

Oficina de Actividades para los Trabajadores

LA DECLARACION
DE PRINCIPIOS
DE LA OIT:
UN NUEVO
INSTRUMENTO
PARA PROMOVER
LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES

Guía de educación obrera

ISBN 92-2-311892-1



Oficina Internacional del Trabajo Ginebra

LA DECLARACION
DE PRINCIPIOS
DE LA OIT:
UN NUEVO
INSTRUMENTO
PARA PROMOVER
LOS DERECHOS
FUNDAMENTALES

Guía de educación obrera¹

¹ La presente guía de educación obrera ha sido preparada por Monique Cloutier, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2000

ISBN 92-2-311892-1

Primera edición 2000

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

INDICE

	Página
Prefacio	v
Introducción	1
¿Por qué una Declaración?	3
¿De qué derechos fundamentales se trata?	6
¿Con qué seguimiento?	6
Seguimiento anual	8
Informe global	9
Conclusión	10
Figura 1. Seguimiento anual	12
Figura 2. Informe global	13
Anexos	
I. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	15
II. Seguimiento de la Declaración	19
III. Resumen de los convenios fundamentales de la OIT	23

PREFACIO

Cuando la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento* se adoptó en la 86.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, dije que «el veredicto de la historia nos dirá si esta Declaración y el mecanismo de seguimiento fueron utilizados eficazmente; esto requerirá más voluntad política de la que hemos visto en el debate»¹. Por consiguiente, la importancia y la fuerza de esta Declaración se determinarán en función de la eficacia con la cual la utilicen los mandantes tripartitos de la OIT y la misma Organización para garantizar los derechos y principios fundamentales que constituyen la sustancia de los siete convenios fundamentales. El hecho de que este folleto se publique en el mismo momento en que el Consejo de Administración está finalizando el procedimiento detallado que requiere el seguimiento refleja la voluntad del Grupo de los Trabajadores de que esta Declaración se utilice rápidamente para eliminar positivamente del mundo del trabajo la plaga del trabajo forzoso y del trabajo infantil, poner término a la discriminación y garantizar el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos y estar representados por los mismos.

Conviene recordar que cuando el Grupo de los Trabajadores se unió al proceso de negociación de la Declaración, siempre sostuvimos que no serían suficientes hermosas palabras plasmadas en un documento, sino que queríamos que éstas se acompañaran de un seguimiento eficaz, significativo y fiable. Por esta razón, creemos que si la Declaración y su seguimiento se aplican plenamente y de buena fe, ésta podría

¹ Véanse *Actas*, 22/18, 86.^a reunión, Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

constituir un instrumento poderoso para contribuir a la tarea de velar por el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todos los países. Además, ello contribuirá a alcanzar el objetivo general de la OIT, a saber, conseguir la ratificación y aplicación universales de los siete convenios fundamentales. Otra condición que el Grupo de los Trabajadores exigió cuando participó en la negociación y adopción de dicha Declaración era que ésta había de acompañarse de un fortalecimiento apropiado de los órganos de control de las normas internacionales del trabajo de la OIT y que estos dos componentes habían de considerarse al mismo tiempo. Confiamos en que nuestros interlocutores gubernamentales y empleadores se comprometerán también a perseguir el logro de esos dos objetivos. Sólo un consenso tripartito de esta naturaleza permitirá que la OIT avance eficazmente en la tarea esencial que tiene ante sí, es decir, la promoción del respeto y de la aplicación universales de los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios.

En este umbral del tercer milenio, la mundialización cada vez más rápida de la economía requiere incluso con carácter más urgente que la OIT cumpla su cometido de establecer y promover normas sociales mínimas a nivel mundial sin las que no puede haber desarrollo continuado, justicia social ni paz.

Estoy convencido de que este documento ayudará a los sindicatos de todo el mundo a comprender y utilizar plenamente el mecanismo de seguimiento de la Declaración. La Declaración no es un fin en sí, sino un instrumento para ayudar a la OIT a proteger a los trabajadores y atenuar los efectos de la mundialización en el mundo del trabajo.

