

Informe resultados de la 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, junio 2025.-

Informe resultados de la discusión de la 113 Conferencia de OIT, junio 2025

Resumen

Este documento se realiza en el marco de la participación sindical en la Conferencia 113ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), y tiene como objeto dar cuenta de las resoluciones adoptadas durante la Conferencia de OIT que se desarrolló en el mes de junio del corriente. Una de las cuestiones más relevantes que resultaron de la reunión fue la adopción del Convenio núm. 192 de la OIT relativo a la prevención y protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, la misma está acompañada de una Recomendación que da orientaciones complementarias. Estas constituyen las primeras normas internacionales sobre riesgos biológicos en el trabajo, incluyendo virus, bacterias, etc.; su objetivo es cerrar una brecha normativa antigua. Respecto de lo normativo se realizaron una serie de enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006). La conferencia también estuvo signada por la primera discusión sobre cuáles serán los estándares internacionales para el trabajo decente en la economía de plataformas. Luego de un arduo y lento debate se acordó, trabajar en un nuevo Convenio y Recomendación sobre trabajo decente en plataformas digitales. Entre otra serie de resoluciones adoptadas destacan, la resolución sobre la transición de la economía informal a la formalidad para trabajo decente, la que promueve la formalidad, garantizando trabajo decente. Por último, respecto de las resoluciones institucionales se tomaron resoluciones respecto de la situación de Myanmar y Palestina. En el caso de Palestina se le reconoce como Estado observador en la OIT.

1. Convenio y Recomendación sobre peligros biológicos en el entorno de trabajo^{1 2}

La CIT ha adoptado un Convenio, el número 192, y una Recomendación, la número 209, sobre los peligros biológicos, estas normas son las primeras en su especie. Y su adopción implica una medida histórica, de gran trascendencia, que procura proteger a todos los trabajadores de la exposición a virus, bacterias y demás peligros biológicos. Como decimos es la primera vez que la OIT establece normas mundiales sobre este tipo de peligros, con sólidas disposiciones sobre prevención, inspección, protección de los denunciantes, acceso a servicios de salud e indemnización por enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.

Esta aprobación llega luego de 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 por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110.^a reunión (2022), este convenio se suma así al catálogo de normas vinculadas a esta materia como son el 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).

El convenio trae en su artículo 1, una serie de definiciones, así establece que «peligros biológicos» se refiere a todos los microorganismos, células o cultivos celulares, endoparásitos o entidades microbiológicas no celulares, incluyendo los que han sido modificados genéticamente, y a sus alérgenos y toxinas asociados, así como a alérgenos, toxinas e irritantes de origen vegetal o animal, cuando la exposición se produzca en el ámbito del trabajo, que puedan causar daños para la salud humana. Los daños para la salud humana causados por la exposición a peligros biológicos en el entorno de trabajo incluyen enfermedades y lesiones.

¹ [Convenio sobre la prevención y la protección frente los peligros biológicos](#)

² [Recomendación sobre la protección y la-prevención-y-la-protección frente los peligros biológicos](#)

Este convenio se aplica a todos los trabajadores en todas las ramas de actividad económica, incluidos los trabajadores públicos. Por lo que está llamado a constituir un piso general, un estándar mínimo, en la temática.

El convenio establece obligaciones para los empleadores quienes deberán adoptar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales y los convenios colectivos aplicables, medidas de prevención y protección como resultado de una evaluación de los riesgos biológicos en el entorno de trabajo en la medida en que sea razonable y factible, garantizando, según proceda, que se tengan en cuenta los distintos niveles de exposición y riesgo, incluidos aquellos a los que se enfrentan mujeres y hombres.

Mientras que los trabajadores tendrán derecho a recibir información clara y formación adecuada sobre los riesgos biológicos, medios de protección, procedimientos en casos de exposición.

Asimismo la Recomendación, núm 209, que como toda recomendación no tiene carácter obligatorio pero es una disposición orientativa, muy relevante a la hora de interpretar los estándares del Convenio, es una guía para la acción. La Recomendación establece de forma detallada para los Estados ejemplos concretos, y da pautas claras para la interpretación y aplicación del Convenio. En ella se sugiere implementar vigilancia sanitaria de los trabajadores expuestos: exámenes médicos, seguimiento de los efectos en la salud, acceso a servicios médicos ante exposición.

