

DESARROLLO RURAL a través del TRABAJO DECENTE

CON MIRAS A FOMENTAR EL CRECIMIENTO, EMPLEOS PRODUCTIVOS, INGRESOS, BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DERECHOS, REPRESENTACIÓN, DESARROLLO SOSTENIDO, RESILIENCIA A LAS CRISIS Y SEGURIDAD ALIMENTARIA



Oficina Internacional del Trabajo

Temas

Documento de orientación

Empoderamiento de trabajadores, empleadores y comunidades rurales a través de las Normas Internacionales del Trabajo

Proteger los derechos de los trabajadores en zonas rurales plantea una diversidad de desafíos. Abordar estos desafíos es fundamental para que tanto los trabajadores como sus familias tengan trabajo decente y medios de subsistencia sólidos y, a la vez, permitirles contribuir plenamente al crecimiento y desarrollo de su comunidad.

Por qué es necesario actuar

Debilidades y carencias en la protección

- La mayoría de los trabajadores rurales tienen una protección muy escasa de las legislaciones laborales nacionales. Muchos están excluidos (por ejemplo, los trabajadores ocasionales o estacionales, los trabajadores por cuenta propia o los pequeños agricultores) debido a la naturaleza de su empleo o a la carencia de un estatus de empleo reconocido claramente; en otros casos, esto se debe a que pertenecen a un grupo determinado, como el de los migrantes.

Datos y cifras

- Los trabajadores rurales conforman la mitad de los trabajadores del mundo y, sin embargo, están con frecuencia excluidos de la protección de las leyes laborales nacionales así como de su aplicación.
- En las zonas rurales hay un mayor nivel de pobreza que en las zonas urbanas.
- Los trabajadores rurales son un conjunto heterogéneo de agricultores, trabajadores del campo, microempresarios, vendedores, asalariados o propietarios de pequeños negocios. Sus salarios suelen ser bajos y sus condiciones de trabajo, malas.¹
- Entre los más vulnerables a los abusos están las mujeres, los niños, los jóvenes, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes, que suponen la mayor parte de los trabajadores rurales.
- La sindicalización apenas alcanza al 10 por ciento en las zonas rurales. Las organizaciones de trabajadores rurales suelen ser débiles y fragmentadas.
- Muchos trabajadores rurales carecen de la protección laboral, lo que afecta a la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo - libertad de asociación, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación - así como a otros derechos relacionados con el empleo, los salarios, el tiempo de trabajo, la salud y la seguridad laboral y la seguridad social.
- Hay unos 60 Convenios y Recomendaciones que presentan orientaciones valiosas sobre cómo acabar con esas importantes carencias en la protección.



© OIT/M. Crozet

- Incluso cuando no están excluidos por ley, a los trabajadores rurales se les impide a veces defender sus derechos y aprovecharlos en la práctica, casi siempre debido a:
 - ◆ Informalidad
 - ◆ Inspecciones laborales débiles o no existentes en las zonas remotas y aisladas
 - ◆ Escasa alfabetización
 - ◆ Falta de concienciación
 - ◆ Vulnerabilidad ante los abusos
- Los órganos de supervisión de la OIT señalan serias violaciones de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) en las zonas rurales, particularmente las siguientes: discriminación contra los sindicatos, trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación, especialmente contra las mujeres, los pueblos indígenas y los trabajadores migrantes.
- Las diferencias salariales entre hombres y mujeres y los problemas de atrasos en las cobranzas de los salarios son especialmente importantes en la agricultura.²
- Los pueblos indígenas son especialmente vulnerables ante esta discriminación debido a que:
 - ◆ Se enfrentan con frecuencia a problemas relacionados con los títulos de propiedad de la tierra y el acceso a las tierras que han ocupado tradicionalmente.
 - ◆ Sus medios tradicionales de producción suelen carecer de reconocimiento y protección, lo que impide que las estrategias tradicionales de supervivencia desarrollen todo su potencial.
 - ◆ Sus conocimientos y habilidades suelen ser infravalorados.
 - ◆ Tienen acceso limitado a la educación formal y a la formación profesional.
- El trabajo forzoso está muy presente en las zonas rurales, lo que afecta especialmente a los pueblos indígenas, a los trabajadores migrantes y a las víctimas de la trata de personas.
- Aproximadamente un 60 por ciento del trabajo infantil (más de 132 millones de niñas y niños entre 5 y 14 años de edad), se concentra en la agricultura.³ Algunas veces hay niños de hasta cinco o seis años de edad que trabajan en la agricultura.⁴
- Aunque la agricultura es uno de los cuatro sectores más peligrosos para trabajar por el número de muertes, accidentes graves y enfermedades laborales, suele estar excluida de las leyes nacionales que protegen a

Algunas definiciones

¿Qué son las Normas Internacionales de Trabajo (NIT)?

