



Oficina  
Internacional  
del Trabajo

# LAS REGLAS DE JUEGO

Una breve introducción  
a las normas internacionales  
del trabajo

Edición revisada 2014

# LAS REGLAS DE JUEGO

Una breve introducción a  
las normas internacionales del trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014

Primera edición 2005

Tercera edición revisada 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Datos de catalogación en publicación de la OIT*

Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, tercera edición revisada 2014

ISBN: 978-92-2-329063-4 (impreso)

ISBN: 978-92-2-329064-1 (web pdf)

International Labour Office

normas internacionales del trabajo / actividad normativa de la OIT

04.01.6

Publicado también en francés: *Les règles du jeu. Une brève introduction aux normes internationales du travail* (ISBN 978-92-2-229063-5), Ginebra, 2014, y en inglés: *Rules of the game. A brief introduction to international labour standards* (ISBN 978-92-2-129063-6), Ginebra, 2014.

*Datos de catalogación de la OIT*

---

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

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.  
*Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación,  
impresión, edición electrónica y distribución.*  
PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.  
Código: ALI-MUS

1 Normas internacionales del trabajo:	
reglas de juego para la economía global	6
Creación de una economía global con justicia social	8
¿Qué son las normas internacionales del trabajo?	15
¿Cómo se crean las normas internacionales del trabajo?	17
¿Cómo se utilizan las normas internacionales del trabajo?	21
2 Temas comprendidos en las normas internacionales del trabajo	26
Libertad sindical	28
Negociación colectiva	31
Trabajo forzoso	34
Trabajo infantil	37
Igualdad de oportunidades y de trato	40
Consulta tripartita	44
Administración del trabajo	46
Inspección del trabajo	48
Política del empleo	52
Promoción del empleo	54
Orientación y formación profesionales	58
Seguridad en el empleo	60
Política social	61
Salarios	62
Tiempo de trabajo	65
Seguridad y salud en el trabajo	67
Seguridad social	72
Protección de la maternidad	78
Trabajadores domésticos	80
Trabajadores migrantes	82
Gente de mar	84
Pescadores	88
Trabajadores portuarios	92
Pueblos indígenas y tribales	94
Otras categorías particulares de trabajadores	96

3	Aplicación y Promoción de las normas internacionales del trabajo	100
	El sistema de control regular	102
	Reclamaciones	106
	Quejas	108
	Libertad sindical	110
	Aplicación de los convenios cuando los países no los han ratificado	112
	Asistencia técnica y formación	114
	Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo	116
	Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa	118
4	Fuentes	120
	Órganos y documentos fundamentales de la OIT	122
	Referencias bibliográficas	130

**Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo** fue publicado por primera vez en 2005 con el fin de ayudar a los mandantes tradicionales de la OIT, así como a los no especialistas y al público en general, a comprender mejor la naturaleza y contenido de los convenios y recomendaciones de la OIT, la aplicación y el control de las normas internacionales del trabajo y su importancia en el contexto actual de la globalización. En el año 2009, se revisó por primera vez y se publicó una segunda edición. Se consideró necesario revisar la segunda edición con el fin de integrar los instrumentos normativos adoptados recientemente, tales como, la Recomendación sobre el VIH y el sida, 2010, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012, y los nuevos Protocolo y Recomendación de 2014 relativos a las modernas formas de trabajo forzoso, y tener en cuenta la entrada en vigor del Convenio sobre el trabajo marítimo, así como poner en perspectiva el rol esencial de las normas internacionales del trabajo en el contexto de la actual crisis mundial del empleo. Es de esperar que esta nueva edición, que coincide también con el 95° aniversario de la OIT, permita una difusión aún más amplia de las actividades normativas de la Organización.

Cleopatra Doumbia-Henry  
Directora, Departamento de normas internacionales del trabajo,  
OIT, Ginebra

Creación de una economía global con justicia social  
¿Qué son las normas internacionales del trabajo?  
¿Cómo se crean las normas internacionales del trabajo?  
¿Cómo se utilizan las normas internacionales del trabajo?

# 1

## **NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: REGLAS DE JUEGO PARA LA ECONOMÍA GLOBAL**

«La experiencia muestra que el crecimiento económico en sí mismo no es suficiente. Debemos hacer más para empoderar a las personas mediante el trabajo decente, brindarles apoyo a través de la protección social, y velar por que se escuchen las voces de los pobres y los marginados. Mientras seguimos procurando alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio y definir una agenda para el desarrollo después de 2015, hagamos que la justicia social constituya un elemento central para lograr un crecimiento equitativo y sostenible para todos”.<sup>1</sup>

Secretario General de Naciones Unidas Ban Ki-moon  
Mensaje con motivo del Día Mundial de la Justicia Social,  
20 de febrero de 2014

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha instaurado y desarrollado un sistema de *normas internacionales del trabajo* que tiene por objetivo la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que éstos consigan trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad. En la economía globalizada de la actualidad, las normas internacionales del trabajo constituyen un componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos.



## CREACIÓN DE UNA ECONOMÍA GLOBAL CON JUSTICIA SOCIAL

La búsqueda de justicia social, que ofrece a cada hombre y a cada mujer en el trabajo la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades su justa participación en las riquezas que han contribuido a crear, tiene hoy tanta fuerza como cuando la OIT fue creada en 1919. La economía global ha crecido a una escala que carece de precedentes históricos. Con la ayuda de las nuevas tecnologías, las personas, los capitales y las mercancías se mueven entre los países con una facilidad y una rapidez tales que han creado una red económica global interdependiente que repercute prácticamente en todos los habitantes del planeta.

La globalización ha brindado oportunidades y beneficios a muchas personas, pero al mismo tiempo millones de trabajadores y de empleadores de todo el mundo han tenido que hacer frente a nuevos desafíos. La economía globalizada ha desplazado a trabajadores y empresas a nuevos destinos, ha traído consigo repentinas acumulaciones o transferencias de capitales, y ha ocasionado inestabilidad financiera, todo lo cual contribuyó a provocar la crisis económica mundial de 2008. A pesar de sus beneficios innegables, la globalización no se tradujo en una nueva era de prosperidad para todos. En efecto, a pesar de un fuerte crecimiento económico que había generado millones de nuevos empleos desde principios de los años 90 hasta la crisis de 2008, las desigualdades en el ingreso también aumentaron radicalmente en la mayoría de las regiones del mundo. La distribución individual de los salarios se ha vuelto aún más desigual con una creciente brecha entre el 10 por ciento de los trabajadores que reciben los salarios más elevados y el 10 por ciento de aquellos que reciben los salarios más bajos<sup>2</sup>. Más aún, seis años después de la crisis económica y social de 2008, la situación del empleo mundial sigue siendo dispar: si algunas economías avanzadas han logrado recuperar parte de los empleos perdidos, otras economías aún están enfrentadas con desafíos significativos respecto a su mercado de trabajo y las perspectivas sociales siguen deteriorándose. Desde un punto de vista económico, los indicadores muestran que la rentabilidad y los mercados de valores se han recuperado en la mayoría de los países. Los salarios de los ejecutivos están también aumentando después de que se estancaran a consecuencia de la crisis. Por lo tanto, la pregunta crucial es cómo lograr que los beneficios den como resultado inversión productiva<sup>3</sup>. Se necesitan aún más de 30 millones de puestos de trabajo para que el empleo vuelva a los niveles anteriores a la crisis<sup>4</sup>. Las repercusiones negativas de la crisis mundial en los mercados de trabajo y la incerteza y elusividad de la recuperación plantean la necesidad de un crecimiento inclusivo.



En vista de que la desigualdad no sólo conduce a una disminución de la productividad sino que también engendra la pobreza, la inestabilidad social e incluso el conflicto, la comunidad internacional ha reconocido la necesidad de establecer algunas reglas básicas del juego para garantizar que la globalización ofrezca oportunidades justas de prosperidad para todos.

Tanto la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008* como el *Pacto mundial del empleo de 2009* destacaron la pertinencia del mandato de la OIT para promover la justicia social utilizando los medios de los que dispone la Organización, comprendida la promoción de las normas internacionales del trabajo.

## La función de las normas internacionales del trabajo

En 1919, las naciones signatarias del Tratado de Versalles crearon la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), reconociendo el hecho de que “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales”. Para hacer frente a este problema, la nueva Organización estableció un sistema de normas internacionales del trabajo – convenios y recomendaciones internacionales preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de todo el mundo– que abarca todos los temas relacionados con el trabajo. Los fundadores de la OIT reconocieron en 1919 que la economía global necesitaba reglas claras para garantizar que el progreso económico estuviese en sintonía con la justicia social, la prosperidad y la paz para todos.

La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* (véase la sección 3), adoptada por los Gobiernos, los Trabajadores y los Empleadores en junio de 2008, tiene por objeto, en particular, fortalecer la capacidad de la OIT para promover el *Programa de Trabajo Decente* y ofrecer una respuesta eficaz a los crecientes desafíos que plantea constantemente la globalización. El *Programa de Trabajo Decente*, que abarcó un gran número de desafíos a los que la OIT ya se vio confrontada en el momento de su creación, tiene por objeto permitir a todas las personas la obtención de un trabajo decente, favoreciendo el diálogo social, la protección social y la creación de empleos, así como el respeto de las normas internacionales del trabajo.

Por otro lado, las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional. Las normas internacionales del trabajo constituyen el componente jurídico de la estrategia que adoptó la OIT para administrar la globalización, promover el desarrollo durable, erradicar la pobreza y hacer lo posible para que todos gocen de condiciones de trabajo dignas y seguras. La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* destaca que, para lograr los objetivos de la OIT en el contexto de la globalización, la Organización debe «promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización».

Los desafíos de la globalización han determinado que las normas internacionales del trabajo sean más relevantes que nunca. ¿Qué beneficios aportan actualmente estas normas?