Las medidas de preparación y respuesta, como planes y procedimientos, que se establezcan en virtud del artículo 7, 2), d) del Convenio deberían incluir: a) la preparación o actualización de la reglamentación relativa a la gestión de accidentes y emergencias; b) los sistemas de detección y alerta temprana; c) las medidas que deben adoptarse en el entorno de trabajo en caso de brotes infecciosos, epidemias o pandemias, incluido el apoyo a los trabajadores y empleadores en caso de que se decreta un aislamiento o una cuarentena; d) los mecanismos de coordinación y comunicación con las autoridades de salud pública; e) la colaboración nacional e internacional en el ámbito de la investigación; f) la dotación de personal de emergencias apropiado, incluido el despliegue de capacidad de refuerzo y la asignación flexible de los recursos; g) el funcionamiento eficaz de los centros de salud y los servicios esenciales; h) la preparación material; i) la colaboración entre las autoridades nacionales e internacionales competentes en salud pública,

gestión del agua y los desechos, salud ambiental, salud en el trabajo y salud veterinaria, la inspección del trabajo y otros expertos y asociados pertinentes; j) los sistemas de respuesta rápida en materia de salud pública y la comunicación en tiempo real de consejos de expertos para prepararse ante brotes infecciosos y gestionarlos; k) la formación de los proveedores de servicios de salud en el trabajo sobre los posibles peligros biológicos, con el apoyo de la vigilancia clínica o en laboratorios.

Resulta especialmente relevante la referencia expresa respecto de que la salud abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

De la votación nominal surge que fueron 406 votos a favor, 13 abstenciones y 12 votos en contra, entre estos últimos se encuentra el representante de los empleadores de la delegación uruguaya.³

2. Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006)⁴

El Convenio conocido como “MLC, 2006” entró en vigor el 20 de agosto de 2013 y establece unas condiciones mínimas de trabajo y de vida para todos los trabajadores de esos barcos. Se dice que ha constituido un paso esencial para garantizar condiciones de competencia leal para los armadores de calidad que enarbolan pabellones de los países que lo han ratificado. El Convenio tiene la particularidad de que se pensó como instrumento vivo y contiene un mecanismo de actualización por el cual la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo podrá adoptar enmiendas a cualesquiera disposiciones del Convenio.

³ [Resultados de la votación nominal sobre la adopción del Convenio y de la Recomendación sobre los peligros biológicos en el entorno de trabajo, 2025 | International Labour Organization](#)

⁴ [Enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada \(MLC, 2006\) | International Labour Organization](#)

A la luz de estas disposiciones fueron adoptadas durante esta Conferencia una serie de enmiendas que iniciarán ahora su proceso ratificatorio. Entre las enmiendas destacan: la prohibición de discriminación relacionada con bandera del buque; se incorpora una regulación para que los marinos tengan derecho a permiso de salida a tierra sin necesidad de visa especial; también trae como novedad en el sector la regulación para prevenir y abordar la violencia y el acoso en la vida en el barco, incluyendo acoso sexual, acoso moral (“bullying”) y agresión sexual, estableciendo que entre las pautas para la contratación se velará por *“la adopción de medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso, incluidos el acoso sexual, la intimidación y la agresión sexual, en los procesos de contratación y colocación.”*

3. Iniciativas hacia estándares internacionales para el trabajo decente en la economía de plataformas

En marzo del año 2023, el Consejo de Administración de la OIT decidió incluir en el orden del día de las 113ª y 114ª reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo (junio de 2025 y 2026) un punto sobre elaboración de normas sobre el trabajo decente en la economía de plataformas. Y así este año se desarrolló la primera discusión de lo que ahora sabemos serán un Convenio y una Recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

El quinto punto del orden del día de la 113.ª reunión de la Conferencia estableció la primera discusión sobre el tema, y tuvo como base el Informe *“Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas”*⁵, el mismo contenía las respuestas al formulario de consulta habitual. El informe de conformidad con el artículo 46 del Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, debe ser respondido tras la celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas.

