

Comisión de la Discusión Recurrente sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Fecha: 8 de junio de 2024

► Proyecto de conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo

I. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son más necesarios y pertinentes que nunca

1. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo (PDFT) son derechos humanos universales e inmutables por naturaleza. Son indisociables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente. Son esenciales para la dignidad y el bienestar de las personas y para sentar las bases de sociedades inclusivas y justas. Son importantes para que los progresos económicos y sociales hacia el logro de la justicia social puedan ir a la par. Constituyen derechos y condiciones propicias necesarios para la plena consecución de los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
2. De conformidad con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022, todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios fundamentales, 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.
3. Desde 2017, se han producido algunos avances y acontecimientos nuevos:
 - a) En el plano nacional, los Estados Miembros han aplicado múltiples reformas jurídicas, políticas y programas para garantizar y proteger la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, luchar contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso, abordar la discriminación en materia de empleo y ocupación y poner en marcha medidas y sistemas de seguridad y salud en el trabajo. Además, ha aumentado el número de ratificaciones de los convenios fundamentales y del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930 (núm. 29), así como su incorporación en los marcos jurídicos y de políticas nacionales.
 - b) En el plano internacional, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable pasó a ser, en 2022, la quinta categoría de PDFT, lo que amplió y reforzó el compromiso internacional de respetar, promover y hacer efectivos todos los PDFT, y el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) fueron considerados como convenios fundamentales en el sentido de la Declaración de 1998. En 2020, el

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) se convirtió en el primer instrumento de la OIT en alcanzar la ratificación universal. Los PDFT han sido reflejados en varias normas internacionales del trabajo nuevas, como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Ha aumentado el número de referencias a los PDFT en marcos jurídicos y de políticas, incluidos acuerdos comerciales y de inversiones, políticas de salvaguardia de instituciones financieras internacionales, acuerdos marco internacionales y nacionales, e iniciativas y legislación de diligencia debida.

- c) Las organizaciones de trabajadores y de empleadores, junto con sus miembros, han adoptado también medidas importantes para lograr avances en los PDFT.
4. Al mismo tiempo, los retos persisten.
 5. Los convenios fundamentales están lejos de alcanzar la ratificación universal y siguen existiendo importantes lagunas en materia de aplicación. Según estimaciones mundiales de la OIT, en términos absolutos el trabajo infantil ha aumentado a 160 millones de niños, 79 millones de los cuales en trabajos peligrosos; el trabajo forzoso se ha elevado a 27,6 millones; y cada año mueren unos tres millones de trabajadores por motivos relacionados con accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. La brecha de género en cuanto a la participación en la fuerza de trabajo y al salario se mantiene en el 25 por ciento y el 19 por ciento, respectivamente.
 6. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva afrontan graves amenazas en todo el mundo. Algunas categorías de trabajadores están excluidas del ámbito de aplicación de las políticas laborales, la legislación laboral y las instituciones de solución de conflictos laborales.
 7. [Las formas de trabajo [diversas / nuevas y emergentes] crean tanto oportunidades como riesgos. Pueden servir para que los trabajadores y sus familias salgan de la pobreza y entren en la economía formal. Al mismo tiempo, pueden plantear dificultades especiales para el pleno cumplimiento de los PDFT.]
/
[[Al mismo tiempo, / La mayor prevalencia de] las formas de trabajo inseguras y la clasificación errónea de los trabajadores plantean dificultades especiales para la plena protección de los derechos fundamentales de estos trabajadores.]
 8. [La falta de libertad sindical y de negociación colectiva exacerba la vulnerabilidad de las personas que[, al no tener voz ni representación,] a menudo están más expuestas al riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso, discriminación o condiciones de trabajo peligrosas [y pueden también estar expuestas a discriminación].]
/
[Las personas que no tienen acceso a [al reconocimiento efectivo de] la libertad sindical y a la negociación colectiva están más expuestas al trabajo infantil, el trabajo forzoso, la discriminación o las condiciones de trabajo peligrosas.]
 9. La informalidad persistente sigue siendo un obstáculo importante para el avance de los PDFT, el desarrollo sostenible y el trabajo decente.
 10. Las desigualdades y la pobreza son dificultades persistentes que contribuyen al no respeto y al incumplimiento de los PDFT. Estas se vieron exacerbadas por la pandemia de COVID-19, las crisis sociales y económicas, los conflictos y la inestabilidad geopolítica, así como por los desastres naturales y el cambio climático.