### Una vía hacia el trabajo decente

Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía que “el trabajo no es una mercancía”. El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas.

## Un marco jurídico internacional para una globalización justa y estable

La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada, requiere la adopción de medidas en el plano internacional. La comunidad internacional responde a este desafío, en parte desarrollando instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. La OIT contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas sean respaldadas por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. En consecuencia, las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global.

## Establecimiento de condiciones de igualdad

Un marco jurídico internacional sobre las normas sociales garantiza el establecimiento de condiciones de igualdad en la economía global. Ayuda a los gobiernos y a los empleadores a no caer en la tentación de reducir las normas del trabajo creyendo que ello podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional. En el largo plazo, estas prácticas no benefician a nadie. La reducción de las normas del trabajo puede incentivar la generalización de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal en las industrias, impidiéndose, de este modo, que un país genere empleos más estables y calificados. Al mismo tiempo, tales prácticas dificultan que los socios comerciales desarrollen sus economías. Debido a que las normas internacionales del trabajo son normas mínimas adoptadas por los gobiernos y los interlocutores sociales, deberá ser interés de todos que esas normas se apliquen de manera general, para que aquellos que no lo hicieran no socaven los esfuerzos de los que sí lo hacen.

## Un medio para la mejora de los resultados económicos

Algunas veces, las normas internacionales del trabajo son percibidas como costosas y, por tanto, como un obstáculo para el desarrollo económico. Sin embargo, aumenta el número de las investigaciones que indican que con frecuencia el respeto de las normas internacionales del trabajo acompaña

a la mejora de la productividad y de los resultados económicos. Salarios más elevados, mejores normas sobre el tiempo de trabajo y el respeto de la igualdad, pueden traducirse en trabajadores mejores y más satisfechos, y en menos cambios de personal. Las inversiones en formación profesional pueden redundar en una mano de obra con mejor formación y en niveles más elevados de empleo.<sup>5</sup> Las normas de seguridad pueden disminuir los costos ocasionados por los accidentes y los gastos en concepto de salud. La protección del empleo puede conducir a que los trabajadores, al sentirse seguros, asuman riesgos y sean más innovadores. La protección social que brindan, por ejemplo, los regímenes de desempleo y las políticas activas de mercado de trabajo, pueden facilitar la flexibilidad del mercado de trabajo, puesto que hacen que la liberalización y las privatizaciones sean sostenibles y más aceptables para la gente. La libertad sindical y la negociación colectiva pueden conducir a mejores consultas y a una mayor colaboración en la gestión del trabajo, reduciéndose así el número de conflictos laborales costosos y obteniéndose una mayor estabilidad social.

Los efectos beneficiosos de las normas del trabajo no pasan desapercibidos para los inversores extranjeros. Los estudios han demostrado que, en los criterios para la elección de los países en los que invertir, los inversores extranjeros valoran más la calidad de la mano de obra y la estabilidad política y social que los bajos costes de la mano de obra. Tampoco existen pruebas suficientes que demuestren que los países que no respetan las normas laborales sean más competitivos en la economía global.<sup>6</sup>

## Una red de protección frente a las crisis económicas

Incluso las economías que crecen rápidamente y poseen una mano de obra altamente calificada pueden tener que hacer frente a caídas económicas imprevistas. La crisis financiera asiática de 1997, la explosión de la burbuja tecnológica en el año 2000 y la crisis económica y financiera de 2008 pusieron de manifiesto cómo decenios de crecimiento económico pueden desplomarse por las graves devaluaciones de la moneda y por la caída de los precios del mercado. Por ejemplo, durante la crisis asiática de 1997, así como durante la crisis de 2008, el desempleo aumentó significativamente en muchos de los países afectados. Los efectos desastrosos que estas crisis tuvieron en los trabajadores, se vieron agravados por el hecho de que en muchos de estos países, los sistemas de protección social (especialmente de seguros de desempleo y seguros médicos), las políticas

activas de mercado de trabajo y el diálogo social estaban ausentes o existían bajo una gran presión. La adopción de un enfoque equilibrado que incluya el logro de metas macroeconómicas y de empleo, teniendo al mismo tiempo en cuenta el impacto social, puede ser útil para enfrentar estos desafíos.<sup>7</sup>

## Una estrategia para la reducción de la pobreza

El desarrollo económico siempre ha dependido de la aceptación de las normas. La legislación y las instituciones jurídicas vigentes garantizan los derechos de propiedad, el cumplimiento de los contratos, el respeto de los procedimientos y la protección contra los delitos, que son elementos jurídicos de una buena gobernanza, sin los cuales ninguna economía puede funcionar. Un mercado regido por reglas e instituciones justas es más eficaz y beneficioso para todos. Y el mercado del trabajo no es diferente. Prácticas laborales justas establecidas por las normas internacionales del trabajo y aplicadas a través de los sistemas jurídicos nacionales, garantizan un mercado de trabajo eficaz y estable, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

En muchas economías en desarrollo y en transición, una gran parte de la mano de obra trabaja en el sector informal. Además, estos países a menudo carecen de la capacidad de impartir una justicia social efectiva. Sin embargo, las normas internacionales del trabajo también pueden ser instrumentos eficaces en estas situaciones. La mayor parte de las normas se aplican a todos los trabajadores, no sólo a los que trabajan con arreglo a acuerdos formales de trabajo. Algunas normas, como las que se ocupan de los trabajadores a domicilio, de los trabajadores migrantes y rurales, y de los pueblos indígenas y tribales, tratan en verdad específicamente de algunas áreas de la economía informal. Se ha demostrado que la ampliación de la libertad sindical, la protección social, la seguridad y la salud en el trabajo, la formación profesional, y otras medidas requeridas por las normas internacionales del trabajo, constituyen una estrategia eficaz para determinar un descenso de la pobreza y conducir a los trabajadores hacia la economía formal. Además, las normas internacionales del trabajo exigen la creación de instituciones y mecanismos que puedan robustecer los derechos laborales. En combinación con un conjunto de derechos y de normas definidos, las instituciones jurídicas vigentes pueden contribuir a formalizar la economía y a crear un clima de confianza y de orden que es esencial para el crecimiento y el desarrollo económicos.<sup>8</sup>

## Aunar la experiencia y los conocimientos internacionales

Las normas internacionales del trabajo son el resultado de las discusiones celebradas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Representan el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse problemas laborales concretos a escala global, y reflejan los conocimientos y la experiencia de todo el mundo. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones internacionales, las empresas multinacionales y otras organizaciones no gubernamentales pueden beneficiarse de estos conocimientos, incorporando las normas a sus políticas, a sus objetivos operativos y a sus acciones cotidianas. El carácter legal de las normas permite su utilización en el sistema jurídico y en la administración en los ámbitos nacionales, y como parte del corpus de la legislación internacional que puede conducir a una mayor integración de la comunidad internacional.

### Acerca de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919 y en 1946 se convirtió en una agencia especializada de las Naciones Unidas. Actualmente, la OIT cuenta con 185 Estados Miembros y tiene una estructura "tripartita" única que reúne a los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, en un plano de igualdad, para tratar los asuntos relacionados con las políticas laborales y sociales. La **Conferencia Internacional del Trabajo**, que reúne una vez al año a sus mandantes tripartitos, establece las políticas generales de la OIT. La Conferencia también adopta nuevas normas internacionales del trabajo, así como el plan de trabajo y el presupuesto de la OIT.

Entre las reuniones de la Conferencia, la OIT está dirigida por el **Consejo de Administración**, que está compuesto por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros de los empleadores y 14 miembros de los trabajadores. El Secretariado de la OIT, la **Oficina Internacional del Trabajo**, tiene su sede en Ginebra, Suiza, y mantiene oficinas en el terreno en más de 40 países. En su 50° aniversario, en 1969, la OIT fue galardonada con el Premio Nobel de la Paz. El actual Director General de la OIT es el Sr. Guy Ryder. La OIT celebrará su centésimo aniversario en 2019.

## ¿QUÉ SON LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO?

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en *convenios*, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o *recomendaciones*, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no relacionadas con ningún convenio.

Los convenios y las recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las *sometan* a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los convenios, se trata de examinarlos de cara a su *ratificación*. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Si fuera necesario, la Oficina proporciona asistencia técnica. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado. (Véase la sección 3).

### Convenios fundamentales

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son “fundamentales”. Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (1998) (Véase la sección 3). Existen en la actualidad más de 1.357 ratificaciones de estos



convenios, lo que representa el 91,7% del número posible de ratificaciones. Se necesitan aún 125 ratificaciones para lograr el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales en 2015 en el marco de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de Naciones Unidas.

Los ocho convenios fundamentales son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

### Convenios de gobernanza (prioritarios)

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos “prioritarios”, por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. En su mecanismo de seguimiento, la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* señala la importancia de estos convenios desde el punto de vista de la gobernanza.