Desde el discurso inaugural la Vicepresidenta trabajadora enfatizó sobre la relevancia de tener un convenio, lo que implica tener una norma de tipo vinculante. Expresó que la economía de plataformas había experimentado un crecimiento extraordinario en los diez años anteriores,

⁵ [Hacer realidad el trabajo decente en la economía de plataformas | International Labour Organization](#)

destacando: el personal de reparto, los trabajadores domésticos y los operadores de datos. Quienes muy corrientemente estaban invisibilizados y sufrían explotación. Dijo también que la amplia penetración de las plataformas no era solo fruto de la innovación tecnológica; también se había visto impulsada por grandes inyecciones de capital riesgo, en muchos casos realizadas con las miras puestas en los rendimientos de un futuro especulativo. Por otra parte señaló que el modelo de negocio tenía graves consecuencias para el trabajo decente y la competencia leal, ya que transfería costos y riesgos a los trabajadores e introducía una presión a la baja sobre los salarios y las condiciones de trabajo.

Luego de un lentísimo debate en la plenaria de la Comisión, se decidió votar, lo que resulta un procedimiento inusual, y avanzar hacia un instrumento vinculante (convenio) acompañado de una recomendación para regular la economía de plataformas. Sin embargo, el proceso dejó en evidencia tensiones fuertes: los empleadores cuestionaron la legitimidad y la falta de consenso, mientras que los trabajadores celebraron el avance hacia protección vinculante para millones de personas. Se acordó la elaboración de un convenio complementado por una recomendación sobre el trabajo decente en la economía de plataformas⁶.

Esto sucedió con mucha resistencia por parte de los empleadores, la Vicepresidenta empleadora sostuvo que no se habían agotado las instancias de diálogo social antes de recurrir a la votación, e insistió fervientemente respecto de que no era óptima la solución de un instrumento vinculante. Por el contrario de lo que se esgrime, desde nuestro punto de vista la votación democrática refleja la fuerza del tripartismo. Hay un dato de alta relevancia en la forma en la que se dirimió el asunto, dado que la votación en la comisión no es la regla, por lo que los empleadores expresaron que ello configuraría un precedente peligroso. Y que la búsqueda del consenso debía seguir siendo la regla. Lo cierto es que luego de la votación, quedó demostrado que el consenso existía, siendo que la gran mayoría de los delegados apoyaron que fueran dos los instrumentos como finalmente sucedió.

⁶ [Resultados de la Comisión sobre Trabajo Decente en la Economía de Plataformas: Resolución y conclusiones propuestas para su adopción | International Labour Organization](#)

La votación ralentizó la conversación, por lo que gran parte del texto propuesto para la discusión no llegó a debatirse, pero afortunadamente se avanzó sobre las disposiciones que establecen conceptualizaciones. Por ello, a los efectos de las normas: a) la expresión «plataforma digital de trabajo» designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que, por medio de tecnologías digitales, utilizando sistemas automatizados de toma de decisiones, i) ii) organiza y/o facilita trabajo realizado por personas a cambio de remuneración o pago, para la prestación de servicio, a petición del destinatario o del solicitante, independientemente de que dicho trabajo se realice en línea o en una ubicación geográfica específica. b) La expresión «trabajador de plataformas digitales» designa a toda persona que esté empleada o contratada para trabajar: i) a los efectos de la prestación de servicio organizada y/o facilitada por una plataforma digital de trabajo; ii) iii) a cambio de remuneración o pago; independientemente de la clasificación de su situación en el empleo. c) El término «intermediario» designa a toda persona jurídica o, cuando sea aplicable de conformidad con la legislación nacional, toda persona física que pone a disposición el trabajo de un trabajador de plataformas digitales: iv) v) en virtud de relaciones contractuales con la plataforma digital de trabajo y con el trabajador de plataformas digitales, o en el marco de una cadena de subcontratación entre la plataforma digital de trabajo y el trabajador de plataformas digitales. d) El término «remuneración» o «pago» designa el monto debido, en virtud de la legislación nacional, los convenios colectivos o las obligaciones contractuales, a un trabajador de plataformas digitales, de acuerdo con la clasificación de su situación en el empleo, a cambio del trabajo realizado. La remuneración no incluye ninguna compensación por los gastos u otros costos incurridos por los trabajadores de plataformas digitales para la realización de su trabajo. Todo uso de la forma masculina genérica en las normas debería interpretarse en el sentido de que no es excluyente y que incluye también a las mujeres, a menos que el contexto indique claramente otra cosa.