William Brett
*Presidente del Grupo de los Trabajadores,
Vicepresidente del Consejo de Administración de la OIT*

INTRODUCCION

El respeto de los principios y derechos recogidos en los convenios fundamentales de la OIT ha constituido siempre el eje de las preocupaciones de las organizaciones sindicales. Para los Estados que han ratificado los convenios fundamentales, el sistema actual de control es un instrumento excelente para garantizar su aplicación, y las organizaciones sindicales están cada día mejor preparadas para utilizarlo.

La aplicación de los principios y derechos recogidos en los dos convenios relativos a la libertad sindical, esto es, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), corre en parte a cargo del Comité de Libertad Sindical, incluso respecto de los países que no los han ratificado.

La *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 86.^a reunión (junio de 1998), constituye un nuevo instrumento para el fomento de esos derechos y principios, más concretamente para los Estados que no han ratificado los convenios mencionados.

La Declaración actúa en un doble plano: en primer lugar, reconoce que todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar «de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios». En segundo lugar, la primera parte de las actividades de seguimiento,

anexas a la Declaración, prevé la elaboración de memorias sobre los progresos alcanzados tocante a la aplicación de los principios plasmados en esos convenios por los Estados Miembros que no los han ratificado.

Es, pues, de suma importancia que las organizaciones sindicales nacionales participen activamente en el mecanismo de seguimiento.

Se ha preparado esta guía para ayudarles a hacerlo, y esperamos que ayudará a todas y cada una de las organizaciones sindicales a desempeñar con más facilidad las obligaciones que les incumben. Únicamente utilizando de manera óptima el mecanismo de seguimiento, la Organización podrá prestar asistencia a los Estados que todavía tropiezan con dificultades para aplicar los principios fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras.

Manuel Simón Velasco

Director

Oficina de Actividades para los Trabajadores, OIT

¿POR QUE UNA DECLARACION?

Hace ya numerosos años que el Grupo de los Trabajadores se pregunta si la OIT concede realmente toda la importancia que tienen a los derechos fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras. El entorno económico, político y social de la acción normativa de la OIT ha experimentado una mutación sin precedente en los quince años últimos. En su informe titulado *Preservar los valores, promover el cambio*, presentado a la Conferencia con motivo del 75.º aniversario de la OIT (81.ª reunión, 1994), el Director General se refirió a algunos aspectos de las consecuencias de estas transformaciones en la acción y la función normativa de la OIT. La garantía de los derechos fundamentales debe permitir a los interlocutores sociales reivindicar con libertad la parte que en justicia les corresponde del progreso económico engendrado por la liberalización de los intercambios económicos. En esa misma Conferencia, los delegados encargaron al Director General que formulara propuestas para revitalizar a la OIT y adaptar sus medios de acción habida cuenta de la evolución de la situación mundial.

Posteriormente, en los círculos internacionales, aun abrigando inquietudes acerca del proceso de mundialización y de las posibles consecuencias sociales de la liberalización de los intercambios económicos, no se han escatimado elogios para la labor de la OIT. En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social organizada por las Naciones Unidas (Copenhague, 1995), los participantes coincidieron en la necesidad de promover activamente el respeto de los convenios de la OIT. De ahí que el Director General lanzase su

campana de ratificación de los convenios fundamentales, pidiendo a los Estados Miembros que indicasen las medidas que tenían el propósito de adoptar para ratificar y aplicar esos instrumentos. El programa de acción adoptado en Copenhague dispone que incluso los países que no hubieran ratificado los convenios fundamentales deberían fijarse por meta respetar los correspondientes principios. Aunque no tienen ninguna obligación legal, sí que tienen al menos una obligación política y moral. Fue también en ese momento cuando el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) pasó a ser un convenio fundamental.

Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)¹, carecen de fundamento los temores de que el respeto de los principios fundamentales pueda influir en la posición competitiva de los distintos países en el contexto de la liberalización; antes bien, cabe sostener que reforzará a largo plazo los logros económicos de todos los países.