Los cuatro convenios de gobernanza son los siguientes:

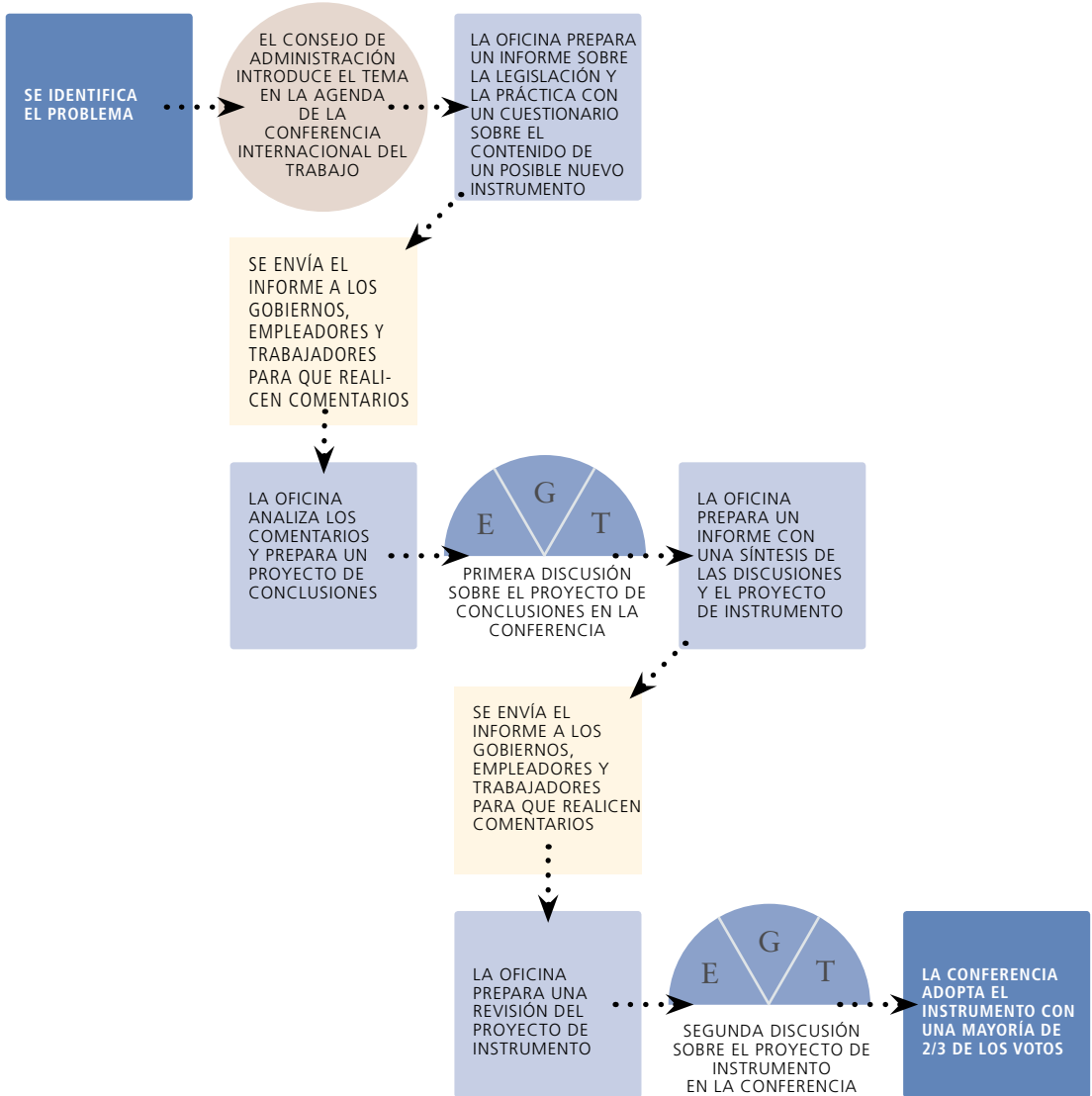
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

## ¿CÓMO SE CREAN LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO?

Las normas internacionales del trabajo se desarrollan a partir de una creciente preocupación internacional en torno a que debe hacerse algo para afrontar determinados problemas, como proporcionar protección de la maternidad a las trabajadoras, o garantizar condiciones seguras de trabajo a los trabajadores agrícolas. El desarrollo de las normas internacionales del trabajo de la OIT es un proceso legislativo único, que incluye a representantes de los gobiernos, de los trabajadores y de los empleadores de todo el mundo. En primer lugar, el Consejo de Administración acuerda poner un tema en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo. La Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe que analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros respecto del asunto de que se trata. Este informe se envía a los Estados Miembros y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que formulen comentarios al respecto, y se discute en la Conferencia Internacional del Trabajo. Posteriormente, la Oficina prepara un segundo informe que contiene un proyecto de instrumento sobre el que también pueden formularse comentarios. Dicho proyecto se somete a discusión en la siguiente Conferencia, si se considera necesario se enmienda, y se propone para su adopción. Esta “doble discusión” brinda a los participantes en la Conferencia el tiempo suficiente para analizar el proyecto de instrumento y formular comentarios sobre el mismo. Para la adopción de una norma se requiere una mayoría de dos tercios de los votos.



## Cómo se adopta una norma internacional del trabajo



### ¿Quién adopta las normas internacionales del trabajo?

La Conferencia Internacional del Trabajo reúne a delegaciones de todos los

Estados Miembros de la OIT. Cada delegación comprende:

2 delegados gubernamentales

1 delegado empleador 1 delegado trabajador

Los delegados gubernamentales, empleadores y trabajadores votan en la sesión plenaria en un plano de igualdad.

## Ratificación

Los Estados Miembros de la OIT tienen la obligación de someter cualquier convenio adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo a las autoridades nacionales competentes para que promulguen la legislación pertinente o adopten otras medidas, incluida la ratificación. En general, cuando se adopta un convenio, éste entra en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por dos Estados Miembros. La ratificación es un procedimiento formal a través del cual los Estados aceptan el convenio como un instrumento legalmente vinculante. Una vez que un convenio ha sido ratificado, el país está sujeto al sistema de control regular de la OIT que se utiliza para garantizar que el convenio se aplique. Para más información sobre el sistema de control de la OIT, véase la sección 3 de esta publicación.

## Universalidad y flexibilidad

Las normas se adoptan por voto mayoritario de dos tercios de los mandantes de la OIT, por lo que son la expresión de principios universalmente reconocidos. Al mismo tiempo, las normas reflejan el hecho de que los países tienen diferentes bagajes culturales e históricos, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico. En realidad, la mayor parte de las normas han sido formuladas para que posean la suficiente flexibilidad que permita trasladarlas a la legislación y a la práctica nacionales, teniendo debidamente en cuenta tales diferencias. Por ejemplo, las normas sobre los salarios mínimos no exigen que los Estados Miembros establezcan un salario mínimo específico, sino que instauren un sistema y los mecanismos necesarios para fijar los niveles salariales mínimos adecuados para su desarrollo económico. Otras normas incluyen las llamadas “cláusulas de flexibilidad” que establecen normas provisionales más restringidas que las normalmente prescritas, para excluir a determinadas categorías de trabajadores de la aplicación de un convenio, o para aplicar sólo algunas partes del instrumento. Al ratificar un convenio, generalmente los países tienen que presentar una declaración al Director General de la OIT, si quieren hacer uso de alguna de las cláusulas de flexibilidad, y sólo valerse de esas cláusulas previa consulta con los interlocutores sociales. Sin embargo, no se permiten reservas a los convenios de la OIT.

## Actualización de las normas internacionales del trabajo

Existen en la actualidad 189 convenios, 203 recomendaciones y 6 Protocolos, datando algunos de 1919. Como puede esperarse, algunos de estos instrumentos ya no se corresponden con las necesidades de hoy. Para abordar este problema, la OIT adopta *convenios revisores* que sustituyen a convenios más antiguos, o *protocolos* que añaden nuevas disposiciones a convenios más antiguos. La Conferencia Internacional del Trabajo puede aprobar el retiro de recomendaciones o de convenios que no han entrado en vigor. Además, entre 1995 y 2002, el Consejo de Administración de la OIT realizó una revisión de todas las normas de la OIT adoptadas antes de 1985, excepción hecha de los convenios fundamentales y de los convenios de gobernanza, a efectos de considerar si se requería su revisión. Como consecuencia de esa revisión, 71 convenios, incluidos los convenios fundamentales y los adoptados después de 1985, se designaron como “actualizados” y se recomendó su promoción activa. En lo que atañe al resto de las normas, el Consejo de Administración decidió que algunas necesitaban una revisión, otras tenían un estatus provisional, otras eran obsoletas y otras requerían más información y estudios. Además, en 1997 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una enmienda a la Constitución de la OIT que permitiría la *derogación* de un convenio en vigor, pero reconocido como obsoleto, si dos tercios de los delegados votaran a favor de dicha medida. Esta enmienda ha sido ratificada hasta la fecha por 120 Estados y necesita dos ratificaciones más para su entrada en vigor. Los mandantes de la OIT están contemplando la posibilidad de implementar un mecanismo de examen de las normas con el objeto de garantizar que la OIT cuente con un cuerpo claro y actualizado de normas internacionales del trabajo que responda a las necesidades del mundo del trabajo, brinde protección a los trabajadores y contribuya a la promoción de empresas sostenibles.

## ¿CÓMO SE UTILIZAN LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO?

### Modelos y objetivos de la legislación del trabajo

Las normas internacionales del trabajo son, ante todo, instrumentos para los gobiernos que, en consulta con los empleadores y los trabajadores, se proponen redactar y aplicar una legislación laboral, al igual que políticas sociales que estén de conformidad con las normas aceptadas internacionalmente. Para muchos países, este proceso se inicia con la decisión de considerar la ratificación de un convenio de la OIT. A menudo los países proceden al examen y, si es necesario, a la revisión de su legislación y de sus políticas, a efectos de lograr el cumplimiento del instrumento que desean ratificar. De modo que las normas internacionales del trabajo son la meta que permite armonizar la legislación y la práctica nacionales en un terreno determinado; la verdadera ratificación puede producirse más adelante, cuando se esté aplicando la norma. Algunos países deciden no ratificar un convenio, sino, de alguna manera, armonizar su legislación con el mismo. Esos países utilizan las normas de la OIT como modelos para elaborar su legislación y decidir sus políticas. Incluso hay países que ratifican los convenios de la OIT muy rápidamente y después trabajan en aras de poner su legislación y su práctica de conformidad con el instrumento. Los comentarios de los órganos de control de la OIT y la asistencia técnica (véase la sección 3) pueden orientarles en este proceso. Para tales países, la ratificación es el primer paso hacia la aplicación de una norma.

