en 2008 y actualizada en 2022, establece cuatro objetivos estratégicos: promover el empleo, expandir la protección social, fomentar el diálogo social y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (la sigla "PDFT" refiere a los principios y derechos fundamentales en el trabajo). Las discusiones recurrentes en la Conferencia Internacional del Trabajo evalúan el progreso hacia estos objetivos, informando así la planificación estratégica y el presupuesto de la OIT.

El documento intenta plasmar una estrategia respecto de cómo los PDFT, en tanto derechos humanos universales e inalienables, deben desempeñar un papel fundamental en la construcción de sociedades justas y equitativas, tanto como derechos inherentes como condiciones habilitantes.

En los primeros capítulos se describe el contexto actual, las consecuencias de la pandemia del COVID-19, la coyuntura actual, los conflictos armados, el cambio climático, el avance tecnológico, etcétera.

En ese contexto se destacan la situación de los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo. La preocupación por el estado de la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en el mundo. Estos derechos siguen enfrentando importantes dificultades en todo el mundo, al punto que las estimaciones sobre el cumplimiento de esos derechos a nivel nacional, medido por el indicador 8.8.2 de los

<sup>3</sup> [Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en una encrucijada decisiva](#)



ODS, muestran déficits persistentes en muchos países y una mejora nimia a nivel mundial desde 2017 52. El lento avance en la tasa de ratificación global de los Convenios núms. 87 y 98 —29 países aún no han ratificado el Convenio núm. 87 y 19 países aún no han ratificado el Convenio núm. 98— también es indicativo de las dificultades para avanzar en el cumplimiento de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva.

Se marca también la importancia de revitalizar medidas destinadas a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Entre ellos la necesidad de continuar el esfuerzo por la ratificación de los convenios internacionales fundamentales. Como es de conocimiento público, en el año 2022 la OIT dio un paso decisivo en la ampliación de la base normativa sobre los PDFT con el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto derecho fundamental, tras la adopción de la Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la designación de los Convenios núms. 155 y 187 como convenios fundamentales, se enmendó la Declaración de 1998. El reconocimiento de la SST como derecho fundamental representa un importante paso para mejorar las normas de SST a nivel mundial e incrementar la atención y los esfuerzos dedicados a la prevención de los peligros, accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo.

Todo ello da un contexto favorable para dar impulso para intensificar los esfuerzos en materia de SST en todo el mundo, si bien se ha avanzado considerablemente hacia la ratificación universal de los convenios fundamentales, incluido el logro histórico de la ratificación universal del Convenio núm. 182 en 2020. El informe destaca que a octubre de 2023, se habían registrado un total de 1536 ratificaciones de los convenios fundamentales y 60 ratificaciones del Protocolo de 2014. Es alentador que el ritmo de nuevas ratificaciones se haya acelerado desde la segunda discusión recurrente celebrada en 2017, con un total de 62 nuevas ratificaciones (y 47 ratificaciones del Protocolo de 2014) frente a las 39 que se produjeron entre 2012 y 2017. Los resultados indican que han sido acertadas las campañas de ratificación promovidas desde el organismo.

Es esperable que esta discusión sea fructífera y renueve el compromiso de los miembros con los derechos humanos universales e inalienables. Mucho se ha escrito sobre la importancia de los PDFT y su papel esencial en la consolidación de sociedades justas y equitativas.

## **5. El trabajo decente y la economía del cuidado.<sup>4</sup>**

Este año uno de los temas es el trabajo decente y la economía del cuidado, este es un tema que ha estado presente en la OIT y así en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, se reconoce la importancia de la inversión en la economía del cuidado como

---

<sup>4</sup>[El trabajo decente y la economía del cuidado](#)

medio para lograr la igualdad de género en el trabajo

El enfoque del cuidado está basado en el ciclo de vida, y ello ha estado reflejado en diversos instrumentos normativos. El documento inicia destacando la pertinencia de algunos instrumentos para la economía del cuidado, destacando entre ellas: el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102). Varias de esas normas se refieren específicamente a las profesiones asistenciales, como el Convenio (núm. 149) y la Recomendación (núm. 157), sobre el personal de enfermería, 1977, y el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201), sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. La enumeración no es taxativa, existen otras normas que tratan aspectos específicos del trabajo decente y tienen un ámbito de aplicación amplio también abarcan las profesiones del cuidado de personas y son pertinentes para estas profesiones. También se destacan aquellas que abordan la situación de los trabajadores con responsabilidades familiares, como el Convenio (núm. 156) y la Recomendación (núm. 165), sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y el Convenio (núm. 183) y la Recomendación (núm. 191), sobre la protección de la maternidad, 2000.

Un dato relevante, en particular para Uruguay, es tener presente que cuando OIT habla de la economía del cuidado considera, engloba, a todos los trabajadores de los sectores de la educación, la salud y el trabajo social, los trabajadores domésticos y las personas que realizan un trabajo del cuidado no remunerado. Dice el documento, la mayor parte del trabajo del cuidado remunerado es proporcionado a través de cuatro instancias: el Estado, el sector privado, el sector sin fines de lucro y los hogares. Esta es una conceptualización que en algún punto dista de la que tenemos en el ámbito nacional.

