

Diálogo entre OIT y Coordinadores Residentes de ONU sobre trabajo decente y crecimiento económico en el contexto del futuro del trabajo en América Latina y el Caribe

17 - 18 DE SEPTIEMBRE 2019

Sesión 1/Panel 1: Tripartismo y diálogo social

Coordinadora: Gerardina González, Directora, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba

Modera: Claudia Coenjaerts, Directora, Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Caribe

Panel 1: Tripartismo y diálogo social

Gerardina González-Marroquín, Directora, Oficina de Países de la OIT para México y Cuba; Mireia Villar Forner, Coordinadora Residente, Uruguay; Deborah France-Massin, Directora ACT/EMP, OIT Ginebra; María Helena Andre, Directora ACTRAV, OIT Ginebra.

Panel 2: Normas Internacionales del Trabajo

Corinne Vargha, Directora NORMES, OIT Ginebra; Humberto Villasmil, Principal en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales, Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países de la OIT para el Cono Sur de América Latina; Mireia Villar Forner, Coordinadora Residente, Uruguay; Deborah France-Massin, Directora ACT/EMP, OIT Ginebra; María Helena Andre, Directora ACTRAV, OIT Ginebra.

Con este panel se inicia el intercambio con los coordinadores residentes. Se tratará de mostrar:

- a) la acción tripartita en la OIT y su relevancia para el cumplimiento de la Agenda 2030;
- b) el valor del diálogo social para resolver conflictos y lograr acuerdos que posibiliten el desarrollo de los países; y
- c) la presencia y el impacto de la OIT en la vida diaria de las personas.

El contenido sugerido para tomar ideas para el panel es el siguiente:

1. El mandato de la OIT para preservar la paz mundial generando justicia social

La Organización Internacional del Trabajo se creó en 1919, una época de agitación y de rápidas transformaciones en los planos social y tecnológico, similares a las que vivimos hoy. Tras los estragos provocados por la I Guerra Mundial, la OIT fue fundada con la convicción de que la justicia social es esencial para lograr una paz universal y duradera.

En el siglo que precedió a la guerra, hubo grandes transformaciones económicas y sociales. La industrialización había dado lugar a un desarrollo sin precedentes, así como a una competencia cada vez mayor entre los países. Había una masiva agitación social y económica que hizo evidente la necesidad del mensaje de justicia social de la OIT. Era necesario que en el acuerdo de paz se incluyeran medidas que garantizaran condiciones de trabajo más equitativas a través de normas internacionales del trabajo y derechos sindicales.

El Preámbulo de la Constitución de la OIT, afirma que “La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”. Esta declaración asigna clara e inequívocamente a la organización una función crucial en el mantenimiento de la paz.

Por su labor de preservar la paz a través de generar justicia social, 50 años después de su fundación, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz. Entre la justicia social generada a nivel nacional y la paz internacional existe un vínculo de tal fuerza que ameritaba que la OIT se constituyera como parte integral del marco institucional para la promoción y protección de la paz del mundo.

¿Qué es la justicia social? En palabras de Nelson Mandela, ganador del Premio Nobel de la Paz en 1993, se puede decir que “Vencer la pobreza no es un gesto de caridad, es un acto de justicia.” La pobreza se vence esencialmente a través del trabajo. Pero no cualquier tipo de trabajo.

La Constitución de la OIT también establece que “El trabajo no es una mercancía”. No es un objeto que pueda negociarse para obtener más ganancias o conseguir el precio más bajo. Esa es la raíz de la noción de trabajo decente. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de igualdad, seguridad y dignidad.

Más adelante en la historia de la OIT, en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999, se lanzó el **concepto de trabajo decente** que guarda relación con el respeto propio de una persona, así como con su bienestar y desarrollo como ser humano.

— 2. Elementos clave para la Justicia social

La labor de la OIT se ha orientado desde sus orígenes por el principio “Si deseas la paz, cultiva la justicia”. ¿Cómo cultivar la justicia si no es dando voz y plena participación a los actores involucrados en los procesos en las relaciones del trabajo?

2.a El tripartismo

En estos 100 años recorridos desde la Fundación de la OIT, aparece con claridad la relevancia del **tripartismo, primer elemento clave para la justicia social**. A lo largo del tiempo y con las evidencias de su potencial, la idea del tripartismo se ha fortalecido.