### Fuentes del derecho internacional aplicadas a escala nacional

Son muchos los países en los que los tratados internacionales ratificados se aplican automáticamente en el ámbito nacional. Así, sus tribunales pueden valerse de las normas internacionales del trabajo para dictaminar en casos en los que la legislación nacional es inadecuada o no se pronuncia en esa materia, o recurrir a definiciones establecidas en las normas, como la de “trabajo forzoso” o la de “discriminación”.

## Directrices para la política social

Además de dar forma a la ley, las normas internacionales del trabajo pueden aportar directrices para el desarrollo de políticas nacionales y locales, como las políticas de empleo, de trabajo y de familia. Pueden utilizarse asimismo para mejorar diversas estructuras administrativas: la administración del trabajo, la inspección del trabajo, la administración de la seguridad social, los servicios del empleo y otros. Al ser utilizadas por órganos de resolución de conflictos laborales, las normas internacionales del trabajo también pueden actuar como una fuente de buenas relaciones laborales aplicadas por órganos de resolución de conflictos laborales y como modelos para los convenios colectivos.

## Otras áreas de influencia

Si bien los que más se valen de las normas internacionales del trabajo son los mandantes de la OIT, otros actores también las consideran herramientas de utilidad. En efecto, nuevos actores utilizan las normas internacionales del trabajo y participan, de este modo, en su difusión en el ámbito internacional.

- **Responsabilidad social de las empresas (RSE)**

La OIT define la RSE como la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. El creciente interés de los consumidores por la dimensión ética de los productos ha llevado a algunas empresas multinacionales a adoptar códigos de conducta voluntarios para regir las condiciones de trabajo en sus lugares de producción y en sus cadenas de suministro. La mayor parte de las 500 empresas principales de los Estados Unidos y del Reino Unido han adoptado algún tipo de código de conducta, muchos de los cuales se remiten a las normas de la OIT. Aunque estos códigos no sustituyen a los instrumentos internacionales vinculantes, desempeñan un papel de relevancia en la divulgación de los principios que contienen las normas internacionales del trabajo.

La OIT puede desempeñar un importante papel en la RSE con dos puntos de referencia principales: La *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* y la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. En 2009, la OIT creó el servicio Helpdesk que proporciona a los mandantes y a las empresas acceso fácil a información, asistencia, remisión y asesoramiento en lo relativo a la RSE y la aplicación de las normas del trabajo<sup>9</sup>.

- **Otras organizaciones internacionales**

La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* destaca que « otras organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos tienen un papel importante que desempeñar », en particular mediante los objetivos del Programa de Trabajo Decente. Otras instituciones internacionales recurren regularmente a las normas internacionales del trabajo en el marco de sus actividades. Periódicamente, se envían informes sobre la aplicación de tales normas a los órganos de la Organización de Naciones Unidas encargados de los derechos humanos y a otros organismos internacionales. Instituciones financieras internacionales y Bancos de desarrollo multilaterales, como el Banco Mundial y el Banco Asiático de Desarrollo, integraron ciertos aspectos de las normas del trabajo en varias de sus actividades. Tal es el caso del Banco Mundial en el marco de su proceso de Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza o de la Norma de Desempeño 2 de la Corporación Financiera Internacional, la cual reconoce que el objetivo del crecimiento económico a través de la creación de empleos debe también respetar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores.<sup>10</sup> Con la adopción en 2010 por parte de las instituciones financieras internacionales del requisito que exige que los miembros prestatarios cumplan con las normas del trabajo fundamentales, todos los bancos de desarrollo multilaterales incluyen normas del trabajo fundamentales en sus documentos estándar de licitación.

Además, las normas internacionales del trabajo tienen un impacto directo en sectores tan globalizados como el del transporte marítimo. Dichas normas no sólo se usan para dar forma a la legislación marítima nacional de los Estados Miembros, sino que sirven también como referencia para las inspecciones de navíos por parte del Estado rector del puerto y tienen una incidencia directa en las reglas y códigos de otros organismos internacionales tales como la Organización Marítima Internacional.



- **Acuerdos de libre comercio**

Un creciente número de acuerdos bilaterales y multilaterales de libre comercio, así como acuerdos regionales de integración económica, contienen disposiciones sociales relativas a los derechos de los trabajadores. En efecto, los acuerdos de libre comercio que contienen disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores han aumentado significativamente en las dos últimas décadas: 58 acuerdos comerciales incluyeron disposiciones laborales en junio de 2013, con respecto a 21 en 2005 y 5 en 1995<sup>11</sup>.

Las disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores de los tratados de libre comercio hacen cada vez más referencia a los instrumentos de la OIT, en particular, la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998* y, en el caso de los acuerdos recientes de la UE, también a los convenios de la OIT. Por ejemplo, en el marco de la Unión Europea, el régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la buena gobernanza (Sistema Generalizado de Preferencias – SGP+) concede ventajas suplementarias a los países que aplican determinadas normas internacionales relativas a los derechos de los trabajadores y a los derechos humanos. Desde la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) en 1992, complementado en 1994 con el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), Estados Unidos ha firmado varios acuerdos de libre comercio con países como Chile, República de Corea, Marruecos, Jordania, Singapur y los países de América Central. En dichos acuerdos, los países signatarios reafirmaron su compromiso con la OIT y, en particular, en lo relativo al respeto y la promoción de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Por ejemplo, el Tratado de Libre Comercio de Estados Unidos con Perú firmado en 2009 exige a las partes el respeto de los principios de la Declaración de la OIT de 1998 sin restricciones, además de la implementación de la legislación nacional del trabajo.

Aunque las disposiciones sobre los derechos de los trabajadores tienden a estar presentes sobre todo en los acuerdos comerciales Norte-Sur, existe una tendencia, modesta pero en aumento, a integrar tales disposiciones en los acuerdos comerciales firmados entre países en desarrollo y emergentes.

- **Sociedad civil**

Asociaciones de defensa de intereses y organizaciones no gubernamentales encuentran sustento en las normas internacionales del trabajo para precionar cambios en las políticas, la legislación o las prácticas. La sociedad civil, y en particular, las organizaciones de trabajadores, han jugado un rol decisivo en la activación de las diferentes dimensiones de las cláusulas laborales en los acuerdos comerciales. Asimismo, realizan un extenso uso de los comentarios de los órganos de control de la OIT en sus estrategias defensivas.

## La función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores desempeñan una función esencial en el sistema de las normas internacionales del trabajo. Sus representantes participan en la elección de los temas que van a abordar las nuevas normas de la OIT, y en la redacción de los textos. Sus votos pueden determinar el que la Conferencia Internacional del Trabajo adopte o no un nuevo proyecto de norma. Si se adopta un convenio, los empleadores y los trabajadores pueden impulsar a un gobierno a su ratificación. Tal como se expondrá en la sección 3, si un Estado ratifica un convenio, se exigirá a los gobiernos que envíen memorias periódicas a la OIT sobre su aplicación en la legislación y en la práctica. Estas memorias también se transmiten a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que pueden formular comentarios al respecto. Asimismo, las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden comunicar la información pertinente directamente a la OIT. Pueden iniciar reclamaciones por violaciones a los convenios de la OIT, siguiendo el procedimiento del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores ante la Conferencia Internacional del Trabajo pueden igualmente presentar quejas contra los Estados Miembros, de conformidad con el artículo 26 de la Constitución.

Cuando un país ratifica el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) (más de 137 países lo han hecho hasta la fecha), tiene que realizar consultas nacionales tripartitas sobre: los nuevos instrumentos propuestos para su discusión en la Conferencia, las sumisiones de los instrumentos a las autoridades competentes, las memorias sobre los convenios ratificados, las medidas relacionadas con los convenios y las recomendaciones que no se han ratificado, y las propuestas de denuncia de los convenios.

Libertad sindical  
Negociación colectiva  
Trabajo forzoso  
Trabajo infantil  
Igualdad de oportunidades y de trato  
Consulta tripartita  
Administración del trabajo  
Inspección del trabajo  
Política del empleo  
Promoción del empleo  
Orientación y formación profesionales  
Seguridad en el empleo  
Política social  
Salarios  
Tiempo de trabajo  
Seguridad y salud en el trabajo  
Seguridad social  
Protección de la maternidad  
Trabajadores domésticos  
Trabajadores migrantes  
Gente de mar  
Pescadores  
Trabajadores portuarios  
Pueblos indígenas y tribales  
Otras categorías particulares de trabajadores

## **TEMAS COMPRENDIDOS EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**


«Garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva conduce a la promoción de la eficiencia del mercado de trabajo y a un mejor rendimiento económico. Existen obvias razones económicas y sociales para prohibir la esclavitud y toda forma de trabajo forzoso.» – Banco Mundial, 2004<sup>12</sup>

Las normas internacionales del trabajo responden al creciente número de necesidades y desafíos a los que tienen que hacer frente los trabajadores y los empleadores en la economía globalizada. Esta sección presenta los temas comprendidos en las normas internacionales del trabajo e introduce algunos convenios y recomendaciones pertinentes. Se explican también los problemas que existen actualmente en determinados campos y se indica de qué manera las normas internacionales del trabajo contribuyen a la aportación de soluciones. Por último, se destacan algunos ejemplos de cómo la aplicación de las normas internacionales del trabajo o los principios que éstas encarnan, ha contribuido a mejorar una situación concreta.

**Nota:**

Esta sección resume una selección de importantes convenios y recomendaciones de la OIT. Los resúmenes se han realizado con fines informativos y no sustituyen la consulta de los textos autorizados. Han sido muchos los convenios y las recomendaciones que no se han resumido, aunque sean importantes y se encuentren en vigor. Puede consultarse la lista completa de las normas de la OIT, por tema y categoría, que se encuentra en la página Web de la OIT ([www.ilo.org/normes](http://www.ilo.org/normes)). Los ejemplos fueron seleccionados con fines ilustrativos y no se ha querido señalar a ningún país ni a ninguna situación en particular.

