



► Nota de políticas

preparada para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Julio de 2025

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

Una encrucijada decisiva

Consideraciones principales para la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

► **Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son derechos humanos universales e inalienables que deben asistir a todos los trabajadores independientemente de su situación laboral.** Las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo son la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, y el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

► **La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), modificada en 2022, es una respuesta directa al llamamiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 a salvaguardar los derechos básicos de los trabajadores como piedra angular de una globalización equitativa.** Aunque se han dado muchos pasos importantes para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en diferentes contextos nacionales, hasta ahora la acción ha sido insuficiente en escala y alcance.

► **En una coyuntura crítica, la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social**

debe servir de catalizador para emprender una acción transformadora. Al reafirmar e impulsar el compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, se abre una oportunidad vital para hacer frente a las persistentes desigualdades mundiales, construir sociedades resilientes y equitativas, y crear condiciones de igualdad para las economías conectadas a nivel mundial.

► **Las estimaciones mundiales para 2024 indican que había 138 millones de niños que trabajaban, de los cuales 54 millones realizaban trabajos peligrosos.** Se calcula que 27,6 millones de personas realizaban trabajos forzados en 2021, lo que generaba unos beneficios ilícitos de aproximadamente 236 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año. Casi 3 millones de trabajadores murieron a causa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en 2019, y más de 395 millones sufrieron lesiones no mortales en el trabajo. En el mundo, la brecha salarial de género es del 19 por ciento y la tasa de actividad muestra una diferencia de 25 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Más del 40 por ciento de la población mundial vive en países que no protegen la libertad de asociación y la libertad sindical ni el derecho de negociación colectiva.

► Introducción

La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en 2025 ofrece una oportunidad vital para hacer frente a las persistentes desigualdades mundiales reafirmando y avanzando en el compromiso con los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Casi tres decenios después de la adopción de la Declaración de Copenhague de 1995, las disparidades en cuanto a las oportunidades, la riqueza y el respeto de los derechos humanos y la dignidad humana siguen profundamente arraigadas, obstaculizando la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que supone una amenaza para los cimientos de sociedades pacíficas e inclusivas. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo —que comprenden la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación y un entorno de trabajo seguro y saludable— son una poderosa herramienta para promover la igualdad, fortalecer la democracia y fomentar un crecimiento económico inclusivo. Al garantizar que todos los trabajadores —independientemente de su género, origen étnico, situación migratoria o tipo de ocupación— disfruten de unas condiciones de trabajo decentes y de un trato justo, estos derechos actúan como derechos humanos fundamentales y como condiciones propicias para el desarrollo sostenible.

En su condición de derechos humanos universales e inalienables, los principios y derechos fundamentales en el trabajo contribuyen de manera esencial a la creación de una sociedad justa y equitativa, como derechos y condiciones propicias¹. En particular, la OIT ha señalado reiteradamente la importancia de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para avanzar en la aplicación de todas las normas internacionales del

trabajo como forma de lograr los objetivos establecidos en la Constitución de la OIT². También se ha destacado que la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son derechos habilitadores especialmente importantes. Además, la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es un factor que contribuye a la consecución de varios ODS, en particular el ODS 1 (fin de la pobreza), el ODS 3 (salud y bienestar), el ODS 5 (igualdad de género), el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico), el ODS 10 (reducción de las desigualdades) y el ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas) (véase Naciones Unidas 2015).

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 1998 y modificada en 2022, fue una respuesta directa al llamamiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de 1995 a salvaguardar los «derechos básicos de los trabajadores» como piedra angular de un crecimiento económico sostenible y del progreso social. Desde entonces, este compromiso histórico ha presidido los esfuerzos nacionales e internacionales por integrar los derechos laborales en el tejido de políticas y marcos de desarrollo y por promover una globalización equitativa.

Ahora que los líderes mundiales se disponen a reunirse en la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, revitalizar el compromiso mundial con los principios y derechos fundamentales en el trabajo no es solo un imperativo moral; es la necesidad estratégica de construir sociedades resilientes, economías dinámicas y un futuro más justo para todos. Este momento exige una acción decisiva para convertir los principios en progreso y las aspiraciones en realidad.