Además, en la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) celebrada en Singapur (1996), los Ministros de Comercio, en una declaración importante para los trabajadores y las trabajadoras, afirmaron su voluntad de observar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente y precisaron que la OIT es el órgano competente para establecer esas normas y fomentar su difusión. Ahora bien, apenas se adoptaron medidas notorias para dotar de consistencia a esa función. Al respecto, los Ministros subrayaron que los secretariados de la OMC y de la OIT deberían continuar su colaboración.

¹ Véase C. Deléchat, M. Lunati, A. Richards y R. Torres: *Le commerce, l'emploi et les normes du travail, une étude sur les droits fondamentaux des travailleurs et l'échange international* (París, OCDE, 1996).

Ante esta situación, el Grupo de los Trabajadores reclamaba un reforzamiento de la promoción y del control de los derechos fundamentales. Como esos derechos forman parte integrante de la justicia social mencionada en el preámbulo de la Constitución de la OIT, deseaban disponer de un mecanismo similar al de la libertad sindical para el conjunto de los convenios fundamentales de la OIT. Recordemos que se pueden iniciar actuaciones contra gobiernos aunque no hayan ratificado los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical, es decir, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), pues la condición de miembro de la OIT lleva aparejada la aceptación formal de las obligaciones consagradas en su Constitución, en la que se enuncia el principio de la libertad sindical.

Los trabajadores se enfrentaron entonces con numerosos gobiernos que no querían que se les impusieran nuevas obligaciones contra su voluntad, alegando que con ello se iría contra el derecho internacional al vincular a unos Estados que no hubiesen ratificado los convenios de que se trata. Los trabajadores se esforzaron, por lo demás, en convencer a los gobiernos para que incluyesen una «cláusula social» en los acuerdos comerciales, que hubiese condicionado en cierta medida el comercio al respeto de los principios fundamentales en el trabajo. También en este caso se produjo una fortísima resistencia de la mayoría de los Estados.

Así pues, las partes que constituyen la OIT han decidido proseguir la discusión en forma de una declaración solemne. Se trata de la tercera Declaración adoptada por la OIT. La primera fue la Declaración de Filadelfia, de 1944, que posteriormente fue incorporada a la Constitución. La segunda, adoptada en 1964, se refería a la acción contra el

apartheid en Sudáfrica. Posteriormente, fue declarada caduca y abrogada por la Conferencia en 1994, una vez que hubo desaparecido aquel flagelo. Esta tercera Declaración pretende ser una respuesta sociopolítica a las tareas que plantea el actual período de mundialización. Contiene un mínimo social que todos los Estados deben respetar en el proceso de mundialización y en el marco del mandato de la OIT.

¿DE QUE DERECHOS FUNDAMENTALES SE TRATA?

La lista de estos derechos no parece prestarse a impugnación: libertad sindical y negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, eliminación real del trabajo infantil, no discriminación e igualdad de trato (en particular, conforme al principio de «a trabajo igual, igual salario» proclamado en la Constitución). Si bien no han surgido divergencias a propósito de los derechos que deberían incluirse en la Declaración, sí hubo importantes discusiones sobre la utilización que se daría a la misma.

¿CON QUE SEGUIMIENTO?

En el curso de las discusiones que desembocaron en la adopción de la Declaración, quedó claramente establecido que no bastaba con una declaración de principios, aunque fuese importantísima. Podía no consistir más que en un enunciado de buenas intenciones y, por consiguiente, había que insuflarle vida con unas medidas de seguimiento apropiadas, significativas y eficaces. De ahí que lleve como anexo un seguimiento específico que forma parte integrante de la propia Declaración.

Ahora bien, la Declaración tiene un carácter promocional y no guarda ninguna relación con denuncias ni sanciones. Debe orientar a la Organización en la planificación de la cooperación técnica con miras a mejorar la asistencia que se presta a los Estados Miembros en sus esfuerzos enderezados a respetar los derechos fundamentales. Por lo demás, su párrafo 5 precisa que las normas del trabajo no podrán utilizarse con fines comerciales proteccionistas ni tampoco para privar a un Estado de una ventaja comparativa, recogiendo con ello una idea capital debatida en Singapur.