Resulta vital establecer un concepto común de la economía del cuidado, ello podría contribuir a que la provisión del cuidado tenga el respaldo de un marco jurídico, político y de inversión que permita a los actores operar en un entorno estable y sostenible. Hablamos de cuidado directo, que puede describirse como «personal», «relacional» o «de crianza», incluye actividades como alimentar a un bebé, cuidar a un cónyuge enfermo, ayudar a una persona de edad a asearse o enseñar a niños pequeños. Las actividades de cuidado indirecto en ocasiones se denominan tareas domésticas o «cuidado no relacional», e incluyen tareas como limpiar y cocinar. El trabajo del cuidado puede ser remunerado o no remunerado.

El documento propone una serie de definiciones que se tornan de gran relevancia, define al trabajo del cuidado como *“actividades y relaciones que aseguran la sostenibilidad y la calidad de vida. El trabajo del cuidado puede ser directo o indirecto, remunerado o no remunerado.*

**Trabajo del cuidado directo:** *actividades de cuidado personal, en ocasiones denominadas «de crianza» o «relacionales», por ejemplo, cuidar a un cónyuge enfermo, realizar controles médicos o enseñar a niños pequeños.* **Trabajo del cuidado indirecto:** *actividades que no conllevan cuidados personales presenciales, como limpiar y cocinar, pero que brindan las condiciones previas para la prestación de esos cuidados.* **Trabajo del cuidado no remunerado:** *actividades*

realizadas sin obtener una compensación monetaria. **Trabajadores/fuerza de trabajo del cuidado remunerado:** personas que realizan trabajo del cuidado a cambio de una remuneración o para obtener un beneficio, como enfermeros, docentes, médicos, psicólogos, cuidadores de niños, trabajadores de atención y educación de la primera infancia, trabajadores domésticos, trabajadores del cuidado y apoyo personal, trabajadores del cuidado de larga duración, trabajadores comunitarios y trabajadores sociales. También puede incluir el cuidado indirecto.<sup>5</sup>

Un dato relevante que expresa el documento es que la brecha salarial por motivo de género en el sector del cuidado es mayor que la brecha salarial global por motivo de género, situándose en el 24 por ciento en todo el mundo en el sector del cuidado, frente al 20 por ciento global 131. Un dato que parece ser común es que estos trabajadores no trabajan a tiempo completo y que perciben salarios bajos, también se caracterizan por el multiempleo.

En otro punto interesante el documento, pone sobre la mesa la necesidad de la aplicación de políticas para la economía del cuidado y la financiación que ello requiere. En ese marco el tripartismo y el diálogo social son fundamentales para generar la voluntad política necesaria para estudiar todas las opciones posibles en relación con el espacio fiscal, con miras a aumentar las inversiones públicas en el cuidado.

Nadie discute que el futuro requerirá de mayores cuidados de las personas, y sólo la construcción de trabajo decente en la economía del cuidado permitirá asegurar una provisión de cuidados de calidad que se necesitarán. Este año la OIT le da jerarquía al tema y pone esta discusión encima de la mesa, en unos meses sabremos qué han decidido los mandantes al respecto.

## 6. Comisión de Aplicación de Normas<sup>6</sup>

Durante la conferencia funcionará la CAN, este año el Uruguay no estuvo en el informe de la Comisión de Expertos (CEARC), por lo tanto no será objeto de conversación<sup>7</sup>.

Las primeras sesiones se discuten aquí sobre: Estudio General sobre el Convenio sobre la

<sup>5</sup> OIT, Statistical Definitions of Care Work, ICLS/21/2023/Room Document 8, 2023, 14; OIT, El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente, xxxvii y 174; OIT, From Global Care Crisis to Quality Care at Home: The Case for Including Domestic Workers in Care Policies and Ensuring Their Rights at Work, de próxima publicación

<sup>6</sup> Existen diversos mecanismos de control mediante los cuales la Organización examina el cumplimiento de las obligaciones de los Estados Miembros dimanantes de los convenios ratificados. Este control es posible gracias al procedimiento regular, fundado en el envío periódico de memorias (artículo 22 de la Constitución de la OIT) 2, y a los procedimientos especiales, basados en las reclamaciones o en las quejas dirigidas al Consejo de Administración por los mandantes de la OIT (artículos 24 y 26 de la Constitución). Desde 1950, existe un procedimiento especial para el tratamiento de las quejas en materia de libertad sindical, que descansa principalmente en el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración. Es

<sup>7</sup> [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2024.](#)

administración del trabajo, 1978 (núm. 150) y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158), y luego se ingresa a la discusión de los casos (en general son 24).<sup>8</sup>

## **7. Derogación de cuatro Convenios internacionales del trabajo**

En su 343.ª reunión (noviembre de 2021), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió inscribir en el orden del día de la 112.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2024) un punto sobre la derogación de cuatro convenios. Por ello, está prevista la derogación de cuatro convenios, a saber: el Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45), el Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62), el Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63), y el Convenio sobre la inspección del trabajo (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 85).

De acuerdo a lo establecido en el párrafo 9 del artículo 19 de la Constitución de la OIT, la Conferencia podrá decidir derogar, por iniciativa del Consejo de Administración y por mayoría de dos tercios, un convenio vigente si se considerare que este ha perdido su objeto o ya no representa una contribución útil a la consecución de los objetivos de la Organización. La derogación implicará votación por parte de los mandantes.

---

<sup>8</sup>[La administración del trabajo en un mundo del trabajo en transformación](#)