► Situación y tendencias

El mundo del trabajo se ha visto sacudido por fuertes embates en los últimos años, con importantes repercusiones para el avance de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las crisis económicas y políticas superpuestas socavan la inversión, el crecimiento y la creación de empleo, agravan la escasez

de oportunidades de trabajo decente y empujan a más trabajadores a aceptar empleos de menor calidad. Las continuas presiones inflacionarias erosionan los salarios reales y el poder adquisitivo de otras formas de ingresos laborales, golpeando con mayor dureza a los hogares más pobres. Al mismo tiempo, el deterioro del Estado

¹ Los principios y derechos fundamentales en el trabajo están también reconocidos como derechos humanos en otras fuentes de derecho internacional, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y varios tratados fundamentales de derechos humanos de las Naciones Unidas.

² Véase la [Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa](#).

de derecho y la reducción del espacio democrático han socavado gravemente la realización efectiva de los derechos fundamentales en algunos países. Estas presiones mundiales, agravadas por tendencias estructurales a más largo plazo en el mundo del trabajo —como la persistencia de la informalidad, los crecientes efectos adversos del cambio climático, el aumento de los conflictos y las transformaciones estructurales en la organización de la producción y el trabajo—, han creado un entorno complejo y difícil para el ejercicio efectivo de todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En estas condiciones, la protección de estos derechos adquiere mayor importancia que nunca.

Aunque las experiencias nacionales son diversas, este difícil panorama mundial ha coartado los avances en las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo durante los últimos años.

Los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva se hallan sometidos a una fuerte presión en todo el mundo. Se mantiene la tendencia a la baja de la densidad sindical, que ha disminuido del 20 al 17 por ciento a nivel mundial entre 2008 y 2019 (OIT 2022a, 126), en tanto que la cobertura de la negociación colectiva, todavía escasa, apenas abarca a un tercio de los empleados de la economía formal³. Los avances en la ratificación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) y del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) han sido lentos, con grandes dificultades para su plena aplicación: más del 40 por ciento de la población mundial sigue viviendo en países sin protección de estos derechos. Además, aunque algunos gobiernos han ampliado la protección a grupos anteriormente marginados, grandes categorías de trabajadores siguen excluidas del ámbito de aplicación de la legislación fundamental. Es el caso de los trabajadores de la economía informal, los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los migrantes, los trabajadores a domicilio y los trabajadores de plataformas. La reglamentación sectorial en ámbitos como la agricultura, la pesca y el transporte restringen aún más el ejercicio efectivo de estos derechos.

El **trabajo forzoso** va en aumento y se calcula que en el mundo afectaba a 27,6 millones de personas en 2021, tras haberse incrementado su incidencia desde 2016, cuando había 24,9 millones de personas en esa situación (OIT, Walk Free y OIM 2022). La economía privada, que representa el 86 por ciento del trabajo forzoso, genera unos beneficios ilícitos de aproximadamente 236 000 millones de dólares de los Estados Unidos al año (OIT 2024a). El trabajo forzoso impuesto por el Estado persiste también en todas las regiones, y

representa el 14 por ciento restante de los casos. Más de la mitad de los casos de trabajo forzoso se dan en países de ingreso mediano alto y alto. Los datos disponibles indican que los problemas relacionados con la informalidad, la gobernanza de la migración, el acceso a la protección social, el acceso al crédito y la selección de personal, entre otros factores, se asocian con una mayor vulnerabilidad de los trabajadores al trabajo forzoso. Las deficiencias legislativas siguen siendo notables: alrededor de un tercio de los países carecen de leyes que definan claramente, tipifiquen como delito y castiguen el trabajo forzoso. La falta de capacidad institucional y de coordinación entre los organismos encargados de controlar el cumplimiento, las bajas tasas de enjuiciamiento y la escasa disponibilidad de datos dificultan aún más los esfuerzos por erradicar el trabajo forzoso.