El mecanismo de seguimiento tiene por objeto «alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera».

El mecanismo de seguimiento consta de dos elementos:

- El primero es un **seguimiento anual** de los esfuerzos desplegados respecto de los principios y derechos fundamentales por los Estados Miembros que no han ratificado los convenios pertinentes. ¿Cuál es realmente la situación y cómo mejorarla? Con esas memorias anuales, los propios Estados Miembros de que se trate tomarán conciencia de los obstáculos que se plantean en el terreno del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y deberán definir sus propias necesidades tocante a la cooperación técnica.
- El segundo elemento es un **informe global** preparado bajo la autoridad del Director General de la OIT y que se presenta a la Conferencia Internacional del Trabajo. Este informe global abarca cada año una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales. Se basa en la memoria presentada por los Estados Miembros que no han ratificado los convenios fundamentales

en el marco del seguimiento anual y en cualquier otra información pertinente, comprendidos los informes examinados a tenor de lo dispuesto en los artículos 22, 24 y 26 de la Constitución respecto de los Estados Miembros que han ratificado esos convenios.

SEGUIMIENTO ANUAL

Este mecanismo se inició con el envío de las solicitudes de memorias en 1999 y su examen por la Oficina, con asistencia de un grupo de expertos en lo tocante a la Declaración. Más adelante, el Consejo de Administración estudiará el informe que le presente ese grupo en marzo de 2000.

Los informes anuales se refieren a las cuatro categorías de derechos fundamentales y se solicitan, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19, 5 e) de la Constitución, a todos los Estados Miembros que no han ratificado los convenios aplicables. Se invita a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que formulen los comentarios que consideren pertinentes y los gobiernos quedan obligados, conforme a la práctica seguida a tenor del artículo 23 de la Constitución, a comunicar el nombre de las organizaciones a las que hayan enviado copia de sus memorias anuales.

El examen de las memorias se realiza en tres fases:

1. La Oficina procede en primer lugar a compilar las memorias enviadas por los Miembros de que se trate y los comentarios enviados por los empleadores y los trabajadores.
2. A continuación, examina esos comentarios un grupo de expertos. Estos, que son siete, son designados por el Consejo de Administración tras la presentación de can-

didaturas por el Director General, previas amplias consultas, y deben demostrar poseer independencia, imparcialidad y experiencia comprobada en los ámbitos a que se refiere la Declaración y conocimiento de las distintas realidades. Los expertos presentan al Consejo de Administración una introducción a la compilación de esas memorias, señalando a su atención los aspectos que les parece que merecen un examen más a fondo.

3. Por último, el Consejo analiza la compilación y la introducción del grupo de expertos y sacará las conclusiones que correspondan. En el curso de ese análisis, incluso los Estados Miembros que no estén representados en el Consejo podrán intervenir en los debates a fin de facilitar precisiones o informaciones complementarias.

INFORME GLOBAL

La Conferencia ha deseado que el informe global proporcione, secuencialmente, durante un ciclo de cuatro años, una visión de conjunto de la situación de todos los Miembros respecto de cada una de las cuatro categorías de principios fundamentales. La secuencia se inicia el año 2000 con *la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva*.

A continuación, se tratarán en el orden siguiente:

- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (2001);
- la abolición efectiva del trabajo infantil (2002);
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (2003).

Para elaborar el informe global, la Oficina tendrá en cuenta:

- el seguimiento anual respecto de los Estados Miembros que no hayan ratificado los convenios fundamentales;
- los distintos procedimientos de control de la aplicación de los convenios respecto de los Estados Miembros que hayan ratificado los convenios fundamentales;
- los informes del Comité de Libertad Sindical; y
- cualquier otra información disponible.