La OIT es la única organización internacional en la que los gobiernos no tienen el voto exclusivo. Los países miembros están representados por delegaciones conformadas por 2 delegados del Gobierno, 1 delegado de las organizaciones más representativas de los empleadores y 1 delegado de las organizaciones más representativas de los trabajadores. Al formular normas y políticas, los representantes de los empleadores y de los trabajadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en los procesos de toma de decisiones. Este concepto que se conoce como “tripartismo” brinda a la OIT la ventaja de incorporar a su labor, conocimientos, fuerzas y experiencias del “mundo real” en materia de empleo y cuestiones laborales.

En 1919, la decisión de otorgar a los representantes “no gubernamentales” el derecho de participación en conferencias internacionales constituyó una innovadora propuesta. Tiempo después, la mayoría de los países - al día de hoy más del 85% - adoptó el modelo en distintos ámbitos a escala nacional y establecieron instituciones tripartitas destinadas a abordar cuestiones relacionadas con el trabajo.

2.b El diálogo social

La interacción de los actores tripartitas: gobiernos, empleadores y trabajadores, se desarrolla por medio del **Diálogo social, segundo elemento clave para la justicia social**.

El proceso democrático, en virtud del cual las personas concernidas por las decisiones relativas al mundo del trabajo tienen derecho a voto en los procesos de toma de decisiones, incluida su aplicación, se conoce como diálogo social.

Dicho proceso puede tener lugar de muchas formas, en particular mediante el intercambio de información, la celebración de consultas, la negociación entre trabajadores, empleadores y gobiernos y la capacidad para concluir acuerdos.

El diálogo social se fundamenta en el derecho de sindicación, a tenor del cual los trabajadores y los empleadores pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, y en el derecho de negociación colectiva de salarios y otras condiciones de empleo. El diálogo social es más eficaz si se apoya en la transparencia, la honestidad, el respeto, la comprensión mutua y el cumplimiento de lo acordado.

Las condiciones que hacen posible el diálogo social son:

- i) La existencia de organizaciones de representantes de empleadores y de trabajadores sólidas e independientes, con la capacidad técnica y el acceso a información pertinentes para participar en el diálogo social;
- ii) Una voluntad política y el compromiso de todas las partes para participar de buena fe en el diálogo social;
- iii) Un apoyo institucional apropiado;
- iv) El reconocimiento mutuo y en pie de igualdad de los representantes de los interlocutores sociales entre sí; y
- v) El respeto por los derechos fundamentales la libertad sindical y negociación colectiva (plasmados en los Convenios núms. 87 y 98 de la OIT).

El Diálogo Social es un instrumento para el buen gobierno en varias esferas, útil para cualquier esfuerzo desplegado con el fin de mejorar el rendimiento de la economía, fomentar la competitividad en la misma, y lograr una sociedad más estable y equitativa en su conjunto.

En el plano laboral, el diálogo social puede mejorar las condiciones de trabajo, contribuir a fomentar el rendimiento económico, y constituye un eficaz motor para promover la estabilidad, la equidad, la productividad y el desarrollo sostenible.

El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resulten exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes temas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico.

El diálogo social adopta muchas formas diferentes. Puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (o los sindicatos de trabajadores y las organizaciones de los empleadores), con o sin la participación indirecta del gobierno.

A escala nacional, el diálogo social y el tripartismo actúan como garantes de la democracia participativa. Aúnan sus fuerzas para garantizar y promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La concertación puede ser informal o institucionalizada, y con frecuencia es una combinación de ambas categorías. Puede tener lugar en los planos nacional, regional o local, y puede ser intersectorial, sectorial o a nivel de empresa. Las instituciones del diálogo social muchas veces se definen de acuerdo con su composición, como bipartitas o tripartitas. Ejemplos en los distintos planos son:

- a) **A nivel de las empresas individuales** y en cada país, hay numerosos ejemplos de resultados positivos alcanzados por medio del diálogo social y la negociación colectiva que han

permitido mejorar las condiciones de trabajo, los salarios, promover y salvar empleos e incluso salvar empresas.

- b) **A nivel de sectores o ramas de actividad:** también hay resultados interesantes tanto a nivel nacional como internacional.