El esfuerzo mundial contra el **trabajo infantil** ha avanzado considerablemente en los últimos tiempos, pero el reto sigue siendo inmenso. Las estimaciones mundiales para 2024 indican que el fenómeno afecta a casi 138 millones de menores —59 millones de niñas y 78 millones de niños—, frente a los 160 millones de menores en esa situación en 2020 (OIT y UNICEF 2025). De ellos, 54 millones realizan trabajos peligrosos que pueden dañar su salud, seguridad y moralidad. Los menores de 5 a 11 años, cuyos jóvenes cuerpos y mentes son especialmente susceptibles a los efectos negativos del trabajo infantil, representan 79 millones de todas las personas que trabajan. La agricultura sigue siendo el sector dominante, que absorbe el 61 por ciento del trabajo infantil mundial, normalmente en explotaciones familiares o plantaciones. Casi un tercio de los niños afectados están sin escolarizar, y la educación de muchos otros se ve perjudicada por el trabajo, lo que menoscaba sus perspectivas de futuro. Aunque se han logrado algunos avances, urge acelerar drásticamente el ritmo y la magnitud de la acción para abordar las causas profundas del trabajo infantil —como la pobreza, las dificultades de acceso a una educación de calidad, la informalidad y la exclusión social— y acercarse al objetivo de su erradicación.

La **discriminación en el empleo y la ocupación** sigue siendo un fenómeno profundamente arraigado, lo que acrecienta las desigualdades, excluye a millones de personas de un trabajo decente y frena el crecimiento económico general al impedir el pleno desarrollo de las aptitudes y el potencial disponibles. Las mujeres, las minorías étnicas, las personas con discapacidad y otros grupos siguen presentando una tasa de actividad más baja, con altos niveles de segregación ocupacional y diferencias salariales. En el mundo, por ejemplo, la brecha salarial de género es del 19 por ciento y la tasa

³ Datos basados en 98 países sobre los que se dispone de información reciente (principalmente economías más industrializadas de Europa y Asia Central y las Américas) relativa únicamente a los empleados de la economía formal (OIT 2022a, 66-72).

de actividad muestra una diferencia de 25 puntos porcentuales entre hombres y mujeres. Los marcos jurídicos siguen siendo desiguales: el 89 por ciento de los países prohíben, en términos generales, la discriminación laboral por razón de sexo, mientras que menos del 40 por ciento prohíben la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género. Aunque existan leyes a tal efecto, pocos gobiernos han conseguido garantizar la igualdad entre los distintos tipos de discriminación en la práctica.

Las deficiencias en materia de **seguridad y salud en el trabajo (SST)** siguen siendo generalizadas en todo el mundo. En 2019, aproximadamente 2,93 millones de trabajadores murieron a causa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y más de 395 millones sufrieron lesiones no mortales en el trabajo. Las condiciones de trabajo inseguras constituyen uno de los principales problemas sanitarios en el mundo. Las enfermedades profesionales representan casi el 90 por ciento de las muertes relacionadas con el trabajo. En concreto, las enfermedades coronarias, los cánceres y las enfermedades respiratorias son las afecciones

que más víctimas se cobran. El cambio climático afecta cada vez más a la SST. Cada año, 22,85 millones de lesiones profesionales y 18 970 muertes relacionadas con el trabajo son atribuibles al exceso de calor, que afecta anualmente a 2 410 millones de trabajadores. Los problemas de salud mental también van en aumento: alrededor del 15 por ciento de los adultos en edad de trabajar padecen algún trastorno mental, y cada año se pierden 12 000 millones de días de trabajo por ansiedad y depresión. A pesar de los avances, sigue habiendo deficiencias de política, frágiles mecanismos de control del cumplimiento normativo, una deficiente recopilación de datos y falta de capacidad institucional, lo que obstaculiza los esfuerzos por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos.

A falta de una acción urgente y coordinada, estos escollos interrelacionados que entorpecen el avance de los principios y derechos fundamentales en el trabajo pueden agravar las desigualdades mundiales y socavar las perspectivas de un desarrollo inclusivo y sostenible.

► **Medidas de política y progreso**

En este clima mundial adverso, sin embargo, también se han producido avances significativos que sientan las bases para un impulso renovado en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable como quinto derecho fundamental en 2022 ha revitalizado, a nivel mundial, los esfuerzos más generales dirigidos a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo. También existe un creciente apoyo en la comunidad internacional —por ejemplo, en el ámbito del G7, el G20 y la Unión Europea— al fomento de la negociación colectiva como mecanismo esencial para equilibrar la desigualdad y la participación del trabajo en el ingreso. Además, la adopción del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) reafirma el papel de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y reconoce claramente que la falta de su pleno disfrute es una de las causas fundamentales de la violencia y el acoso. En el Llamamiento a la Acción de Durban para la Eliminación del Trabajo Infantil (2022) se proporciona una hoja de ruta fundamental para los esfuerzos mundiales contra el trabajo infantil, al tiempo que se reafirma la relación de refuerzo mutuo existente entre los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo. La renovada atención concedida al multilateralismo para promover el desarrollo sostenible, incluida la Coalición Mundial para la Justicia Social y especialmente en el contexto de esta, ofrece múltiples oportunidades para