La vicepresidenta empleadora, pidió a la Oficina que convoque una reunión especial de consulta tripartita, durante la cual los mandantes podrán examinar cuestiones fundamentales, promover un entendimiento común y estudiar conjuntamente la manera de simplificar el texto

entre corchetes para lograr un instrumento basado en principios, previo a la próxima Conferencia, dado que estamos frente a un procedimiento de doble discusión.

Finalmente se decidió inscribir en el orden del día de su 114.ª reunión (2026) un punto titulado "Trabajo decente en la economía de plataformas" para una segunda discusión con miras a la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

Esta segunda discusión se dará con el informe que elabore la Oficina, con los resultados que se obtengan del cuestionario que los estados miembros deberán, previa consulta, responder antes de noviembre del corriente año.

Todo hace pensar que el próximo año habrá una norma intencionalidad sobre la economía de plataformas, y que ella estará acompañada por una recomendación. Lo que es incierto es el contenido que ellas tendrán, y cuál será el alcance de estas disposiciones.

4. Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente.⁷

La Discusión General sobre el trabajo decente en el sector de la economía informal se dio sobre la base de la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), y por supuesto tomando en consideración otros instrumentos de la Organización que son clave en la materia, destacan: la Declaración de Filadelfia (1944) y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019). La resolución establece que deberán existir estrategias nacionales para garantizar la plena formalización. Los trabajadores recalcaron la realidad que enfrentan la mayoría de la mano de obra mundial: falta de derechos, exclusión de las protecciones y creciente informalidad incluso en países de renta alta.

⁷ [Resolución relativa a la discusión general sobre los medios de abordar la informalidad y promover la transición a la formalidad en pro del trabajo decente | International Labour Organization](#)

El documento reconoce que la informalidad sigue siendo uno de los factores estructurales para el progreso del trabajo decente, la justicia social y el desarrollo sostenible. Y que ella frena los avances para reducir la pobreza y la desigualdad, y plantea notables dificultades a la realización de los derechos de los trabajadores, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, una protección de los trabajadores eficaz y un acceso universal a una protección social integral, sostenible, eficaz y adecuada.

Otra consecuencia que acarrea es el debilitamiento de los Estados, y repercute negativamente en el desarrollo de empresas sostenibles, en los ingresos públicos, en el margen de acción de los Gobiernos, en la solidez de las instituciones y en la competencia leal en los mercados nacionales e internacionales.

En ese marco y a partir de lo aprendido respecto de la Recomendación 204, se entiende que existen cuatro pilares siguientes deberían considerarse prerequisites para la transición a la formalidad: a) Buena gobernanza y un marco regulatorio adecuado y adaptado a los objetivos, combinados con voluntad y compromiso políticos. i) La transición a la economía formal requiere de voluntad y compromiso políticos para adoptar las políticas adecuadas y proceder a las reformas legales e institucionales necesarias, promoviendo el Estado de derecho, la rendición de cuentas y la coherencia de las políticas mediante una coordinación institucional eficaz. ii) Es crucial contar con datos desagregados fiables, oportunos y de calidad, diagnósticos y evaluaciones rápidas para formular políticas e intervenciones con una base empírica. iii) Para que los esfuerzos de formalización sean sostenibles, se requiere la asignación de recursos financieros y humanos adecuados, incluido el establecimiento y mantenimiento de mecanismos de aplicación, cumplimiento y control efectivos capaces de sustentar procesos de formalización largos y complejos. iv) El diálogo social efectivo y los mecanismos de consulta inclusivos para la formulación de políticas son fundamentales para el éxito y la sostenibilidad de las políticas de formalización. b) Organización, voz y representación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal y diálogo social inclusivo. i) Cuando se tomen decisiones que los afecten, es importante que los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal tengan la posibilidad de expresar sus opiniones y defender sus intereses en el marco de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de