Las NIT son instrumentos legales de ámbito universal elaborados por los constituyentes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) y adoptados en la Conferencia Internacional del Trabajo por votación. Fijan los principios y derechos básicos en el trabajo y reflejan valores y principios comunes en los temas relacionados con el trabajo. Pueden ser Convenios, que son tratados internacionales de obligado cumplimiento que pueden ser ratificados por los estados miembros, o Recomendaciones, que sirven como directrices no vinculantes. Las NIT forman el corpus legal de la estrategia de la OIT para el gobierno de la globalización, la promoción del desarrollo sostenible y la erradicación de la pobreza, a la vez que aseguran que las personas puedan trabajar con dignidad y seguridad.¹⁰

¿Quiénes son los trabajadores rurales?

El término está definido en el Artículo 2 del Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141), como "todas las personas dedicadas, en las regiones rurales, a tareas agrícolas o artesanales o a ocupaciones similares o conexas, tanto si se trata de asalariados como, [...] de personas que trabajan por cuenta propia, como los arrendatarios, aparceros y pequeños propietarios." En el mundo, los trabajadores rurales son los más numerosos.

En general se dividen en dos categorías:

- Trabajadores a sueldo que trabajan por algún tipo de "salario" (lo que puede incluir pago en especie) en una relación de empleo. Sus términos y condiciones de empleo varían considerablemente, generando diversas categorías que a veces se solapan:
 - ♦ trabajadores permanentes (a tiempo completo)
 - ♦ trabajadores temporales u ocasionales
 - ♦ trabajadores estacionales
 - ♦ trabajadores migrantes o indígenas
 - ♦ trabajadores a destajo
 - ♦ trabajadores que reciben algún tipo de pago "en especie"
- Los trabajadores rurales por cuenta propia pueden ser agricultores ocupantes -propietarios y arrendatarios, la mayoría de los cuales tienen pequeñas explotaciones. También se incluyen aquí los aparceros, ocupantes ilegales de tierra y nómadas. Los agricultores arrendatarios y aparceros pagan una cantidad a un propietario por el uso de la tierra, ya sea por una renta fija en dinero, un pago en especie (por ejemplo una parte de la cosecha), pago con trabajo o una combinación de todos ellos. Los agricultores usan con frecuencia el trabajo familiar sin pago.¹¹

los trabajadores. Unos 170,000 trabajadores mueren cada año,⁵ y las sustancias peligrosas, muchas de las cuales se usan en la agricultura (agroquímicos y pesticidas por ejemplo), matan a 651,000 trabajadores anualmente.⁶

- Solamente el 20 por ciento de los trabajadores del mundo se benefician de una cobertura adecuada de seguridad social y este porcentaje es especialmente bajo en las zonas rurales.⁷
- Para los trabajadores rurales resulta mucho más difícil organizarse debido, entre otras razones, a las características especiales del empleo rural (la prevalencia de pequeñas empresas, el empleo autónomo, temporal o jornalero), el alto número de personas que hace falta para formar un sindicato y la fuerte oposición de algunos empleadores, especialmente en grandes explotaciones agrícolas.
- La limitada capacidad de los sistemas de inspección laboral en las zonas rurales, vinculada principalmente a una falta de inspectores adecuadamente formados y a una insuficiencia de recursos materiales y de facilidades de transporte para las zonas rurales, conduce a una aplicación insuficiente de las leyes laborales y a la prevención inadecuada de las disputas laborales y de los accidentes y enfermedades ocupacionales. En algunos casos, sobre todo en las plantaciones, los cuerpos de seguridad privados pueden impedir el acceso de los inspectores del trabajo.

Relevancia de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT)

- Las NIT ofrecen una orientación fundamental para solucionar las carencias en los derechos de trabajadores y empleadores.