Este informe, considerado como parte autónoma de la Memoria del Director General, se discutirá en reunión plenaria, en el marco de una sesión que se le dedicará específicamente. Este debate de la Conferencia permitirá al Consejo decidir planes de acción en materia de cooperación técnica. Algunos detalles relativos a este debate fueron resueltos por el Consejo de Administración en recientes reuniones.

CONCLUSION

Esta Declaración y su seguimiento es un instrumento de promoción y no sustituye a los mecanismos o los instrumentos existentes, sino que los completará a fin de que se respeten mejor los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras. Será menester adoptar las medidas necesarias para que todas las organizaciones sindicales estén informadas no sólo de su existencia, sino sobre todo de la importancia de participar en su mecanismo de seguimiento, tanto si sus gobiernos responden a los cuestionarios que la Oficina envíe como si no lo hacen.

Los cuestionarios se enviarán el mes de marzo de cada año y los informes deberán llegar a la Oficina a más tardar el 1.º de noviembre. Como no está claro que todos los gobiernos vayan a enviar copia de los cuestionarios a las organizaciones sindicales, las que no la hubieran recibido deberán dirigirse a la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT para obtenerlo y poder transmitir sus comentarios en el plazo fijado. Es imperativo que las organizaciones sindicales desempeñen un papel activo en este proceso para que la Declaración alcance los objetivos buscados.

La *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* es un gran paso adelante para definir las reglas sociales básicas que deberán reglamentar la mundialización de la economía. También constituye un gran paso adelante para un respeto más universal de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las trabajadoras como valores esenciales de la OIT y de la comunidad internacional en conjunto.

Figura 1

SEGUIMIENTO ANUAL

Sólo para los países que no han ratificado los convenios fundamentales

Las cuatro categorías de derechos fundamentales

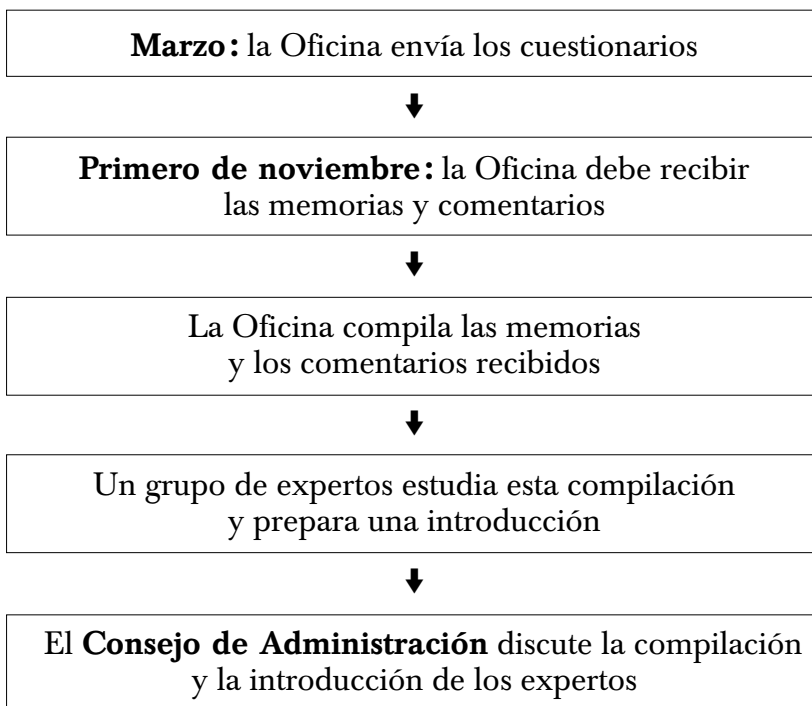


Figura 2

INFORME GLOBAL

Todos los años: **una sola categoría de derechos fundamentales**

2000: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

2001: la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

2002: la abolición efectiva del trabajo infantil; y

2003: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Informe basado:

- en el seguimiento anual, *respecto de los países que no han ratificado los convenios de que se trate*
- en los distintos procedimientos de control, *respecto de los países que han ratificado los convenios de que se trata*
- en los informes del Comité de Libertad Sindical, si viniere al caso
- en cualquier otra información disponible