negociación colectiva. Esto significa que pueden constituir, en la legislación y en la práctica, las organizaciones, federaciones y confederaciones de su elección, así como afiliarse a ellas sujeto a lo dispuesto en sus estatutos. El diálogo social, que puede incluir la cooperación tripartita, también es esencial para ello.ii) Las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores pueden cumplir un papel crucial para representar a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en los procesos y las instituciones de diálogo social. Cuando sea posible y con el refuerzo de las capacidades adecuado, las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores deberían ampliar la afiliación a los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, prestarles servicios y, cuando corresponda, crear alianzas y asociaciones para alcanzar objetivos comunes. iii) La economía social y solidaria puede complementar otras vías de formalización, proporcionando a los trabajadores y unidades económicas de la economía informal estructuras complementarias que promuevan la solidaridad, el apoyo mutuo y la toma de decisiones compartida. c) Un entorno propicio para acelerar la transición a la formalidad. i) En algunos contextos, el crecimiento económico sostenido, la transformación estructural y el aumento constante de la productividad, cuando se combinan con medidas firmes para reducir la pobreza, promover el trabajo decente, ampliar la protección social y mejorar la educación y las competencias, pueden eliminar paulatinamente muchas de las condiciones subyacentes que dan lugar a la informalidad.ii) A fin de reducir la informalidad, es imprescindible adoptar medidas específicas para sacar a los trabajadores y las unidades económicas de los sectores de baja productividad y alta informalidad, así como para mejorar la productividad en los sectores existentes mediante inversiones, refuerzo de las capacidades y aprendizaje permanente, innovación, diálogo social y el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.iii)La creación de un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas y las entidades de la economía social y solidaria, puede contribuir a la transición a la formalidad, al promover la igualdad de condiciones y la competencia leal y mejorar el acceso a la tierra, la financiación, los mercados y los servicios. Los esfuerzos de formalización también se benefician de una simplificación normativa, de sistemas de cumplimiento transparentes y predecibles, y de incentivos fiscales que apoyen el desarrollo empresarial. iv) Las medidas con perspectiva de género son elementos

esenciales de las estrategias de formalización, ya que las mujeres están sobrerrepresentadas en la economía informal, suelen tener un acceso limitado a los recursos y asumen responsabilidades de cuidado desproporcionadas. v) Se necesitan medidas complementarias inclusivas y con perspectiva de género para crear un entorno propicio al aumento de la productividad y para que los trabajadores puedan aprovechar las nuevas oportunidades en la economía formal. Mejores condiciones de trabajo y de vida mediante la transición a la formalidad y el principio de no dejar a nadie atrás. i) La transición a la economía formal es una condición ineludible para alcanzar el trabajo decente. Sin embargo, para muchos trabajadores y unidades económicas de la economía informal, la incorporación en la economía formal es un proceso gradual. ii) No dejar a nadie atrás significa abordar los déficits de trabajo decente y las vulnerabilidades que revisten mayor gravedad, en particular mejorar los ingresos, las condiciones de trabajo y de vida, y ampliar la protección social en la economía informal. Es importante resaltar que la realización en la práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no puede y no debería depender de la transición a la formalidad, sino que debería apoyar y facilitar esa transición, inclusive a través de un mayor acceso al desarrollo de competencias y al aprendizaje permanente.

5. Foro Anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social⁸

El Foro de la Coalición es el encuentro anual de los socios de la Coalición, celebrado en los márgenes de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Este año el Foro se tituló: De la ambición a la acción: La Coalición Mundial para la Justicia Social lanza intervenciones clave. La Coalición busca ser un espacio de acción global para promover la justicia social y el trabajo decente, articulando gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, junto con ONG, academia y otros actores sociales.

⁸ [Foro Anual de la Coalición Mundial para la Justicia Social | International Labour Organization](#)

6. Resoluciones sobre Myanmar, y Palestina.

Dos situaciones especiales aparejaron resoluciones por parte de la CIT. Así, respecto de Myanmar⁹, por tercera vez en su historia, el CIT ha adoptado una resolución en virtud del artículo 33¹⁰ de la Constitución de la OIT. Tomó la decisión contra Myanmar en respuesta a las violaciones sistemáticas de los derechos fundamentales del trabajo por parte de la junta militar. Invocar el artículo 33 es la medida más grave disponible en el marco de la OIT, y se aplica sólo cuando un Miembro incumpla flagrante y persistentemente sus obligaciones.