- Las NIT no son sólo un imperativo social y moral sino que también generan un entorno apropiado. Son medios importantes para mejorar la productividad, el rendimiento y para apoyar el desarrollo económico:
 - ♦ Eliminando el trabajo infantil en economías en desarrollo y en transición y combinándolo con inversión en la mejora de las escuelas y los servicios sociales puede generar beneficios económicos cerca de siete veces mayores a sus costos.⁸ Cuando los niños van al colegio, mejoran sus habilidades y amplían sus perspectivas, y los adultos no se ven obligados a aceptar salarios por debajo de la norma debido a la competencia de los niños que suponen una fuerza laboral de bajo costo
 - ♦ La protección de los derechos de propiedad de la tierra de los pueblos indígenas puede generar oportunidades de empleo en el seno de esas comunidades
 - ♦ Las leyes de protección pueden aumentar la satisfacción y motivación de los trabajadores y reducir la rotación del personal
 - ♦ Un respeto adecuado de las normas de salud y seguridad laboral puede reducir el número de accidentes y sus costos asociados tanto para los trabajadores como para los empleadores, lo que conllevaría una mejora en el rendimiento económico
 - ♦ La protección social puede animar a las personas a innovar porque están menos expuestas al riesgo
 - ♦ El respeto de las normas de protección fomenta las reformas microeconómicas que pueden mejorar la eficiencia de los mercados laborales
 - ♦ La libertad de asociación empodera a los trabajadores y empleadores para alcanzar su pleno potencial; por lo tanto, no es un resultado del desarrollo sino parte del proceso de desarrollo⁹
 - ♦ Organizaciones de empleadores y trabajadores fuertes juegan un papel fundamental en el desarrollo rural. Entre otras cosas, facilitan el acceso a los servicios financieros, a las oportunidades laborales y educativas para las personas de las zonas rurales y remotas y ofrecen servicios técnicos y de asesoría a sus miembros
 - ♦ Las políticas de empleo, elaboradas y aplicadas en consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, tienen un amplio impacto en las economías rurales, aumentando el empleo productivo agregado y contribuyendo significativamente a la reducción de la pobreza
 - ♦ El diálogo social puede conducir a una estabilidad social y política mayor. A la hora de escoger dónde invertir, los inversores extranjeros pueden considerar la calidad de los trabajadores y la estabilidad política y legal más importantes que los costos laborales bajos
 - ♦ Los inspectores de trabajo pueden jugar un papel importante a la hora de educar a los trabajadores, empleadores y a las comunidades rurales en general sobre sus derechos y obligaciones, además de garantizar el cumplimiento de las leyes laborales

Opciones de políticas

Hacer que la protección legal y práctica llegue a las zonas rurales

- Ratificar los Convenios relevantes para los trabajadores rurales, y especialmente:
 - ♦ Los ocho Convenios fundamentales de la OIT sobre libertad de asociación (núm. 87 y 98), no discriminación (núm. 100 y 111), abolición del trabajo forzoso (núm. 29 y 105) y eliminación del trabajo infantil (núm. 138 y 182)



Normas Internacionales del Trabajo relevantes para las zonas rurales: áreas cubiertas y Convenios y Recomendaciones principales

Algunos Convenios y Recomendaciones de la OIT protegen a los trabajadores rurales de manera específica, mientras que otros tienen una cobertura general que también se aplica a los trabajadores rurales.

Libertad de Asociación

C87- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

C98- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

C11- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)

C149- Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) y Recomendación (núm. 149)

Trabajo forzoso

C29- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

Trabajo Infantil

C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

C182- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Igualdad de oportunidades y tratamiento

C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

C100- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Consulta tripartita

C152- Convenio sobre la consulta tripartita (Normas Internacionales del Trabajo), 1976 (núm. 144) y Recomendación (núm. 152)

Inspección del trabajo

C81- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Protocolo de 1995 al Convenio núm. 81 y R133-Recomendación (núm. 133)

Política del empleo

C122- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), R169-Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias), 1984 (núm. 169)

R142- Recomendación sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 142) y R195-Recomendación (núm. 195)

C159- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

C180- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

R193- Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)

R198- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)

Salarios

C99- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) y R89- Recomendación (núm. 89)

C95- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Tiempo de trabajo

C47- Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47) y C132- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)

Salud y seguridad laboral

C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), 2002 Protocolo al Convenio núm. 155, y R161-Recomendación (núm. 161)

C187- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)

C184- Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), y Recomendación núm. 192

Seguridad social

C102- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)

C121- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (núm. 121)

C117- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)

C191- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y su Recomendación (núm. 191)

Trabajadores migrantes

C97- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

C143- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) y sus Recomendaciones

Trabajadores del mar

Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, es la consolidación de unos 70 instrumentos (Convenios y Recomendaciones relacionadas) y se espera que entre pronto en vigor

Trabajo en la pesca

C188- Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) (todavía no ha entrado en vigor)

Pueblos indígenas y tribales

C169- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)

Plantaciones

C110- Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110)

Arrendatarios y aparceros

R132- Recomendación sobre los arrendatarios y aparceros, 1968 (núm. 132)

Recursos humanos

R195- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195)