## LIBERTAD SINDICAL



El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT: Está consagrado en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los funcionarios, la gente de mar, y los trabajadores de las zonas francas industriales) se encuentran excluidas del derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se produce una injerencia en sus actividades, y, en algunos casos extremos, los sindicalistas son encarcelados o asesinados. Las normas de la OIT, junto con el trabajo del Comité de Libertad Sindical (véase la sección 3) y otros mecanismos de control, allanan el terreno para la resolución de esas dificultades y para la garantía del respeto de este derecho humano fundamental en todo el mundo.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

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

Este Convenio fundamental establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa, y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

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

Este Convenio fundamental dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical, incluido el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o el de dejar de ser miembro de un sindicato o el de despedir a un trabajador en razón de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán

gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia, sobre todo, la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente, o de otra forma, organizaciones de trabajadores, con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. Este Convenio consagra asimismo el derecho a la negociación colectiva. (Véase también el epígrafe "negociación colectiva").

**Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)**

Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido en razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical; siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

**Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)**

Todas las categorías de trabajadores rurales, tanto si se trata de asalariados como de personas que trabajan por cuenta propia, tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario, y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión. La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.

**Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)**

Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.

### La libertad sindical en el punto de mira

A pesar del reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental, los sindicatos y sus miembros siguen estando expuestos a graves violaciones de sus derechos. En su última publicación principal sobre "violaciones de los derechos sindicales" (2013), la Confederación Sindical Internacional (CSI) estimó que sindicalistas han tenido que enfrentarse a la violencia en 24 de los 87 países (respecto de los cuales se dispone de información). En Guatemala, 53 sindicalistas fueron asesinados en los últimos seis años y en Colombia 18, desde enero de 2012. En 2013, gobiernos de al menos 35 países arrestaron o encarcelaron a trabajadores como una táctica para resistir contra las demandas de derechos democráticos, salarios decentes, condiciones de trabajo más seguras y seguridad del empleo. La legislación y la práctica de al menos 87 países excluyen del derecho a la huelga a algunas categorías de trabajadores. La CSI también creó en 2014 un "Índice global de los derechos" que clasifica 139 países con relación a 97 indicadores internacionalmente reconocidos a fin de evaluar donde están mejor protegidos, en la ley y en la práctica, los derechos de los trabajadores. De acuerdo con esta clasificación, en 32 países, los derechos no están garantizados en absoluto y los trabajadores están expuestos a regímenes autocráticos y a prácticas laborales injustas. El tema de la libertad sindical no atañe únicamente a los trabajadores. En efecto, organizaciones de empleadores también han presentado quejas ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT relativas, por ejemplo, a injerencia ilegal en las actividades de sus organizaciones.

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores puedan asociarse para negociar con eficacia las relaciones de trabajo. Al combinarse con una sólida libertad sindical, las buenas prácticas de la negociación colectiva garantizan que los empleadores y los trabajadores negocien en un plano de igualdad y que los resultados sean justos y equitativos. La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitándose costosos conflictos laborales. Efectivamente, algunos estudios han indicado que los países en los que la negociación colectiva está muy coordinada, tienden a tener menos desigualdades en los salarios, un desempleo más bajo y menos persistente, menos huelgas y más breves que los países en los que la negociación colectiva está menos instaurada.<sup>13</sup>

Las prácticas establecidas de negociación colectiva permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática de 1990 y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid.<sup>14</sup> Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

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

Este Convenio fundamental establece que deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. (Véase también el epígrafe "libertad sindical").

#### **Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)**

El Convenio promueve la negociación colectiva de los empleados públicos, o cualesquiera otros métodos que permitan a sus representantes la participación en la determinación de sus condiciones de empleo. Dispone también que los conflictos deberán solucionarse a través de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, como la mediación, la conciliación y el arbitraje.





### Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Define la negociación colectiva y propugna su promoción en todas las ramas de la actividad económica, incluso en la administración pública.

#### **Diálogo social en la práctica**


Trinidad Cement Limited (TCL) es una empresa internacional con actividades en Trinidad y Tobago, Barbados y Jamaica. A lo largo de gran parte de su historia, las relaciones trabajo-administración en la TCL no han sido buenas. Entre 1984 y 1995, la empresa sufría una media de dos huelgas al año, y se produjeron no menos de 47 quejas y conflictos que quedaron sin resolver. El rendimiento y la eficacia de las plantas se encontraban por debajo del 70 por ciento. A partir de 1995, la dirección de la TCL adoptó una nueva estrategia que premiaba las buenas relaciones con los trabajadores y que incluía la creación de un comité tripartito y de estrategias de negociación. Como consecuencia de este nuevo enfoque, las negociaciones se llevaron a cabo con rapidez y sin paros de actividades laborales, aumentaron el rendimiento y la eficacia de las plantas, se incrementó la producción general de cemento, así como la satisfacción de los empleados con el trabajo, y se redujo el absentismo. En 2002, la administración y los trabajadores, debido a la mayor competitividad y a las buenas relaciones de trabajo que se habían creado, permitieron desviar una oferta extranjera de compra. Las buenas relaciones comerciales han resultado fructíferas, tanto para los trabajadores como para los empleadores.<sup>15</sup>

**Mecanismos de mediación bajo los auspicios de la OIT**

El Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT ha promovido mecanismos de solución de conflictos tripartitos a pedido de los gobiernos contra los cuales organizaciones sindicales han presentado quejas ante el Comité de Libertad Sindical.

Estos mecanismos, que ofrecen mediación y que están basados en la aceptación y concurrencia de las partes involucradas, incluyen la posibilidad de requerir la presencia de las autoridades nacionales con competencia para el control e interpretación de las normas. También permiten que, en los casos en que sea apropiado, las quejas por violación de derechos sindicales sean examinadas en el nivel nacional, antes de ser presentadas ante el Comité de Libertad Sindical y que se encuentren soluciones a problemas planteados en las quejas formales presentadas ante el Comité de Libertad Sindical relativas a la libertad sindical y la negociación colectiva; por ejemplo, en los casos de Colombia y Panamá, condujeron al retiro de las quejas.

## TRABAJO FORZOSO



A pesar de la condena universal, las estimaciones de la OIT muestran que 20,9 millones de personas son víctimas de trabajo forzoso en todo el mundo. Del total de víctimas, 18,7 millones (90 por ciento) son explotadas en la economía privada, por individuos o empresas, y los 2,2 millones restantes (10 por ciento) están sujetas a modalidades de trabajo forzoso impuestas por el Estado. Entre los trabajadores explotados por personas o empresas privadas, 4,5 millones (22 por ciento) son víctimas de explotación sexual forzada y 14,2 millones (68 por ciento) lo son de explotación laboral forzada. El trabajo forzoso en la economía privada genera al año ganancias ilegales por valor de US\$ 150 mil millones: dos tercios del total estimado (es decir, US\$ 99 mil millones) provienen de la explotación sexual comercial, mientras 51 mil millones resultan de la explotación económica forzada, incluidos el trabajo doméstico, la agricultura y otras actividades económicas<sup>16</sup>.

Aún se encuentran vestigios de esclavitud en algunas regiones de África y el trabajo forzoso bajo la forma de reclutamiento coercitivo y engañoso existe en muchos países de América Latina y en otros lugares. En muchos países, los trabajadores domésticos se ven atrapados en situaciones de trabajo forzoso y en muchos casos se les impide, mediante amenazas o verdadera violencia, dejar la casa de sus empleadores. La servidumbre por deudas persiste en el sur de Asia, donde millones de hombres, mujeres y niños están atados a su trabajo, a través de un círculo vicioso de deudas. En Europa y América del Norte, un número cada vez mayor de mujeres y niños son víctimas de tráfico para explotación sexual y laboral. La trata de personas ha sido objeto de una atención internacional creciente en los últimos años. Por último, el Estado sigue imponiendo trabajo forzoso con objetivos de desarrollo económico o como castigo, incluso por la expresión de opiniones políticas.

Para muchos gobiernos del mundo, la eliminación del trabajo forzoso sigue constituyendo un importante desafío para el siglo XXI. Además de representar una grave violación de un derecho humano fundamental, el trabajo forzoso es causa de pobreza primordial y un obstáculo para el desarrollo económico. Las normas de la OIT sobre el trabajo forzoso y los comentarios de los órganos de control, combinados con la experiencia de la asistencia y cooperación técnicas, han ofrecido una importante orientación a los Estados Miembros para desarrollar una respuesta integral a esta cuestión.

## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**

Este Convenio fundamental prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, definido como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”. Se prevén excepciones para los trabajos exigidos por el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas y de que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado), en casos de fuerza mayor, o para pequeños trabajos comunales. Asimismo, este Convenio dispone que la exacción de trabajo forzoso debe ser objeto de sanciones penales, y que todo Miembro que ratifique este Convenio tiene la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente.

### **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)**

Este Convenio fundamental complementa el Convenio núm. 29 y prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el trabajo penitenciario obligatorio, como medio de coerción o de educación políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Aunque estos dos instrumentos están entre los que cuentan con mayor número de ratificaciones, la persistencia en las prácticas de trabajo forzoso a gran escala revela la existencia de lagunas en su aplicación. Esto condujo al Consejo de Administración a solicitar a la Conferencia Internacional del Trabajo que organizara en su 103.ª reunión una discusión para examinar la adopción de un instrumento que complementara el Convenio núm. 29. El resultado fue la adopción de los siguientes instrumentos: *Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930; Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203).*

Por consiguiente, en junio de 2014, la OIT adoptó un Protocolo vinculante sobre trabajo forzoso complementado por una Recomendación (núm. 203) con vistas a incluir medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar las formas contemporáneas de esclavitud.