La resolución insta a gobiernos, empresas y sindicatos de todo el mundo a garantizar que sus acciones no permitan la represión persistente. Encomienda al Director General a que acelere e intensifique, con todas las partes interesadas pertinentes, la prestación de todo el apoyo necesario a los sindicatos y trabajadores de Myanmar, así como a los empleadores, de modo que puedan ejercer plenamente sus derechos fundamentales abordados en el informe de la comisión de encuesta. Se espera que se establezcan mecanismos de seguimiento pertinentes y apropiados para la documentación confidencial y creíble de las actuales violaciones de derechos fundamentales en el país.

Otro paso significativo ha sido la Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT¹¹. El reconocimiento de Palestina como Estado observador no miembro, es de alta relevancia, se decidió que se deje de aplicar a Palestina la condición de movimiento de liberación y que, en adelante, Palestina sea invitada a participar en las reuniones de la OIT en calidad de Estado observador no miembro cambiando así su estatus. En concreto esto implica que de ahora en más, Palestina tendrá: a) el

⁹ [Resolución relativa a las medidas recomendadas por el Consejo de Administración en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT con respecto a Myanmar | International Labour Organization](#)

¹⁰ [Práctica sobre el uso del artículo 33 de la Constitución de la OIT – NORMES](#)

¹¹ [Resolución sobre la condición de Palestina en la OIT y los derechos de participación de Palestina en las reuniones de la OIT | International Labour Organization](#)

derecho a ocupar un asiento entre los Estados Miembros por orden alfabético; b) el derecho a inscribirse en la lista de oradores para los puntos del orden del día, en el orden en que manifieste su deseo de hacer uso de la palabra; c) el derecho a formular declaraciones en nombre de otros Gobiernos; d) el derecho a formular propuestas y enmiendas y a presentarlas, incluso oralmente e incluso en nombre de otros Gobiernos; e) el derecho a copatrocinar propuestas y enmiendas, incluso en nombre de otros Gobiernos; f) el derecho a formular explicaciones de voto en nombre de otros Gobiernos; g) el derecho de respuesta; h) el derecho a presentar mociones de procedimiento, como plantear cuestiones de orden y solicitar que se someta a votación una propuesta, incluso en nombre de otros Gobiernos; i) el derecho de formular sugerencias en relación con el orden del día de la Conferencia con miras a su examen por el Consejo de Administración; j) el derecho de los miembros de la delegación de Palestina a ser elegidos miembros de la Mesa de la plenaria y de las comisiones de la Conferencia; k) el derecho a la participación plena y efectiva en la Conferencia, con una delegación tripartita.

7. Memoria del Director General de la Organización Internacional del Trabajo¹².

Al igual que en todas las Conferencias anuales de la Organización Internacional del Trabajo, se somete a consideración de los miembros, las memorias del Director General, cuyo título es, “Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo”¹³.

Durante el transcurso de la Conferencia, las delegaciones de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores tienen 5 minutos para presentar sus comentarios a dichas memorias.

En este año, dicha responsabilidad recayó en el Secretario de Relaciones Internacionales, Cro. Jorge Bermúdez, quien en representación del PITCNT realizó los comentarios que se transcriben.

¹² [Resolución relativa a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, 2025 | International Labour Organization](#)

¹³ [Empleo, derechos y crecimiento: fortalecer el nexo. Memoria del Director General | International Labour Organization](#)

“Sr. Presidente, las trabajadoras y los trabajadores del Uruguay, reunidos en su única central PIT-CNT, reafirmamos nuevamente, para avanzar en la dirección de la justicia social en aras de una paz duradera donde el diálogo social sea el lugar donde esos valores cobren vida, nuestro compromiso en la construcción de una sociedad y de un mundo donde todos sus habitantes reciban lo que necesitan para satisfacer sus necesidades y estén dispuestos a entregar a esa nueva sociedad sus mejores capacidades.