En el nivel nacional, por ejemplo, en Perú el 13 de agosto de 2019, el presidente Martín Vizcarra destacó los consensos alcanzados a través del diálogo, entre representantes de los empresarios (Cámara Peruana de la Construcción – CAPECO) y la Federación de Trabajadores de Construcción Civil del Perú, a través de la suscripción del convenio colectivo para mejorar las condiciones de los trabajadores de este gremio. El Presidente informó que el “convenio colectivo establece un aumento significativo en el jornal de los trabajadores en todos sus niveles, la capacitación permanente a través del Ministerio de Trabajo y Sencico (Servicio nacional de capacitación para la Industria de la Construcción) y el rechazo a los pseudo- sindicatos de construcción que generan violencia”.

Los acuerdos marco internacionales (AMI) o globales son resultado de negociaciones enclavadas con organizaciones sindicales, y obligan a las empresas multinacionales a promover unas condiciones de trabajo decentes en sus cadenas mundiales de suministro. Al mismo tiempo, los acuerdos establecen una relación continua entre esas empresas y los sindicatos que ayuda a identificar violaciones de los derechos de los trabajadores en toda la cadena. La continuidad de las relaciones de trabajo reviste vital importancia para asegurar una mejora efectiva y sostenible de los derechos de los trabajadores, y para conseguir unas condiciones de trabajo decentes en las cadenas mundiales de suministros.

Los AMI deben recoger al menos las Normas Fundamentales del Trabajo de la OIT y tienen carácter vinculante, pudiendo incorporar mecanismos de seguimiento, revisión y control y responden a la necesidad de interlocución sindical frente al poder cada vez más centralizado internacionalmente de las empresas multinacionales.

Ejemplos de AMI son los que tiene la Federación Internacional de trabajadores y trabajadoras del sector minero, energético e industrial (IndustriALL) con más de 46 empresas multinacionales, tales como Aker, AngloGold, BMW, Bosch, Daimler, Electrolux, Endesa, Enel, ENI, Gamesa, H&M, Inditex, Mizuno, Petrobrás, Siemens, Statoil, Total y Thyssen Krupp.

Por ejemplo, el AMI firmado entre IndustriALL e Inditex hace referencia a toda la cadena de suministro y es único en el sentido de que está consagrado a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en toda la cadena mundial de suministro. La empresa se compromete a insistir en la observancia de las disposiciones en toda su cadena de suministro y en todas las localizaciones, ya estén gestionadas por Inditex o por sus fabricantes o proveedores externos. Esta obligación comprende lugares de trabajo que no están representados por los afiliados de IndustriALL. Los fabricantes y proveedores externos que subcontratan trabajo para Inditex son responsables de que los subcontratistas cumplan las disposiciones del acuerdo.

La intención de promover el Marco del Trabajo Decente y de colmar las brechas de gobernanza se señala explícitamente en los preámbulos de varios AMI. Del mismo modo, **los Principios rectores de las Naciones Unidas** procuran establecer expectativas para el comportamiento empresarial en todo el mundo con respecto a las violaciones de los derechos humanos. Sin embargo, existe una importante diferencia entre ambas iniciativas: si bien los AMI se basan en la dinámica de las relaciones laborales y en la participación de los trabajadores en la regulación de las prácticas comerciales, los Principios rectores abordan

fundamentalmente las responsabilidades de las empresas sin tomar en consideración el papel central que desempeñan las relaciones laborales.

- c) **En el nivel subnacional (provincial, estatal, local)** el diálogo social tripartito puede adoptar diferentes formas dependiendo de la legislación nacional, la forma en que el Estado está organizado constitucionalmente y la división de poderes entre la autoridad central y las regiones.

En Colombia, por ejemplo, en el marco de los planes locales de desarrollo, el gobierno del **departamento del Magdalena** (2011-2015) fue el primero en incluir el trabajo decente como uno de los objetivos dentro de su plan de desarrollo.

En el plan se menciona el reconocimiento de “que las mejoras de competitividad que se pretenden lograr para un mayor crecimiento económico, generación de empleo, diversificación productiva y presencia comercial de bienes y servicios magdalenenses pasan por una relación capital– trabajo respetuosa de los derechos de los trabajadores”.