El informe se discute en reunión plenaria en el marco de una sesión especial de la **Conferencia Internacional del Trabajo**



El **Consejo de Administración** decide planes de acción en materia de cooperación técnica

Anexo I

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia, y en particular en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuercen mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los traba-

jadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo ;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano ;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales ;

Considerando que en una situación de creciente interdependencia económica urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal ;

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda :

- a) que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse

por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

- b)* que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.
2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:
- a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - b)* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - c)* la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - d)* la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.
3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyo externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que

la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

- a)* ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;
 - b)* asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y
 - c)* ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.
4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional, que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.
 5. Subraya que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Anexo II

Seguimiento de la Declaración

I. OBJETIVO GENERAL

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias al ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse o volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5, *e*) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.

II. SEGUIMIENTO ANUAL RELATIVO A LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES NO RATIFICADOS

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá el procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios fundamentales.

2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5, e) de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan en su caso una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.

4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar, del modo más adecuado, las aclaraciones que en el curso de sus discusiones pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. INFORME GLOBAL

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observada en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

2. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reunidas y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informaciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes, estas informaciones reposarán, en particular, en las memorias tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

2. Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al previsto para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya que poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

IV. QUEDA ENTENDIDO QUE:

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.

2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.

El texto anterior es el texto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento debidamente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de su octogésima sexta reunión, celebrada en Ginebra y cuya clausura se declaró el 18 de junio de 1998.

Anexo III

Resumen de los convenios fundamentales de la OIT

CONVENIO NUM. 87

Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948

Derecho libremente ejercido de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses respectivos.

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, y de afiliarse a organizaciones de su propia elección, con objeto de promover y defender sus respectivos intereses.

Dichas organizaciones tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos, a elegir libremente sus representantes, a organizar su administración y sus actividades, y a formular su programa de acción. Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Tienen derecho a constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a éstas; tales federaciones y confederaciones tienen los mismos derechos y gozan de las mismas garantías que las organizaciones primarias. Toda organización, federa-

ción o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores o de empleadores.

La adquisición de personalidad jurídica por las organizaciones, federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones restrictivas.

Al ejercer los derechos reconocidos por el Convenio, los interesados como sus respectivas organizaciones están obligados a respetar la legalidad. Las leyes y reglamentos nacionales no deben menoscabar las garantías prescritas por el Convenio; en su aplicación tampoco pueden menoscabarse esas garantías.

CONVENIO NUM. 98

Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

Protección de los trabajadores en ejercicio del derecho de sindicación; protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras; fomento de la negociación colectiva voluntaria.

Los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

En especial, deben estar protegidos contra la posibilidad de que se rechace su contratación a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, y contra el despido o todo otro acto perjudicial de que puedan ser objeto por esas mismas causas.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Tal protección se

extiende principalmente contra actos destinados a favorecer la dominación, la financiación o el control de organizaciones de trabajadores por los empleadores o sus organizaciones.

Cuando sea necesario, deben crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales para garantizar la observancia del derecho de sindicación definido por el Convenio.

Para estimular y fomentar entre los empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y aplicación de procedimientos de negociación voluntaria en la conclusión de contratos colectivos para reglamentar las condiciones de empleo, deben adoptarse cuando ello sea necesario medidas adecuadas a las condiciones nacionales.

CONVENIO NUM. 29

Trabajo forzoso, 1930

Supresión del trabajo forzoso u obligatorio.

El compromiso fundamental que asumen los Estados ratificantes es el de la obligación de suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas.

El Convenio contiene una definición general del trabajo forzoso u obligatorio, pero esa definición no se aplica, a reserva de la observancia de ciertas condiciones o garantías, a cinco tipos de trabajo o servicio obligatorio: el servicio militar obligatorio, ciertas obligaciones cívicas, el trabajo exigido en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, el trabajo exigido en casos de fuerza mayor y los pequeños trabajos realizados por miembros de una comunidad en beneficio directo de esa colectividad. Todo trabajo forzoso u

obligatorio exigido ilegalmente debe ser objeto de sanciones penales eficaces.