establecer los principios y derechos fundamentales en el trabajo como objetivo y como motor del progreso social y económico. Por ejemplo, en el sistema de las Naciones Unidas, los marcos estratégicos generales, como la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), los ODS y el Llamamiento a la acción en favor de los derechos humanos iniciado por el Secretario General de las Naciones Unidas, incluyen, todos ellos, una referencia expresa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

A nivel nacional, varios gobiernos han introducido en los últimos años reformas legislativas y de política para fortalecer las bases jurídicas de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y promover su ejercicio efectivo.

- En muchos países se han adoptado medidas destinadas a reforzar los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva mediante la eliminación de los obstáculos a la afiliación sindical que se basan en factores como la nacionalidad, la edad, el grado de alfabetización y la afiliación sindical existente, junto con medidas para evitar la discriminación antisindical y promover una negociación colectiva más representativa. También se ha tratado de hacer extensivos los derechos de libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva a grupos anteriormente excluidos, como los trabajadores del sector público,

los trabajadores agrícolas, los estibadores y las personas con formas atípicas de empleo.

- En varios países se han mejorado los marcos jurídicos para evitar el trabajo forzoso, estableciendo definiciones más claras, penas más estrictas y límites a la utilización del trabajo penitenciario obligatorio por delitos como la huelga. Mediante planes de acción nacionales se han complementado estas reformas jurídicas combinando intervenciones directas —como el apoyo a las víctimas y los procesamientos— con estrategias más amplias para corregir las causas subyacentes, aunque estos planes siguen siendo relativamente escasos y a menudo carecen de recursos suficientes. Los trabajadores migrantes, en particular, han sido objeto de reformas encaminadas a dismantlar los sistemas restrictivos de patrocinio y a mejorar las prácticas de selección de personal con el fin de reducir los riesgos de explotación. También ha habido algunos avances en la adopción de medidas preventivas, como los esfuerzos por regular los sectores informales de trabajo y someterlos a la legislación laboral y de empleo, mejorar la gobernanza del mercado laboral mediante una mayor vigilancia a cargo de la inspección de trabajo, y reforzar la regulación de las agencias de empleo y selección de personal privadas.
- En cuanto al trabajo infantil, el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) alcanzó una ratificación universal en 2022, un hecho histórico sin precedentes. Todos los niños están amparados ahora por una protección jurídica fundamental contra las peores formas de trabajo infantil. Las reformas legislativas en varios países han hecho coincidir la edad mínima para el empleo con el final de la educación obligatoria o han elevado la edad mínima para tipos específicos de trabajo, como el trabajo doméstico, los programas de aprendizaje y los trabajos ligeros. Se han actualizado las listas de trabajos peligrosos para reforzar la protección de los menores de 18 años, por medio de una nueva clasificación del trabajo doméstico como peligroso en algunos casos, y se han introducido medidas jurídicas más estrictas contra la explotación sexual comercial infantil. En paralelo a estas reformas, se han formulado estrategias integrales para abordar las causas profundas del trabajo infantil, mediante la integración de las cuestiones relativas al trabajo infantil en los marcos de políticas nacionales y la extensión de la protección social a los niños en situación de riesgo.
- En muchas jurisdicciones se han derogado leyes discriminatorias que impedían a las mujeres ejercer determinadas ocupaciones, y se ha intensificado la protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Los esfuerzos centrados en promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor se han visto respaldados por la introducción