- ♦ Los cuatro Convenios de gobernanza y política del empleo (núm. 122), sobre la inspección del trabajo (núm. 81 y 129) y consulta tripartita (núm. 144)
- Cuando sea de aplicación, retirar del ámbito de las leyes y reglamentos nacionales la exclusión de los trabajadores rurales.
- Tener en cuenta la importancia del empleo rural cuando se preparen, adopten y pongan en práctica, previa consulta con los interlocutores sociales, los planes nacionales de empleo y las estrategias de reducción de la pobreza.
- Crear y posibilitar un entorno empresarial positivo.
- Elaborar y poner en práctica programas con plazos para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en las zonas rurales.
- Promover la igualdad salarial entre hombres y mujeres para trabajo de igual valor en las zonas rurales.
- Poner en práctica instrumentos de igualdad de oportunidades para el disfrute igualitario de los derechos laborales de los pueblos indígenas.
- Abordar las carencias en protección social de los trabajadores rurales y asegurarse de que se benefician de un suelo mínimo de protección social.

Garantizar una voz fuerte a los empleadores y trabajadores rurales

- Promover el establecimiento y crecimiento, de manera voluntaria, de organizaciones fuertes e independientes de trabajadores y empleadores rurales como medio eficaz de garantizar su participación en el desarrollo económico y social y en los beneficios resultantes.

- Crear entornos propicios para sindicatos y organizaciones de empleadores, garantizando su protección por la ley y la ejecución de sus actividades sin interferencias ni presiones de ningún tipo.
- Reconocer a las organizaciones de trabajadores y empleadores rurales como socios en el desarrollo.
- Promover el diálogo social en las zonas rurales. Organizar de manera regular consultas tripartitas con las autoridades gubernamentales, organizaciones de trabajadores y empleadores, para que puedan contribuir plenamente a la mejora de las oportunidades de empleo y a las condiciones generales de vida y trabajo en las zonas rurales; así como a aumentar la renta nacional y asegurar una distribución más equitativa. Los acuerdos alcanzados a partir de estas bases pueden garantizar un apoyo más amplio para las leyes y reformas y, por lo tanto, ayudar a generar paz social y a crear un entorno empresarial positivo.



DESARROLLO RURAL a través del TRABAJO DECENTE

CON MIRAS A FOMENTAR EL CRECIMIENTO, EMPLEOS PRODUCTIVOS, INGRESOS, BUENAS CONDICIONES DE TRABAJO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DERECHOS, REPRESENTACIÓN, DESARROLLO SOSTENIDO, RESILIENCIA A LAS CRISIS Y SEGURIDAD ALIMENTARIA

Brindar protección en los lugares de trabajo rurales

- Desarrollar sistemas de inspección del trabajo eficaces que extiendan su cobertura a las zonas rurales.
- Garantizar que los inspectores del trabajo son suficientes en cantidad, independientes, disponen de los recursos materiales e instalaciones adecuados y tienen poder para llevar a cabo inspecciones eficientes y ordenar las medidas de aplicación y preventivas necesarias.
- Animar a la inspección del trabajo, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones, así como a las autoridades locales y otros actores relevantes en las zonas rurales, a que colaboren activamente promoviendo la concienciación, el cumplimiento voluntario y la aplicación efectiva, a pesar de los frecuentemente limitados recursos.

Garantizar el alcance de las NIT

- Reforzar el conocimiento de las NIT relevantes para las zonas rurales entre los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores y otros actores claves (por ejemplo, jueces y parlamentarios), y promover la adopción de las NIT realzando su importancia para el desarrollo rural.
- Formar y empoderar a las inspecciones del trabajo para que puedan llevar a cabo eficazmente su papel de asesoramiento educativo y control de cumplimiento, orientado a los lugares de trabajo, las instituciones educativas y al público general, para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.
- Desarrollar asociaciones entre las organizaciones de trabajadores y empleadores y la sociedad civil en general para concienciar, animar a los gobiernos a ratificar los Convenios y llamar la atención ante los abusos.

El papel de la OIT

La OIT:

- Desarrolla las NIT, promueve su ratificación y la concienciación sobre su contenido y aboga por que se adopten medidas para su aplicación completa.
- Ofrece orientación y apoyo fundamentales a los constituyentes de la OIT en sus esfuerzos por promover el trabajo decente en las zonas rurales, incluso a través de actividades de asistencia técnica.
- Lleva a cabo un monitoreo sistemático de la aplicación de los Convenios ratificados a través de un mecanismo de supervisión elaborado:
 - ♦ El Comité de Expertos sobre la aplicación de los Convenios y Recomendaciones (CEACR), compuesto por 20 eminentes juristas nombrados por el Consejo de Administración de la OIT. El CEACR mantiene un diálogo con los estados que han ratificado sobre la aplicación progresiva de los Convenios ratificados, especialmente a través de observaciones que se publican en su informe anual y de solicitudes directas dirigidas a los gobiernos.
 - ♦ La Comisión de Aplicación de Normas, un Comité permanente de la Conferencia Internacional del Trabajo que celebra un debate

tripartito con ocasión de cada sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre aproximadamente 25 casos importantes seleccionados del informe del CEACR.