El Plan destacó la preocupación de la gestión pública departamental la protección y promoción de los derechos de los y las trabajadoras y la erradicación del trabajo infantil, en particular en sus peores formas de explotación, indicando que ambos temas serán abordados en un esquema de trabajo interinstitucional a partir de la Subcomisión Departamental de Políticas Laborales y Salariales que coordina el Ministerio de Trabajo.

- d) **Los acuerdos de Diálogo Social pueden transformar países:** Existen numerosos ejemplos del uso del diálogo social para resolver situaciones o crisis graves o transformaciones profundas en los países. Se pueden mencionar ejemplos tales como:

Los Pactos de la Moncloa que fueron firmados hace 42 años en España y que pusieron las bases para un tránsito ordenado de la dictadura a la democracia. Los Pactos de la Moncloa fueron dos: Acuerdo sobre el programa de saneamiento y reforma de la economía y Acuerdo sobre el programa de actuación jurídica y política, que se convirtieron en un paradigma mundial de diálogo y convivencia democrática entre todas las fuerzas políticas y territorios (incluidos, evidentemente, los empresarios –la CEOE recientemente constituida y los Sindicatos. Los pactos permitieron a España iniciar el camino de la modernización que la llevaría a integrarse en la Unión Europea y a tener uno de los periodos más largos de prosperidad de su historia.

Los Pactos incluyeron temas laborales como un acuerdo de ajuste salarial, la reforma para llegar a una Seguridad Social, el aumento en el seguro de desempleo, el establecimiento de un nuevo marco de relaciones laborales con un impulso a la flexibilidad; y temas de otras políticas relevantes en materia fiscal, educativa, monetaria, de vivienda, entre otros.

El Pacto de Solidaridad en México: el 17 de diciembre de 1987, el Gobierno, los trabajadores y los empresarios mexicanos firmaron un pacto de solidaridad destinado a frenar la inflación y reordenar la economía. “No se trata de un plan de choque e inútilmente se buscará compararlo a planes de otros países”, dijo el presidente Miguel de la Madrid al anunciar el pacto. El compromiso supone la limitación de los aumentos salariales, la contención del gasto público y la elevación de los precios de algunos bienes y servicios estatales. Su objetivo era combatir una inflación que, a final de ese año, sería del 140%, estabilizar la devaluación monetaria (pérdida de un 22% del valor del peso controlado respecto al dólar). “No quiso el Gobierno imponer unilateralmente medidas de corrección económica, sino que quiso apoyar la necesaria revisión y ajuste de la política económica en un proceso de diálogo” fueron las palabras del Presidente de la Madrid.

El 15 de diciembre de 1988, el presidente de México, Carlos Salinas de Gortari, firmó con los sindicatos y los empresarios la prórroga del Pacto de Solidaridad Económica, que en el último año permitió fortalecer la economía, controlar la inflación (bajó de 140% a 245 anual) y con la prórroga del pacto por otros siete meses, dar inicio a un período de crecimiento. El nuevo pacto, que fue bautizado como **Pacto para la Estabilidad y el Crecimiento Económico** fue un reconocimiento a lo que el Presidente Salinas calificó como un gran éxito de Miguel de la Madrid, que consiguió el primer plan antiinflacionario con resultados positivos en América Latina.

- e) **En el nivel internacional:** el ejemplo más desarrollado es el de la Unión Europea (UE): el diálogo social es una parte integral del Modelo Social Europeo y un componente central de la “buena gobernanza” de la UE. Está consagrado en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (Arts. 151 a 155) y figura en muchas áreas de políticas y acción de la UE.

En el contexto de la UE, el diálogo social implica un conjunto de procesos y procedimientos que permite a las organizaciones de los empleadores y trabajadores que operan a nivel europeo a llevar a cabo discusiones y negociaciones, emprender otras actividades conjuntas y participar de forma conjunta en la toma de decisiones y la formulación de políticas de la UE. El diálogo social a nivel de la UE adopta dos formas básicas y se produce en dos niveles principales. Las formas pueden ser:

- Bipartito, involucra sólo a los interlocutores sociales (las organizaciones que representan a los empleadores y los trabajadores); o
- Tripartito, involucra tanto a los interlocutores sociales y a las autoridades de la UE (el Consejo de la UE, la Comisión Europea).