CONVENIO NUM. 105

Abolición del trabajo forzoso, 1957

Abolición en todas sus formas del trabajo forzoso u obligatorio impuesto con determinados fines.

En virtud de este Convenio, cada Estado ratificante se obliga a suprimir y a no hacer uso de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio en los cinco casos siguientes:

- «como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido»;
- «como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico»;
- «como medida de disciplina en el trabajo»;
- «como castigo por haber participado en huelgas»;
- «como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa».

CONVENIO NUM. 100

Igualdad de remuneración, 1951

Remuneración igual para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

Todo Estado ratificante debe promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración a todos los trabaja-

dores de sexo masculino o femenino, por un trabajo de igual valor, y garantizar la observancia de ese principio en la medida en que lo permitan los métodos de fijación de tasas de remuneración en vigencia. El Convenio se aplica al salario o sueldo ordinario, básico o mínimo y a cualquier otro emolumento pagado en dinero o en especie por el empleador para remunerar directa o indirectamente al trabajador.

La expresión «igualdad de remuneración» por un trabajo de igual valor define la remuneración fijada sin discriminación fundada en el sexo del trabajador.

Para aplicar el principio de igualdad de remuneración hay que recurrir a las leyes o reglamentos nacionales (la legislación nacional), a cualquier sistema de fijación de salarios con base legal, a la contratación colectiva o a una combinación de esos medios. El Convenio preconiza la evaluación objetiva de los distintos empleos, con base en los trabajos que éstos entrañan, como uno de los medios de facilitar la aplicación del principio.

Los gobiernos deben colaborar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores para aplicar las normas prescritas por el Convenio.

CONVENIO NUM. 111

Discriminación (empleo y ocupación), 1958

Promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de ocupación.

El objetivo fundamental de todo Estado ratificante debe ser el de formular y llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato con objeto de eliminar toda discriminación en materia de empleo y ocu-

pación. La discriminación definida por el Convenio es la que resulta de cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (o en cualquier otro motivo especificado por el Estado ratificante), y que tiene por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato. El Convenio se aplica tanto a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como a las condiciones de trabajo y al acceso a los medios de formación profesional.

Todo Estado ratificante se obliga a derogar las disposiciones legislativas o administrativas que sean incompatibles con la política de no discriminación y a promulgar leyes y promover programas educativos que propendan a la aceptación y cumplimiento de esa política en cooperación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Estado también se compromete a aplicar dicha política en cuanto concierne a los empleos y servicios sometidos al control directo de una autoridad nacional.

CONVENIO NUM. 138

Edad mínima, 1973

Abolición del trabajo infantil; fijación de la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en un nivel que no sea inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria (normalmente a los quince años).

Todo Estado ratificante se compromete a aplicar una política nacional que garantice la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. De conformidad con este Convenio, la edad mínima que se

fije no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a quince años. En países de insuficiente desarrollo económico y educativo, esta edad puede fijarse inicialmente en catorce años.

Respecto de cualquier tipo de empleo o de trabajo cuya naturaleza o condiciones de ejecución pueda entrañar peligros para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima no debe ser inferior a dieciocho años. Puede ser de dieciséis años si se cumplen ciertas condiciones.

El Convenio autoriza la exclusión de categorías limitadas de empleos o trabajos que planteen problemas de aplicación especiales e importantes. El Convenio no se aplica a los trabajos efectuados por niños o adolescentes en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación, ni tampoco, tratándose de menores de catorce años o más, al trabajo en empresas, reglamentado por la autoridad competente, previa consulta de las organizaciones profesionales interesadas, cuando tal trabajo es parte de cursos o programas de enseñanza o de formación u orientación profesionales reconocidos.

*Sería pertinente considerar aquí el **Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil**, adoptado por la Conferencia en 1999 y que será reconocido oportunamente por los mandantes como convenio fundamental.*