11. La gobernanza insuficiente, la erosión del Estado de derecho y de las libertades civiles, las restricciones a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, [[la inexistencia de un entorno / un entorno poco] propicio para las empresas sostenibles,] las leyes laborales [y reglamentos laborales y mecanismos de control de la aplicación inadecuados, entre otras causas por] inadecuadas, la insuficiencia de recursos de [las administraciones del trabajo y] los servicios de inspección [sistemas de inspección] del trabajo [y otras autoridades pertinentes,] y la ineficaz gobernanza de la migración laboral han impedido realizar progresos.
12. Las transiciones demográfica, ambiental y digital[, incluido el surgimiento de la inteligencia artificial y la gestión algorítmica,] están transformando el mundo del trabajo, [acentuando la [urgencia de / necesidad de] promover los PDFT para aprovechar las nuevas oportunidades y abordar los desafíos.]
13. Estos complejos acontecimientos plantean riesgos para los PDFT, exigen que se les preste una atención renovada y reafirman su importancia. Los PDFT brindan un marco para atravesar tiempos complejos y turbulentos que permite prevenir y atender crisis futuras, en especial en el mundo del trabajo. Esto requiere una acción más firme en pos de su respeto, promoción y cumplimiento.

II. Fortalecimiento de la acción para el respeto, la promoción y el cumplimiento efectivos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo

14. El pleno cumplimiento de los PDFT [solo puede progresar / progresará] en un entorno de respeto de los derechos humanos, el Estado de derecho y las libertades democráticas. Para responder a los nuevos desafíos y hacer realidad los PDFT, se requiere voluntad política, una gobernanza eficaz del mercado de trabajo y diálogo social. A fin de fortalecer la acción para el respeto, la promoción y el cumplimiento efectivos de los PDFT, entre otras cosas con miras a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los Gobiernos, en consulta con las organizaciones más representativas de trabajadores y de empleadores, y tomando en consideración las circunstancias nacionales, deberían:
 - a) participar en un diálogo social tripartito y adoptar medidas a fin de consolidar los progresos realizados, detener los retrocesos y subsanar las lagunas normativas y de aplicación;
 - b) aprovechar el impulso generado por el reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como PDFT para fortalecer la legislación y la práctica nacionales a fin de acelerar la consecución de progresos en cuanto al respeto, la promoción y el cumplimiento de este principio y derecho;
 - c) [prestar especial atención a la libertad de asociación y la libertad sindical y al reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en vista de su particular importancia para la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, y otorgar al mismo tiempo un trato equilibrado a las cinco categorías de PDFT;]
 - d) adoptar las medidas necesarias para reducir la informalidad conforme a la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204) de la OIT;

- e) incorporar de manera efectiva los PDFT en una transición justa y en un enfoque centrado en las personas al abordar los cambios tecnológicos y demográficos que, entre otros factores, están transformando el mundo del trabajo;
 - f) [adoptar políticas para fomentar un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y para crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, tomando en consideración que la actividad empresarial, la inversión y la innovación son grandes motores de la productividad, el crecimiento inclusivo y la creación de empleo, y]
 - g) proseguir la labor destinada a promover el carácter interrelacionado y de refuerzo mutuo de los PDFT.
- 15.** Los Gobiernos deberían reafirmar su compromiso con el respeto, la promoción y el cumplimiento de los PDFT. Para ello sería necesario la coherencia de las políticas y el fomento de sinergias entre los marcos jurídicos, las políticas, las estrategias y los programas destinados específicamente a hacer realidad los PDFT y los destinados a aplicar todos los objetivos estratégicos de la OIT a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y el tripartismo y los PDFT.

Esferas de atención

- 16.** Deberían adoptarse medidas en las esferas siguientes[, teniendo en cuenta las circunstancias nacionales]:

Fortalecimiento de la gobernanza

- a) Ratificar y aplicar de manera efectiva todos los convenios fundamentales, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29.
- b) Ampliar el ámbito de aplicación de la legislación laboral, establecer marcos normativos propicios, velar por el control eficaz de la aplicación de la normativa y reforzar las instituciones pertinentes para defender el Estado de derecho, una buena gobernanza y la protección y el respeto de las libertades civiles.
- c) Desarrollar la capacidad de los sistemas de administración del trabajo e inspección del trabajo, y proporcionar los recursos humanos, tecnológicos y financieros adecuados para aplicar, supervisar y hacer cumplir de manera eficaz la legislación y las políticas laborales nacionales, prestando especial atención a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores.
- d) Asegurar la disponibilidad de mecanismos judiciales y extrajudiciales eficaces, independientes, imparciales y accesibles de prevención y solución de conflictos laborales para todos, incluidos mecanismos de reclamación.
- e) [Proteger y promover el respeto del derecho de libertad de asociación y libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, habida cuenta de su especial importancia para permitir la consecución de los cuatro objetivos estratégicos, en particular el diálogo social y el tripartismo.]
- f) [Fortalecer la capacidad de los mecanismos e instituciones de diálogo social para formular políticas que promuevan, respeten y hagan realidad los PDFT y su interconexión con los objetivos estratégicos de la OIT, y promover y entablar un diálogo social significativo en todas sus formas y a todos los niveles para orientar la aplicación, evaluar los progresos realizados y responder y adaptarse a desafíos complejos y múltiples.]
- g) Aumentar la coherencia entre las políticas públicas nacionales, incluidas las políticas sobre migración, empleo, protección de los trabajadores y protección social.

- h) Velar por que las decisiones se adopten según un enfoque basado en datos empíricos y hacer seguimiento de los progresos mediante la creación de sistemas de información eficaces y transparentes, incluidos bases de datos y sistemas estadísticos.

[Formalización y empresas sostenibles]

- i) [Acelerar los avances en la transición de la economía informal a la economía formal, sobre la base de las orientaciones proporcionadas en la Recomendación núm. 204 y del tripartismo y el diálogo social, para abordar algunas de las causas fundamentales de los déficits de trabajo decente y desarrollar un entorno propicio para las empresas sostenibles.]
- j) [Crear un entorno propicio para las empresas sostenibles, incluidas las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, lo que es fundamental para el cumplimiento de los PDFT.]
- k) [Sensibilizar sobre la función central que cumplen los PDFT en la mejora de la productividad, el crecimiento inclusivo y la creación de empleo.]
- l) [Apoyar la economía social y solidaria para que prospere, sea innovadora y cree trabajo decente.]

[Igualdad e inclusión]

- m) [Seguir fortaleciendo los marcos jurídicos y de políticas a fin de eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación para todos los trabajadores y por cualquier motivo, y velar por su aplicación efectiva y su seguimiento y evaluación periódicos.]
- n) [Promover la igualdad de género en materia de remuneración y participación en el mercado de trabajo, entre otras cosas mediante la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, medidas de transparencia salarial, la protección de la maternidad, la licencia parental y medidas de prevención y protección contra la violencia y el acoso por motivo de género.]
- o) [Adoptar medidas específicas para los grupos que están más expuestos a graves déficits de PDFT, incluidos los trabajadores domésticos, los trabajadores de la economía rural e informal y los trabajadores migrantes, así como otros grupos que son objeto de exclusión y discriminación, a menudo por motivos múltiples y combinados.]
- p) [Luchar de manera eficaz contra la pobreza, uno de los principales factores que impulsan los déficits de PDFT, entre otras cosas mediante salarios adecuados fijados a través de la negociación colectiva y mediante salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados, y el apoyo a los ingresos por medio de la protección social.]

III. Prioridades de acción de la OIT

Prioridades temáticas

17. La OIT debería [promover los PDFT como un objetivo por sí mismo y] [seguir centrándose] centrarse en las siguientes prioridades acordadas para promover los PDFT, que ahora incluyen un entorno de trabajo seguro y saludable, en apoyo de sus mandantes tripartitos y en función de las circunstancias y necesidades de cada país, a saber:
 - a) las economías informales, con especial atención a las zonas rurales,
 - b) las empresas [sostenibles] y las cadenas de suministro, y
 - c) las situaciones de crisis y de fragilidad.
- [d) una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos,]

[e) las modalidades de trabajo emergentes y la economía digital.]

18. [Debería añadirse una nueva prioridad: una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos.]

Medios de acción

19. La Oficina también debería dar prioridad a sus labores en las siguientes esferas:

Acción normativa

- a) [Intensificar los esfuerzos para promover la ratificación universal de los diez convenios fundamentales, en particular los menos ratificados, incluido el Protocolo de 2014 relativo al Convenio núm. 29, entre otras cosas mediante la realización de campañas específicas y la prestación de servicios de asesoramiento técnico a los países interesados en la ratificación.]
- b) Seguir prestando servicios de asesoramiento técnico, incluidos análisis de brechas y actividades de formación, a los mandantes de la OIT sobre la aplicación efectiva de los instrumentos mencionados, con la orientación de los órganos de control de la OIT y del seguimiento anual de la Declaración de 1998.
- c) [Explorar los medios para aumentar el potencial del seguimiento anual de la Declaración de 1998, inclusive mediante un mejor uso de la información recopilada a tal efecto.]
- d) [Aumentar las sinergias entre los órganos de control de la OIT, la cooperación para el desarrollo, la asistencia técnica y la investigación.]