### **El trabajo forzoso en la práctica**

Los órganos de control han enfatizado en numerosas ocasiones la importancia de adoptar una estrategia nacional integral para combatir el trabajo forzoso con vistas a garantizar que las diferentes agencias gubernamentales responsables, en particular los servicios de inspección del trabajo, las fuerzas del orden y los servicios de investigación, lleven a cabo una acción concertada y amplia en tal sentido. Una política nacional clara contra el trabajo forzoso constituye un punto de partida fundamental de las acciones encaminadas a prevenir y eliminar el trabajo forzoso y proteger a sus víctimas, con particular énfasis en la identificación de los sectores y ocupaciones prioritarios, sensibilización pública, desarrollo de capacidad y coordinación institucionales, movilización de apoyos y fortalecimiento del acceso a la justicia. La Comisión de Expertos ha promovido la elaboración e implementación de políticas y planes de acción para combatir el trabajo forzoso en muchos países, incluso con la asistencia técnica de la Oficina:

- En Brasil, los planes de acción sobre “trabajo esclavo” adoptados en 2003 y 2008 constituyeron la base de una intensa coordinación interministerial a través de la Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Esclavo (CONATRAE);
- En Perú, la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, órgano interministerial en el que participan organizaciones de trabajadores y empleadores, coordina la implementación del segundo Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso adoptado en 2013;
- En Nepal, se adoptó en 2009 un Plan Nacional de Acción contra el Trabajo Forzoso revisado, que incluye medidas relativas a cuerpos de seguridad, sensibilización y defensa, educación y generación de ingresos y empleo.

Además de los planes de acción relativos a la lucha contra el trabajo forzoso, la gran mayoría de los Estados Miembros han adoptado planes de acción que se refieren específicamente a la trata de personas en virtud de la ratificación del Protocolo de Naciones Unidas sobre la trata de personas.

El trabajo infantil es una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños, y que potencialmente les produce daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, dejando a los hijos de los pobres fuera de la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social. Este reducido capital humano ha sido relacionado con el bajo crecimiento económico y con el escaso desarrollo social. Un reciente estudio de la OIT ha puesto de manifiesto que la erradicación del trabajo infantil en las economías en transición y en desarrollo puede generar beneficios económicos casi siete veces superiores a los costos, especialmente asociados con las inversiones en una mejor escolaridad y en unos mejores servicios sociales.<sup>17</sup> Los dos convenios fundamentales de la OIT sobre el trabajo infantil constituyen la base jurídica para la lucha contra este problema.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

#### **Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)**

Este Convenio fundamental establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo, en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso, en 18 años (16 bajo determinadas condiciones estrictas). Brinda la posibilidad de establecer al principio la edad mínima general en 14 años (12, para los trabajos ligeros), cuando la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

#### **Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)**

Este Convenio fundamental define al “niño” como toda persona menor de 18 años de edad. Requiere de los Estados que lo ratifiquen la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas todas las formas de esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la prostitución y la pornografía infantiles; la utilización de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Este Convenio exige que los Estados que lo ratifiquen brinden la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas



de trabajo infantil y para su rehabilitación e integración social. Asimismo, establece que los Estados deberán garantizar a los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso gratuito a la educación básica y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional.

Hasta ahora, más de 165 países han ratificado al menos uno de estos dos convenios.

### El trabajo infantil en cifras

*La OIT estima en más de 168 millones el número de niños que trabajan en el mundo, lo que representa casi 11 por ciento de la población infantil total.* Aproximadamente 85 millones de niños entre los 5 y los 17 años se encuentran efectuando trabajos peligrosos: 38 millones de niños de entre 5 y 14 años y 47 millones de entre 14 y 17 años. El sector agrícola es el sector con mayor predominio de trabajo infantil, ya que representa el 59 por ciento de todos los niños en situación de trabajo infantil y más de 98 millones de niños en términos absolutos. Aunque resta mucho por hacer, se han alcanzado algunos logros: el número de niños que trabajan disminuyó en casi un tercio entre 2000 y 2012, equivalente aproximadamente a 78 millones de niños.

Por región, subsisten:

**77,7 millones** de niños en situación de trabajo infantil

(de entre 5 y 17 años) en Asia y el Pacífico

**59 millones** de niños en situación de trabajo infantil en África Subsahariana

**12,5 millones** de niños en situación de trabajo infantil

en América Latina y el Caribe

**9,2 millones** en Medio Oriente y África del Norte.<sup>18</sup>



La lucha contra el trabajo infantil en ningún caso se limita a los países más pobres. Aunque los países más pobres registran la más alta incidencia de trabajo infantil (23 por ciento de los niños de países de bajos ingresos están en situación de trabajo infantil, en comparación con el nueve por ciento en los países de ingresos medianos bajos y el 6 por ciento en los

países de ingresos medianos altos) los países de medianos ingresos exhiben el mayor número de niños en situación de trabajo infantil. Un estudio reciente de la OIT revela que los países de ingresos medianos altos y los países de ingresos medianos bajos representan un total de 93,6 millones de niños en situación de trabajo infantil, en comparación con 74,4 millones en los países de bajos ingresos.

### Las normas sobre el trabajo infantil en la práctica: lucha contra el trabajo infantil en Myanmar y en Brasil

El Convenio núm. 182 constituye un compromiso en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluyendo el uso de los niños en los conflictos armados. Desde 2007, Myanmar ha estado colaborando con la OIT para hacer frente a la cuestión del reclutamiento militar de niños. Esto incluyó el Comité para la prevención del reclutamiento militar de niños, un sistema de quejas para las víctimas que buscan reparaciones y el Plan de Acción de la OIT sobre el reclutamiento militar de menores que apunta a la identificación, liberación y reinserción de los soldados menores de edad. Demostrando un mayor compromiso en la lucha contra el flagelo del trabajo infantil, Myanmar ratificó recientemente el Convenio núm. 182. Este Convenio ha alcanzado prácticamente la ratificación universal, lo que refleja el consenso abrumador mundial acerca de que algunas formas de trabajo infantil exigen una acción directa e inmediata para su eliminación.

Desde la ratificación del Convenio núm. 182 en 2000 y el Convenio núm. 138 en 2001, Brasil ha logrado enormes avances en la eliminación del trabajo infantil. La actividad económica de los niños de entre 7 y 15 años de edad disminuyó a menos de la mitad entre 1992 y 2009 (de 18 por ciento de niños que participan en actividades económicas a menos de 7 por ciento) mientras que la asistencia escolar aumentó de 85 por ciento a 97 por ciento<sup>19</sup>. Estos progresos se lograron mediante un enfoque sistemático e integrado que abarcó reformas políticas, un programa exitoso de transferencias monetarias condicionado a la asistencia escolar y el fortalecimiento de un cuerpo de inspectores del trabajo bien equipado y cualificado, incluso mediante el establecimiento de grupos de inspección móvil especial enfocado en los niños.



## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Ninguna sociedad está libre de discriminación. En efecto, la discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal y en permanente evolución. En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, perciben bajos salarios, o se ven limitados a determinadas ocupaciones, simplemente por razones basadas en su sexo, color de piel, etnia o creencias, sin que se tengan en cuenta sus capacidades y sus calificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan hasta un 25% menos que sus colegas de sexo masculino por la realización del mismo trabajo.<sup>20</sup> La no-discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas en base a los méritos. El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más extensa y diversificada. Los trabajadores que gozan de igualdad, tienen un mayor acceso a la formación, a menudo perciben unos salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que conduce a una mayor estabilidad social y a que la gente apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico.<sup>21</sup> Las normas de la OIT sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar de trabajo y en la sociedad en general. También proporcionan los cimientos sobre los que deben aplicarse las estrategias dominantes en cuestiones de género en el ámbito del trabajo.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

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

Este Convenio fundamental estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último.



En su Estudio General de 2012 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, 2008, la Comisión de Expertos reiteró los principios ya establecidos en su Observación General de 2007 relativa al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) con respecto al concepto de “trabajo de igual valor” y señaló que:

«Si bien la igualdad de remuneración entre las mujeres y los hombres por un trabajo de igual valor es un principio ampliamente aceptado, el ámbito del concepto y su aplicación práctica pueden ser más difíciles de entender y aplicar en determinados países. (...) La Comisión ha observado que las dificultades en la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica se derivan sobre todo de la falta de comprensión del concepto de “trabajo de igual valor”.»

El concepto de “trabajo de igual valor” constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad.

Observando que numerosos países todavía tienen disposiciones jurídicas que son más restrictivas que el principio establecido en el Convenio, ya que no dan expresión legal al concepto de “trabajo de igual valor” y que dichas disposiciones obstaculizan el progreso hacia la erradicación de la discriminación salarial basada en el género, la Comisión insta de nuevo a los gobiernos de esos países a que tomen las medidas necesarias para enmendar su legislación. Dicha legislación no sólo debería prever la igualdad de remuneración por un trabajo que sea igual, el mismo o similar, sino que también debería prohibir la discriminación salarial en situaciones en las que hombres y mujeres realizan trabajos diferentes pero que, sin embargo, son de “igual valor”.

A fin de determinar si se trata de un trabajo de igual valor es necesario adoptar un método determinado de medición y comparación del valor relativo de los diversos empleos, tomando en cuenta factores tales como capacidades, esfuerzo, responsabilidades y condiciones de trabajo. Sin embargo, el Convenio no prescribe un método específico para realizar esta evaluación objetiva de los empleos.

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

Este Convenio fundamental define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. El Convenio también prevé la posibilidad de ampliar la lista de motivos prohibidos previa consulta con los representantes de las organizaciones de trabajadores y empleadores y organismos pertinentes. En los últimos años, las legislaciones nacionales han incluido una amplia gama de motivos prohibidos adicionales de discriminación, tales como estado serológico real o supuesto respecto del VIH, edad, discapacidad, nacionalidad, orientación sexual e identidad de género, entre otros. El Convenio contempla la discriminación en relación con el acceso a la educación y la formación profesional, así como condiciones de empleo. Dispone que los Estados que lo ratifiquen formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esta política y las medidas adoptadas en consecuencia, deben ser continuamente evaluadas y revisadas con el fin de garantizar que sigan siendo adecuadas y efectivas en un contexto en cambio constante.