Los dos niveles principales de diálogo social bipartito en la Unión Europea son:

- Intersectorial, que implica un diálogo cuyo ámbito cubre toda la economía y el mercado de trabajo y todos los sectores de la UE;
- Sectorial, que abarca un sector específico en toda la UE.

El diálogo tripartito –también conocido como concertación– entre los interlocutores sociales y las autoridades de la UE desempeña un papel importante. En 1970, a petición de los interlocutores sociales, el Consejo creó un Comité Permanente de Empleo (CPE) para asegurar un diálogo continuo, la acción conjunta y la consulta acerca de la política de empleo entre las autoridades de la UE, los gobiernos nacionales y los interlocutores sociales. El CPE, que sirvió de foro para el diálogo tripartito hasta la década de 2000, fue reformado y optimizado en 1999 e integrado en la Estrategia Europea de Empleo.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea refuerza la importancia de la Cumbre Social Tripartita por establecer en su artículo 152 que “la Unión reconocerá y promoverá el papel de los interlocutores sociales en su ámbito, teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales. Facilitará el diálogo entre ellos, dentro del respeto de su autonomía. La Cumbre Social Tripartita para el Crecimiento y el Empleo contribuirá al diálogo social”. Sin embargo, estas reformas no dieron lugar a mejoras significativas y en 2001 el CPE fue reemplazado por un comité tripartito de concertación sobre la estrategia de crecimiento y empleo de Lisboa (como ya ocurría en la práctica). Una Cumbre Social Tripartita se estableció formalmente por decisión del Consejo en 2003 (en sustitución del CPE), con la función de asegurar un diálogo continuo entre el Consejo, la Comisión y los interlocutores sociales acerca de la estrategia económica y social de la Unión.

El diálogo tripartito sobre políticas específicas de la UE también comenzó a mediados de la década de 1990 y en la actualidad los socios intersectoriales participan en el debate y la consulta con las autoridades de la UE y los gobiernos nacionales sobre una serie de asuntos, tanto a nivel político como técnico. Estos incluyen asuntos macroeconómicos, la política de empleo, la protección social y la educación/formación. En 2011, la Comisión organizó el primer foro social tripartito para discutir asuntos relacionados con su iniciativa de referencia, la “Agenda de nuevas cualificaciones y empleos” y, de forma más global, con la estrategia general Europa 2020.

La OIT promueve el diálogo social: El establecimiento de relaciones laborales eficaces sigue constituyendo un enorme reto en todo el mundo, tanto para las organizaciones de trabajadores como para las de empleadores.

Considerando que el diálogo social es primordial para la labor de la OIT y que éste depende en gran medida de la capacidad y características de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, la OIT contribuye a mejorar la eficacia de dichas organizaciones para que puedan apoyar y representar mejor a sus miembros. Esta labor se lleva a cabo a través de los **Servicios de Actividades para Empleadores (ACT/EMP) y para Trabajadores (ACTRAV)** con que cuenta la Oficina Internacional del Trabajo.

Todos los instrumentos de la OIT son el resultado de un proceso tripartito. No obstante, entre los convenios de la OIT que son de particular importancia para el diálogo social se incluyen: el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144); y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

Los siguientes instrumentos proporcionan orientación adicional: la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91) y la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952 (núm. 94); la Recomendación sobre la consulta (ramas de actividad económica y ámbito nacional), 1960 (núm. 113); la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967 (núm.129); la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130); la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la OIT), 1976 (núm.152); y la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) .

Vinculación del Diálogo Social con la Agenda 2030: Si bien en la Agenda 2030 no aparecen los términos “diálogo social” y “tripartismo” explícitamente, el llamamiento al pleno reconocimiento y la observancia de los derechos laborales (meta 8.8 de los ODS) —con mención específica de los derechos de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva (meta 8.8.2 de los ODS) —, del estado de derecho (meta 16.3 de los ODS), de instituciones responsables (meta 16.6 de los ODS), y de un proceso de toma de decisiones que sea sensible, inclusivo, participativo y representativo a todo nivel (meta 16.7 de los ODS) son todas cuestiones que sientan las bases para el diálogo social.

El compromiso de la Agenda 2030 de involucrar a actores no estatales en el proceso nacional de desarrollo puede verse como una oportunidad para renovar el diálogo social tripartito. Además, el diálogo social puede contribuir de manera considerable a “mejorar la coherencia entre las políticas para el desarrollo sostenible” (17.14). Por lo tanto, es importante que las organizaciones de trabajadores y empleadores a nivel mundial participen activamente en la implementación de la Agenda 2030.