Mejora de la investigación y las capacidades

- e) [Desarrollar investigaciones, herramientas, directrices y metodologías de medición estadística y recursos de formación asociados para la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos y la investigación sobre los PDFT.]
- f) [Apoyar a las instituciones nacionales para que recopilen y analicen datos sobre la prevalencia de los déficits de PDFT y las características de las poblaciones afectadas, con el fin de apoyar la formulación de políticas basadas en datos empíricos.]
- g) Seguir elaborando, en colaboración con los Estados Miembros, estimaciones mundiales sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como sobre otras cuestiones relativas a los PDFT[, si los datos lo permiten].
- h) [Aumentar la visibilidad y accesibilidad de los datos y las investigaciones de la OIT, inclusive a través de plataformas mundiales como el Observatorio del Trabajo Forzoso.]
- i) Examinar la naturaleza, las causas y las consecuencias de los déficits de PDFT y construir un corpus de pruebas basadas en políticas sobre el papel que los objetivos estratégicos de la OIT relativos al trabajo decente tienen en el cumplimiento de los PDFT y las repercusiones sociales y económicas de los PDFT a escala nacional y mundial.
- j) [Reforzar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para aumentar el número de miembros y prestar servicios.]

Fortalecimiento de las capacidades e intercambio de conocimientos

- k) Desarrollar las capacidades de los mandantes, así como de todas las demás autoridades nacionales, para formular y aplicar políticas y programas que apoyen el cumplimiento de los PDFT y para integrar estos derechos en las políticas relacionadas con los objetivos estratégicos de la OIT, también en colaboración con el Centro Internacional de Formación en Turín.

- l) [Reforzar el Servicio de asistencia de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo, que constituye un vehículo importante para ayudar a las empresas en sus esfuerzos por respetar los principios de las normas internacionales del trabajo, incluidos los PDFT, y promover la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.]
- m) Fomentar el aprendizaje entre pares, el intercambio de información, la cooperación y la coherencia política dentro de los Estados Miembros y entre ellos, a escala regional e internacional, inclusive a través de la sexta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil.
- n) Documentar y compartir prácticas buenas e innovadoras en materia de PDFT.

Coherencia de las políticas y alianzas

- o) [Promover la coherencia de las políticas en relación con los PDFT:
 - i) dentro del sistema de las Naciones Unidas y con organizaciones multilaterales, bancos de desarrollo e instituciones financieras internacionales;
 - ii) en las políticas y los acuerdos comerciales y de inversiones, y
 - iii) en los Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Cooperación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.]
- p) Acelerar los avances relacionados con los PDFT a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social y potenciar la promoción y la cooperación mediante alianzas como:
 - i) la Alianza 8.7;
 - ii) la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial;
 - iii) las iniciativas empresariales pertinentes, como la Plataforma sobre el trabajo infantil, la Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso y la Red Mundial de Empresas y Discapacidad, y
 - iv) el Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas.

Planificación, movilización y asignación de recursos y cooperación para el desarrollo

- q) Velar por que la asistencia técnica y la cooperación para el desarrollo reflejen el carácter de refuerzo mutuo de los PDFT y su interconexión con todos los objetivos estratégicos de la OIT.
 - r) Reforzar la capacidad de los Gobiernos y la orientación proporcionada para formular y aplicar estrategias nacionales de movilización de recursos.
 - s) Movilizar recursos destinados a la cooperación para el desarrollo a escala nacional, regional y mundial, por ejemplo en colaboración con las oficinas de los coordinadores residentes de las Naciones Unidas.
 - t) Estudiar formas innovadoras de prestar con mayor eficacia la asistencia técnica y la cooperación para el desarrollo, incluida la cooperación Sur-Sur y la cooperación triangular, teniendo en cuenta la diversidad de circunstancias de cada Estado Miembro.
 - u) Supervisar y evaluar el impacto del apoyo prestado por la OIT a sus mandantes, con miras a mejorar el diseño y la ejecución de futuras actividades.
- [v] Elaborar un plan de acción para la movilización de recursos destinados a apoyar los proyectos relacionados con la meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a fin de

proteger los derechos laborales, en particular la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.]