de medidas de transparencia salarial y por la lucha contra las condiciones de trabajo precarias en empleos poco remunerados del sector de los cuidados, donde se concentran muchas mujeres y trabajadoras domésticas. Aunque los avances han sido más lentos en la lucha contra la discriminación por razón de raza, religión o discapacidad, algunos países han ampliado la lista de motivos prohibidos, al tiempo que los convenios colectivos contienen cada vez más cláusulas para promover la diversidad y la igualdad de trato. La protección del empleo y la no discriminación son esenciales para hacer realidad el derecho a la protección de la maternidad para todas las mujeres. Según el informe de la OIT sobre los cuidados en el trabajo (OIT 2022b), en 2021 la protección contra el despido ilegal relacionado con la maternidad era obligatoria en la mayoría de los países, mientras que 13 países aún carecían de tal protección. Además, 83 países no garantizaban la protección del empleo durante todo el periodo de maternidad, lo que situaba a 5 de cada 10 posibles madres en riesgo de despido discriminatorio.

Aunque solo 1 de cada 10 madres potenciales en todo el mundo reside en países que prohíben expresamente las pruebas de embarazo en el ámbito del empleo, 26 países han impuesto desde 2011 nuevas prohibiciones implícitas o explícitas contra esas pruebas. El informe también subraya que la protección del empleo y la no discriminación en relación con la licencia de paternidad podrían mejorar los índices de utilización y reconocer mejor la función de los hombres como cuidadores. Sin embargo, estas protecciones siguen siendo limitadas: en 2021, solo 55 países protegían explícitamente a los padres contra el despido ilegal por disfrutar de la licencia de paternidad, derecho que asistía únicamente a 1 de cada 10 padres potenciales en todo el mundo.

- En el contexto de la SST, la protección legislativa se ha hecho extensiva a trabajadores que antes quedaban fuera del ámbito de la estructura del empleo tradicional, entre ellos los trabajadores de plataformas, los trabajadores domésticos y los trabajadores jóvenes. Se han adoptado nuevos instrumentos regulatorios para hacer frente a los principales factores de cambio que afectan a la seguridad y la salud, como el calor, los cambios meteorológicos y la tecnología. Se han adoptado o revisado políticas y programas nacionales de SST centrados en la prevención, riesgos laborales específicos, la educación, el fortalecimiento de la capacidad institucional, los marcos de calificaciones, la inspección y una mayor coordinación entre organismos gubernamentales, prestando especial atención a los sectores de alto riesgo como la construcción y la agricultura, y abordando las dimensiones interrelacionadas de la SST, la salud pública y el medio ambiente. También

se han reforzado los mecanismos de control del cumplimiento, con enfoques más estratégicos, extracción de datos para intervenciones específicas y revisión de las metodologías de inspección con el objeto de hacer un uso eficiente de los recursos.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores han contribuido a promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en diferentes contextos nacionales. Algunos sindicatos han adoptado medidas destinadas a modificar sus políticas internas y sus estatutos con el fin de incluir expresamente en ellos a grupos de trabajadores tradicionalmente infrarrepresentados (como los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal), mientras que otros han llevado a cabo campañas de divulgación para impulsar la afiliación y apoyar el derecho de autoorganización de grupos en situación de riesgo (como las trabajadoras migrantes y las trabajadoras domésticas). Del mismo modo, organizaciones empresariales y de empleadores de varios países han adoptado medidas para promover la afiliación de las microempresas y pequeñas y medianas empresas y de trabajadores por cuenta propia, y prestarles apoyo. Varios sindicatos también han puesto en marcha iniciativas de divulgación y formación, como la creación de centros de recursos que proporcionan información, asistencia jurídica y apoyo colectivo a trabajadores migrantes, trabajadores de plataformas y otros trabajadores difíciles de organizar y en situación de riesgo. En algunos contextos también se han realizado esfuerzos conjuntos de organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de prevenir el trabajo forzoso y el trabajo infantil en sectores como la agricultura y la pesca.

La OIT ha apoyado los esfuerzos en todos estos ámbitos mediante asistencia técnica aplicada a los siguientes aspectos:

- reformas legislativas;
- fomento de las capacidades de la administración del trabajo y de los interlocutores sociales;

- promoción de políticas no discriminatorias que incorporen la perspectiva de género; e
- investigaciones con base empírica.

Además, la OIT ha integrado estrategias que engloban la libertad de asociación y la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, y la SST. Las iniciativas de la OIT también se han centrado en abordar los riesgos en entornos frágiles, mejorar el cumplimiento normativo en las cadenas de suministro y reforzar las estadísticas nacionales y las capacidades de investigación para fundamentar mejor la formulación de políticas.