— 3. El tripartismo en acción dentro de la OIT

La estructura de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, es una muestra del diálogo social en acción. De esta manera se garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT.

El tripartismo está presente en la OIT dentro de sus dos órganos fundamentales, los cuales cuentan con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores:

La Conferencia Internacional del Trabajo establece las normas internacionales del trabajo y define las políticas generales de la Organización. Se reúne una vez al año y es también un foro para la discusión de cuestiones sociales y laborales fundamentales.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y establece el programa y el presupuesto, que después es sometido a la Conferencia para su adopción.

Por otra parte, también el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, que son instancias encargadas del control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, tienen una confirmación tripartita.

La mayor expresión del diálogo social a nivel internacional y de la acción del tripartismo en la OIT es la adopción y la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.

— 4. Capacidad normativa de la OIT y la incidencia de la vida de las personas

La OIT también se diferencia de otras organizaciones intergubernamentales por su capacidad normativa: es decir la producción de normas internacionales del trabajo que adopta y el modo de controlar su aplicación. Esas normas son convenios, recomendaciones, protocolos o declaraciones que adopta la Conferencia Internacional del trabajo.

En los convenios internacionales del trabajo se determinan las medidas que deben adoptar los países que los ratifican, así como los principios que deben observar a tal efecto. Los convenios crean obligaciones jurídicas al ser ratificados. Son el principal medio de acción e influencia de la OIT con respecto al mundo del trabajo y contribuyen a establecer las condiciones necesarias para que los países, las empresas y los trabajadores compitan en pie de igualdad.

Las recomendaciones no se ratifican, señalan pautas para orientar la política, la legislación y la práctica de los Estados Miembros. La Conferencia Internacional del Trabajo adopta ambos tipos de instrumentos por votación de una mayoría de dos tercios de los votos emitidos.

Presencia de la OIT en la vida diaria de las personas: Las normas internacionales del trabajo velan por que se garantice un camino hacia el trabajo decente y sobre todo permiten que la labor de la OIT esté presente en la vida diaria de los países, de las empresas y de las personas.

Desde el nacimiento el bebé goza de protección social gracias a las normas de la OIT referidas a maternidad y seguridad social.

El niño o la niña, puede jugar y estudiar, en parte porque existen convenios de la OIT para prevenir y erradicar el trabajo infantil, así como el trabajo forzoso.

La persona, a partir de cierta edad, tiene acceso a formación profesional, a empleo, al servicio de intermediación en el mercado de trabajo y tiene, particularmente, la libertad de emprender y de constituir una empresa, que son todos derechos y servicios promovidos por las normas, políticas y programas la OIT.

Los programas de empleo, de combate a la informalidad, las normas referidas al empleo y la ocupación tanto como el Pacto Mundial por el Empleo, tienden a incidir en la reducción de la pobreza y el mejoramiento del nivel de vida de las personas.

En su trabajo, la persona aspira al Trabajo Decente dentro del concepto lanzado por la OIT y recogido en el ODS 8, que conlleva la libertad para escoger el trabajo, para negociar colectivamente, el derecho a no ser discriminado, recibir protección social en caso de enfermedad, y además, tiene vacaciones,

limitación de la jornada de trabajo, salarios mínimos, seguridad y salud en el trabajo, mecanismos de inspección laboral y de resolución de conflictos entre otras regulaciones, que son producto de las normas internacionales del trabajo. Si el empleo o la ocupación no es sostenible la persona tiene derecho a una transición justa hacia empleos verdes y más amigables con el ambiente.

Al llegar a la edad del retiro, la persona tiene derecho a una jubilación, de conformidad con las normas de la OIT.

La labor de la OIT está presente a través de la vida del ser humano y sigue siendo pertinente en el mundo del trabajo, sobre la base de la cooperación en el ámbito laboral, para afrontar retos en continua evolución, en particular la introducción de nuevas tecnologías, el fomento de la innovación y la seguridad de los entornos de trabajo. Ante esta realidad y con motivo de su centenario, la OIT se ha abocado al estudio del futuro del trabajo y a los desafíos que éste representa.