- ♦ El Comité de Libertad Sindical (CLS), un Comité tripartito emanado del Consejo de Administración de la OIT para examinar las quejas relativas a las violaciones de las normas y principios sobre la libertad sindical en todos los estados miembros de la OIT independientemente de que hayan ratificado los convenios núm. 87 y 98 o no.
- Ofrece asesoría práctica y capacitación para promover la aplicación de las NIT. Esto incluye: diálogo con los interlocutores sociales tripartitos; apoyo a los programas y proyectos nacionales para reforzar las capacidades y la apropiación de los derechos laborales; orientación y asesoría para el diseño de la legislación nacional en línea con las NIT relevantes.
- Lleva a cabo iniciativas de capacitación tales como: formación de las inspecciones del trabajo; reforzamiento de las organizaciones de trabajadores y empleadores; asistencia en relación con informes relativos a las NIT; cursos sobre el contenido de las NIT y cómo lograr su aplicación efectiva, basándose en las mejores prácticas; producción y difusión de materiales de capacitación.
- Realiza campañas de concienciación y actividades de promoción destinadas a: promover una cultura de aceptación de las NIT como elementos de crecimiento económico y estabilidad política y social, instrumentos para alcanzar el trabajo decente, y que tienen el poder de liberar todo el potencial de las comunidades rurales.

¹ OIT: *Freedom of Association and Development* (Ginebra: 2011), p. 15

² OIT: *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, Informe III (1B)*, Párrafo 664, Conferencia Internacional del Trabajo, Comité de Expertos de la OIT, 100.ª reunión (Ginebra: 2012)

³ OIT: *Intensificar la lucha contra el trabajo infantil –OIT Informe Mundial sobre trabajo infantil 2010*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), 99.ª reunión (Ginebra: 2010), p.56.

⁴ de Luca, L., et al.: *Unleashing rural development through productive employment and decent work: Building on 40 years of ILO work in rural areas* (Ginebra: 2012), p. 10

⁵ OIT: *International Labour Standards: Closing the labour protection gap for rural workers* (Ginebra, no publicado), p.1

⁶ OIT: *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (Ginebra: 2009), p.57

⁷ Ibid., p. 58

⁸ Véase OIT: *Invertir en todos los niños. Estudio económico de los costos y beneficios de erradicar el trabajo infantil* (Ginebra 2004); y también véase OIT: *La eliminación del trabajo infantil: Un objetivo a nuestro alcance*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión (Ginebra: 2006) Informe I (B)

⁹ Véase: Doumbia-Henry, C. y Gravel, E.: *Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente*, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 145, septiembre de 2006.

¹⁰ Op. cit., OIT, 2009, p. 13

¹¹ Centro Internacional de Formación de Turin - OIT: *Managing Labour Inspection in Rural Areas, Module 14, Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems* (Turin: 2011), pp. 13-15

Vínculos

- Sector de normas y de principios y derechos fundamentales en el trabajo (STANDARDS)
www.ilo.org/normes
- NORMLEX Nueva base de datos sobre las normas internacionales del trabajo y la legislación nacional
www.ilo.org/normlex

Otros Materiales

- ♦ OIT: *Dar un rostro humano a la globalización* (Estudio General sobre los Convenios fundamentales), Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (1B) Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión (Ginebra: 2012)
- ♦ OIT: *La seguridad social y la primacía del Derecho*. Estudio General relativo a los instrumentos de la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 100.ª reunión (Ginebra: 2011)

- ♦ OIT: *El impulso del desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente: aprovechar los 40 años de experiencia de la OIT en las zonas rurales*. Comisión de Empleo y Política Social. Punto I del Orden del día, Consejo de Administración, 310.ª reunión (Ginebra: 2011).
- ♦ OIT: *Estudio general sobre los instrumentos relativos al empleo*, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B) Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión (Ginebra: 2011), Párrafo 545
- ♦ OIT: *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo* (Ginebra: 2009)

Contacto

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo:
normes@ilo.org, Katerina Tsotroudi: tsotroudi@ilo.org

Autores: Léa Breton, Katerina Tsotroudi