Sin embargo, persisten algunos problemas críticos. Aunque se han dado muchos pasos importantes para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo en diferentes contextos nacionales, hasta ahora la magnitud y el alcance de la acción ha sido insuficiente. Sigue habiendo deficiencias en la legislación y en la práctica. Los intentos de avanzar tropiezan con obstáculos como una legislación obsoleta, instituciones frágiles, un deficiente control del cumplimiento, recursos limitados, prioridades de política contrapuestas y escasez de datos para orientar la acción. Aunque cada vez se reconoce más la importancia de los enfoques integrales para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los esfuerzos siguen siendo fragmentarios en muchos contextos, y la financiación de la cooperación al desarrollo está muy sesgada hacia unas pocas categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el difícil entorno mundial actual, queda mucho por hacer en todos los órdenes —jurídico, político, programático e institucional— para impulsar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 2024, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, señala una forma de avanzar, quedando entendido que se comunicará en el contexto de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (OIT 2024b).

► **Medidas de revitalización para el futuro**

La Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social debe ser un punto de inflexión para reavivar el compromiso mundial con los principios y derechos fundamentales en el trabajo como base de la igualdad, la resiliencia y el desarrollo inclusivo. Las crisis recientes han puesto de manifiesto lo frágil que puede ser el progreso, pero también demuestran el poder duradero de los principios y derechos fundamentales en el trabajo para impulsar la recuperación sostenible y la justicia social.

Aprovechar este momento requiere:

- **Enfoques integrales basados en los derechos:** Promover las cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo como elementos que se refuerzan mutuamente, vinculando las medidas relativas a las economías informales, las cadenas de suministro, los contextos de crisis, las transiciones justas y las transformaciones digitales.

- **Mayores índices de ratificación y aplicación:** Acelerar la ratificación y la plena realización de los derechos consagrados en los convenios fundamentales y reforzar el control del cumplimiento nacional y la capacidad institucional.
- **Acción con base empírica:** Aumentar la inversión en datos, investigación y control para fundamentar respuestas eficaces y adaptadas al contexto.
- **Alianzas estratégicas:** Aprovechar el impulso de la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para movilizar alianzas mundiales, por ejemplo a través de la Coalición Mundial para la Justicia Social, la Alianza 8.7 y la Coalición Internacional para la Igualdad Salarial, a fin de ampliar su repercusión.

- **Financiación sostenible:** Garantizar las inversiones a largo plazo mediante la movilización de recursos nacionales y el refuerzo de la cooperación internacional.

En esta coyuntura crítica, la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social debe servir de catalizador para emprender una acción transformadora. Reafirmar y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo no es solo un imperativo humano, sino una necesidad estratégica para construir sociedades resilientes y equitativas. Aprovechemos este momento para comprometernos a adoptar medidas concretas que garanticen la dignidad, la seguridad y la justicia para todos los trabajadores, en todos los rincones del mundo.

► Referencias

Naciones Unidas. 2015. Resolución 70/1 de la Asamblea General, [Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), A/RES/70/1.

OIT. 2022a. [Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#).

———. 2022b. [Los cuidados en el trabajo: Invertir en licencias y servicios de cuidados para una mayor igualdad en el mundo del trabajo](#).

———. 2024a. [Ganancias y pobreza: Aspectos económicos del trabajo forzoso](#).

———. 2024b. [Resolución relativa a la tercera discusión recurrente sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#).

OIT y UNICEF (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia). 2025. [Child Labour: Global Estimates 2024, Trends and the Road Forward](#) (resumen en español: [Trabajo infantil: Estimaciones mundiales 2024, tendencias y el camino a seguir](#)).

OIT, Walk Free y OIM (Organización Internacional para las Migraciones). 2022. [Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage](#) (resumen ejecutivo en español: [Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna. Trabajo forzoso y matrimonio forzoso](#)).

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Fundamentals
E: [fundamentals](#)

DOI: doi.org/10.54394/NWCB0066



Esta obra se publica al amparo de una licencia [CC BY 4.0](#) que permite la reproducción, la distribución y la adaptación (incluida la traducción) del contenido con cualquier fin. Se debe citar a la OIT como fuente original