Sra. Presidenta

En su memoria el Sr. Director reafirma su compromiso por conformar una “alianza estratégica que posibilite el desarrollo económico y el empleo decente con justicia social”. En el caso de la memoria que hoy consideramos establece que “el mundo está enfrentado a un período de turbulencias e incertidumbres al cual describe como tiempo de descontento” y cómo las personas se ven afectadas no sólo por los cambios que se dan a nivel medio ambiental y tecnológico, sino además por el desarrollo de fricciones geopolíticas en curso en el planeta. Hacemos pleno acuerdo con estas afirmaciones, y sostenemos que en la actualidad se producen en el mundo fenómenos sociales, políticos y ambientales que atentan contra los objetivos definidos anteriormente.

Entre estos fenómenos encontramos: *El cambio climático que se produce en el planeta es consecuencia del modelo de acumulación capitalista y su afán depredador. Las guerras que se llevan a cabo en diferentes partes del mundo, con su consecuencia de muertos y desplazados; sumado a una carrera armamentista, promovida en Europa por los países miembros de la OTAN y los EE. UU. La existencia de una guerra arancelaria iniciada por los EEUU perjudica siempre a las naciones y pueblos periféricos y dependientes del mercado mundial. La concentración cada vez mayor de la riqueza en pocas manos, y su contracara, la pobreza que abarca cada vez a un mayor número de habitantes del planeta. El ataque a la democracia, el avance de la xenofobia, el racismo, los ataques a las políticas de género y equidad, las violaciones a los derechos humanos, el avasallamiento a libertades sindicales y a la propia consecución de la justicia social, son manifestaciones generalizadas, más allá de las políticas que llevan adelante gobiernos como el de*

Javier Milei en Argentina o Donald Trump en EE. UU. A esto, debemos sumarle la política genocida del Estado de Israel sobre el pueblo Palestino, así como el mantenimiento del criminal bloqueo del imperialismo norteamericano sobre Cuba, hechos que condenamos enérgicamente. En nuestro país la asunción de un nuevo gobierno, de corte progresista, el pasado 1 de marzo plantea la superación de viejos desafíos que incluyen: La necesidad del desarrollo productivo del país, con una mayor inversión pública que lo posibilite, y mediante la cual generar nuevos puestos de trabajo decente. Un diálogo social en seguridad social que reafirme principios tales como el de universalidad, solidaridad intergeneracional y sin lucro. La aprobación de un presupuesto nacional que contemple inversiones para el desarrollo productivo; mejoras de salarios, jubilaciones y pensiones; así como mayor inversión en salud, educación, vivienda e innovación en ciencia y tecnología. - Una mayor y más justa redistribución de la riqueza para lo cual, tanto para el sector privado como en el sector público, deben concretarse mejoras salariales en general, con especial atención a los sectores más sumergidos; y debe darse una seria discusión en torno a la reducción de la jornada laboral sin pérdidas salarial. Pleno desarrollo y ejercicio del derecho de huelga, así como el de negociación colectiva - a 20 años de su reinstalación en el país- tanto a nivel del sector público como privado, de acuerdo con lo establecido en el marco legal vigente. El anterior gobierno desvirtuó totalmente la negociación colectiva en el sector público. Ejemplo de ello fue la imposición de un nuevo sistema de licencias por enfermedad que perjudica y quita derechos adquiridos a los trabajadores estatales. Por tal motivo, el actual gobierno convocó a una mesa de diálogo y acordó la suspensión del decreto sobre el sistema antes mencionado, por un plazo de 60 días en busca de un acuerdo.

Saludamos esta iniciativa y seguiremos apostando al diálogo y la negociación.

Sr. Presidente, las trabajadoras y los trabajadores del Uruguay, reunidos en su única central PIT-CNT, reafirmamos nuevamente, para avanzar en la dirección de la justicia social en aras de una paz duradera donde el diálogo social sea el lugar donde esos valores cobren vida, nuestro compromiso en la construcción de una sociedad y de un mundo donde todos sus habitantes reciban lo que necesitan para satisfacer sus necesidades y estén dispuestos a entregar a esa nueva sociedad sus mejores capacidades. Muchas gracias.”