En su Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos destacó que el Convenio exige que la política nacional en materia de igualdad sea eficaz. Por consiguiente, dicha política debería estar claramente formulada, lo que implica que se elaboren programas, si no se han creado ya, se deroguen o modifiquen todas las legislaciones y prácticas administrativas discriminatorias, se aborden los comportamientos estereotipados y las actitudes perjudiciales, se promueva un clima de tolerancia y se instaure un sistema de control. Las medidas para abordar la discriminación, en la legislación y en la práctica, deberían ser concretas y específicas. Deberían contribuir de manera efectiva a la eliminación de la discriminación directa o indirecta y a la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las categorías de trabajadores, en todos los sectores de empleo y de ocupación y con respecto a todos los motivos de discriminación abarcados por el Convenio. Es posible que sea necesario dar un trato diferenciado a algunos grupos para eliminar la discriminación y lograr una igualdad sustantiva para todos los grupos abarcados por el Convenio.

**Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares,  
1981 (núm. 156)**

Con el objetivo de crear las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. Establece asimismo que los gobiernos tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

Además de estas normas, muchas otras normas de la OIT incluyen disposiciones sobre la igualdad en relación con el tema específico que abarcan.

## CONSULTA TRIPARTITA

La OIT se basa en el principio del tripartismo – diálogo y cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores – al formular las normas y las políticas orientadas al tratamiento de los asuntos laborales. Las normas internacionales del trabajo se crean y controlan a través de una estructura tripartita que propicia que la OIT sea única en el sistema de las Naciones Unidas. Al adoptar las normas, el enfoque tripartito garantiza que éstas sean ampliamente apoyadas por todos los mandantes de la OIT.

El tripartismo respecto de las normas de la OIT también es importante en el plano nacional. A través de consultas tripartitas regulares, los gobiernos pueden garantizar que las normas de la OIT se formulen, se apliquen y se controlen con la participación de empleadores y de trabajadores. Las normas de la OIT sobre la consulta tripartita establecen el marco para unas consultas tripartitas nacionales eficaces. Tales consultas pueden garantizar una mayor cooperación entre los interlocutores sociales, una mayor concienciación sobre las cuestiones relacionadas con las normas internacionales del trabajo y una mayor participación en las mismas, y pueden conducir a una mejor gobernanza y a una más vigorosa cultura del diálogo social en asuntos sociales y económicos más vastos.

Debido a la importancia del tripartismo, la OIT considera una prioridad la ratificación y la aplicación del Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144). Asimismo, la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008* destacó el rol esencial de este instrumento (de igual modo que el de los tres convenios de gobernanza (prioritarios)– núms. 81, 122 y 129) desde el punto de vista de la gobernanza.



## Instrumentos pertinentes de la OIT

### Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

Este Convenio de gobernanza establece el significado de “organizaciones representativas” de empleadores y de trabajadores, y dispone que los Estados que lo ratifiquen pongan en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, sumisiones a las autoridades nacionales competentes de las nuevas normas adoptadas por la OIT, un nuevo examen de los convenios no ratificados y de las recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto, de las memorias sobre los convenios ratificados, y las propuestas de denuncia de los convenios ratificados. Los empleadores y los trabajadores estarán representados en un plano de igualdad en todo organismo a través del cual se lleven a cabo las consultas, y éstas deberán celebrarse al menos una vez al año.

### **Las normas de la OIT en la práctica: el diálogo social en Túnez**

En febrero de 2013, poco tiempo después de la adopción de su nueva Constitución y alrededor de un año después de la firma del contrato social entre el Gobierno de Túnez, la Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA) y la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT), Túnez se convirtió en el 136 Estado Miembro en haber ratificado el Convenio núm. 144. Cuatro años después de los acontecimientos que dieron lugar a la “Primavera Árabe”, se espera que esta ratificación marque el comienzo de una era prometedora para el desarrollo del tripartismo y el diálogo social como un elemento clave de la democracia.

## ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO

Las normas internacionales del trabajo generalmente se aplican a través de la legislación y de las políticas nacionales. Por consiguiente, es vital que cada país mantenga un sistema de administración del trabajo viable y activo, con competencias en todos los aspectos de la formulación y de la aplicación de las políticas laborales nacionales. Además de promover la diversidad de sistemas de administración del trabajo, las normas de la OIT promueven, al mismo tiempo, la compilación de estadísticas del trabajo, que son una valiosísima herramienta para identificar las necesidades y formular la política laboral, tanto a escala nacional como internacional. Aunque en la mayor parte de los países del mundo existen las administraciones del trabajo, muchas de ellas tienen que hacer frente a dificultades financieras y materiales. En consecuencia, se requiere una adecuada financiación de los sistemas de administración del trabajo, con el fin de mantener y robustecer en todo el mundo esta importante herramienta para el desarrollo.



## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)**

Dispone que los Miembros que lo ratifiquen deberán garantizar, en forma apropiada a las condiciones nacionales, la organización y un funcionamiento eficaz en su territorio de un sistema de administración del trabajo, cuyas funciones y responsabilidades estén adecuadamente coordinadas. El sistema de administración del trabajo será responsable de la formulación, aplicación y supervisión de las normas nacionales del trabajo, del desarrollo del empleo y de los recursos humanos, de los estudios, investigaciones y estadísticas sobre el trabajo, y deberá apoyar las relaciones laborales. Deberá garantizarse asimismo la participación de trabajadores y empleadores, y de sus organizaciones respectivas, en la formulación de las políticas nacionales del trabajo. El personal de la administración del trabajo deberá tener el estatuto, los medios materiales y los recursos financieros necesarios para el desempeño eficaz de sus funciones.

### **Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160)**

Establece que todo Miembro que lo ratifique recoja, compile y publique regularmente estadísticas básicas del trabajo, que, según sus recursos, se ampliarán progresivamente para abarcar las siguientes materias: población económicamente activa, empleo, desempleo, y, cuando sea posible, subempleo visible; estructura y distribución de la población económicamente activa, ganancias medias y horas medias de trabajo (horas realmente trabajadas u horas remuneradas) y, si procediere, tasas de salario por tiempo y horas normales de trabajo; estructura y distribución de los salarios; costo de la mano de obra; índices de precios al consumo; gastos de los hogares o, en su caso, gastos de las familias y, de ser posible, ingresos de los hogares o, en su caso, ingresos de las familias; lesiones profesionales y, en la medida de lo posible, enfermedades profesionales; y conflictos de trabajo.



## INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Una aplicación adecuada de la legislación del trabajo depende de una eficaz inspección del trabajo. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas nacionales del trabajo en el lugar de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores respecto de la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones tales como el tiempo de trabajo, los salarios, la seguridad y la salud en el trabajo y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales las lagunas y deficiencias de la legislación nacional. Desempeñan la importante función de garantizar que la legislación del trabajo se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores. Debido a que la comunidad internacional reconoce la importancia de la inspección del trabajo, la OIT ha hecho de la promoción de la ratificación de dos Convenios sobre la inspección del trabajo (núms. 81 y 129) una prioridad. Hasta ahora, 145 países (cerca del 80 por ciento de los Estados Miembros de la OIT) han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y 53 han ratificado el Convenio núm. 129.

Sin embargo, siguen presentándose desafíos en aquellos países en los que los sistemas de inspección del trabajo tienen pocos fondos y poco personal, por lo que se ven imposibilitados de realizar su trabajo. Algunas estimaciones indican que en algunos países en desarrollo, menos del 1 por ciento del presupuesto nacional se asigna a la administración del trabajo, del cual los sistemas de inspección del trabajo sólo reciben una pequeña fracción. Otros estudios demuestran que los costos derivados de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales, del absentismo, del abuso de los trabajadores y de los conflictos laborales, pueden ser aún más elevados. La inspección del trabajo puede contribuir a evitar estos problemas y, por tanto, a estimular la productividad y el desarrollo económico.<sup>22</sup>



## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)**

Este Convenio de gobernanza estipula que los Estados que lo hayan ratificado deberán mantener un sistema de inspección del trabajo en la industria y el comercio; los Estados podrán exceptuar a las empresas mineras y de transporte. Establece una serie de principios respecto de la determinación de los campos de la legislación que abarca la inspección del trabajo, las funciones y la organización del sistema de inspección, los criterios de contratación, el estatus y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo y sus competencias y obligaciones. Los servicios de inspección del trabajo deben publicar y comunicar a la OIT un informe anual precisando su funcionamiento sobre determinadas cuestiones.

### **Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)**

Todo Estado que ratifique este Protocolo, deberá ampliar la aplicación de las disposiciones del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) a los lugares de trabajo considerados como no comerciales, lo que significa ni industriales ni comerciales en el sentido del Convenio. También permite que los Estados ratificantes adopten disposiciones especiales relativas a la inspección de los servicios públicos enumerados.

### **Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)**

Con un contenido similar al del Convenio núm. 81, este Convenio de gobernanza establece que los Estados que lo ratifiquen deberán establecer y mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura. También pueden extender la cobertura de la inspección del trabajo a los arrendatarios que no empleen mano de obra externa, aparceros y categorías similares de trabajadores agrícolas; personas que participen en una empresa económica colectiva, como los miembros de cooperativas; o a los miembros de la familia del productor de la empresa agrícola, según los defina la legislación o la reglamentación nacional.

### **Promoción de la coordinación y la cooperación regional en el ámbito de la inspección del trabajo**

En 2009, los Estados Miembros del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) – Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay y la República Bolivariana de Venezuela– firmaron el Plan Regional de Inspección del Trabajo (PRIT)<sup>23</sup> que prevé el desarrollo de actividades de inspección coordinadas en áreas de frontera con vistas al logro de una mayor eficiencia en la detección y corrección de casos de no observancia de las normas del trabajo. Se pone especial atención en la protección de los derechos fundamentales del trabajo y sociales encaminados a impedir y eliminar el trabajo infantil y luchar contra el trabajo no declarado. Las acciones de cooperación específicas incluyeron una campaña conjunta contra el trabajo infantil en 2009 y la inspección de camiones de carga en varios puntos fronterizos entre Argentina y Brasil en 2013. El PRIT también prevé el establecimiento de Áreas Geográficas de Coordinación Estratégica Fiscalizadora (AGCEF), cuyo objetivo es el fortalecimiento de los canales de información y comunicación entre las autoridades de inspección, y de un programa de capacitación y formación de los inspectores del trabajo del MERCOSUR.

### **Formulación de principios de deontología para los servicios de inspección del trabajo**

En Francia, el Ministerio del Trabajo publicó en febrero de 2010 una obra colectiva sobre “Principios de Deontología para la inspección del trabajo”, con la asistencia técnica de la OIT. Este documento de referencia, basado en la legislación nacional y en el derecho internacional, es decir, en los Convenios de la OIT, presenta en detalle diez reglas profesionales clave en el cumplimiento de las funciones de inspección del trabajo y ofrece orientación a los agentes de inspección del trabajo de todos los niveles jerárquicos de la administración, en especial a aquellos recientemente contratados. En el prólogo, el Ministro del Trabajo declaró que “la deontología fortalece la acción coherente de los agentes de inspección del trabajo de todos los niveles jerárquicos (...) al tiempo que protege a los ciudadanos de los riesgos de la arbitrariedad. En efecto, el principio de independencia de la inspección del trabajo no es sólo un derecho de los agentes sino también la garantía para los ciudadanos de un servicio público organizado que no está sujeto a ninguna influencia externa indebida.”<sup>24</sup>

## POLÍTICA DEL EMPLEO

Para la mayoría de las personas, el factor clave para escapar de la pobreza es tener un trabajo. Al reconocer que carece de sentido la elaboración de normas del trabajo si no se aborda el tema del empleo, la OIT dedica gran parte de su programa a la creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres, a efectos de garantizar un trabajo y unos ingresos decentes. Para alcanzar esta meta, promueve normas internacionales sobre la política del empleo que, junto con los programas de cooperación técnica, se dirigen a lograr el pleno empleo, productivo y libremente elegido. No puede adoptarse ninguna política aislada en aras de la consecución de este objetivo. Cada país, sea en desarrollo, desarrollado o en transición, tiene que diseñar sus propias políticas para lograr el pleno empleo. Las normas de la OIT sobre la política del empleo proporcionan un marco para diseñar y aplicar tales políticas, garantizando, de este modo, el máximo acceso a los trabajos necesarios para gozar del trabajo decente.

### Instrumento pertinente de la OIT

#### Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

Este Convenio de gobernanza establece que los Estados que lo ratifiquen, formulen y lleven a cabo una política activa concebida para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. Tal política deberá encaminarse a garantizar que haya trabajo para todas las personas que estén disponibles y que busquen trabajo; que ese trabajo sea tan productivo como sea posible; que haya libertad para escoger empleo; y que cada trabajador tenga todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo y esta formación las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Esta política deberá tener debidamente en cuenta el nivel y la etapa de desarrollo económico, así como las relaciones mutuas existentes entre los objetivos del empleo y otros objetivos económicos y sociales, y será aplicada a través de métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales. Asimismo, el Convenio establece que los Estados que lo ratifiquen deberán adoptar medidas para aplicar una política del empleo y consultar con los representantes de los trabajadores y de los empleadores.

**En 2010, la Comisión de Expertos de la OIT, realizó un Estudio General sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros de la OIT en cuanto a los instrumentos relativos al empleo.**

En relación con las políticas del empleo, la Comisión de Expertos se complació en señalar que, en consonancia con lo estipulado en el Convenio núm. 122, casi todos los países promueven el objetivo de aumentar el empleo productivo. Aunque la búsqueda de tal objetivo revista diferentes formas legales, la mayoría de los países lo recogen en la elaboración de políticas en tal sentido. Asimismo, algunos Estados Miembros de la OIT incluyeron medidas de creación de empleo en sus estrategias de reducción de la pobreza. Por otra parte, en los países en desarrollo, se ha puesto énfasis en aspectos de la política del empleo tales como el crecimiento del coeficiente de la mano de obra en el crecimiento económico, la promoción del empleo en las zonas rurales mediante el desarrollo agrícola y el fomento del empleo rural en actividades no agrícolas, y la necesidad de prestar una atención particular a la economía informal.

## El Programa Global de Empleo y el seguimiento de la Declaración de 2008

En 2003, el Consejo de Administración de la OIT aprobaba el Programa Global de Empleo, que establece diez elementos fundamentales para el desarrollo de una estrategia global de promoción del empleo. Éstos incluyen estrategias económicas como la promoción del comercio y la inversión para fomentar el empleo productivo y el acceso a los mercados de los países en desarrollo, al igual que un desarrollo sostenible dirigido a asegurar medios de vida sostenibles y la integración de las políticas en la política macroeconómica. Otros elementos cardinales incluyen estrategias apoyadas por las normas internacionales del trabajo, como la promoción de las cooperativas y de las pequeñas y medianas empresas, formación y educación, protección social, seguridad y salud en el trabajo, e igualdad y negociación colectiva.<sup>25</sup> Las acciones de seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* incluyen un sistema de discusiones recurrentes por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo. Como respuesta a la exigencia establecida por la Declaración de adoptar un enfoque integrado con el fin de ayudar a los Estados Miembros a lograr los objetivos de la OIT, se decidió que la OIT prepararía un informe recurrente con vistas a la Conferencia Internacional del Trabajo. En noviembre de 2008, el Consejo de Administración decidió cuál sería el primero de los objetivos estratégicos en ser tratado como tema recurrente. Así, la primera discusión recurrente se consagró al empleo y tuvo lugar en 2010.

## PROMOCIÓN DEL EMPLEO

El Convenio núm. 122 establece el objetivo del pleno empleo, productivo y libremente elegido. Otros instrumentos de la OIT exponen estrategias para lograr esta meta. Tanto los servicios de empleo (públicos y privados), como el empleo de las personas inválidas, las pequeñas y medianas empresas y las cooperativas, desempeñan una función de relieve en la creación de empleo. Las normas de la OIT sobre estas cuestiones aportan directrices sobre cómo utilizar estos medios de una forma que resulte eficaz para la creación de empleo.



## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)**

Dispone que los Estados que lo ratifiquen deberán establecer y mantener en funcionamiento un servicio de empleo accesible a todos y gratuito, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

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

Establece los principios de las políticas nacionales de readaptación profesional y de empleo de las personas inválidas, y estipula la creación y la evaluación de servicios de orientación profesional, de formación profesional, de colocación y de desempleo para las personas inválidas.

### **Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)**

Establece que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que las agencias de empleo privadas respeten el principio de no-discriminación. Dispone la cooperación entre los servicios de empleo públicos y privados, los principios generales para proteger a los demandantes de empleo de las prácticas poco éticas o inapropiadas, y la protección de los trabajadores subcontratados y de los trabajadores reclutados en el extranjero. Se aplica también a las agencias de trabajo temporal.

### **Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162)**

Recomienda que los trabajadores de edad deberían, sin discriminación debido a su edad, gozar de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

### **Recomendación sobre la creación de empleo en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189)**

Propone que los Estados Miembros adopten medidas que se ajusten de forma adecuada a las condiciones y a las prácticas nacionales, con el fin de promover a las pequeñas y medianas empresas en relación con su importancia en la promoción del empleo y del crecimiento económico sostenible.

### **Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193)**

Tiene como objetivo promover las cooperativas, especialmente en relación con su función de creación de empleo, de movilización de recursos y de generación de inversiones.



### **Garantizar el acceso al empleo de los trabajadores con discapacidades**

Durante la década pasada, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia tuvo la oportunidad de examinar dos casos de progreso en el ámbito de la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidades. La Comisión de la Conferencia felicitó a Irlanda e Islandia, en 2006 y 2013 respectivamente, por el enfoque adoptado respecto de la promoción de las oportunidades de empleo. Los esfuerzos realizados por Irlanda para racionalizar los servicios para las personas con discapacidad han revestido dos formas, a saber, una reconfiguración institucional que implica la transferencia de responsabilidades sobre la política al respecto y una iniciativa conjunta entre la Confederación de Comercio y Empleadores de Irlanda (IBEC) y el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU). El Programa Workway fue el primer proyecto europeo que adoptó un enfoque asociativo para enfrentar el alto nivel de desempleo entre las personas con discapacidad. Fue creado en 2001 en el marco del Programa para la Prosperidad y la Justicia y cofinanciado por el Gobierno de Irlanda y la Comisión Europea. Este Programa apuntó a sensibilizar y a promover el empleo de las personas con discapacidad en el sector privado mediante redes locales tripartitas establecidas en las cuatro regiones del país. Los esfuerzos de Islandia en este sentido, mediante la adopción de legislación específica y la puesta en funcionamiento del Fondo de Readaptación Profesional (VIRK), también tuvieron como piedras angulares al tripartismo y el diálogo social. La nueva legislación se originó en los acuerdos colectivos de 2008 que incluyeron disposiciones sobre la elaboración de nuevas normas de readaptación profesional encaminadas a ofrecer soluciones a los trabajadores que se enferman por largos períodos de tiempo o sufren accidentes que provocan una reducción de su capacidad de trabajo. El VIRK también se estableció para dar efecto a un acuerdo concluido por los interlocutores sociales en 2008 sobre la imposición a los empleadores de una prima especial que se deposita en un fondo especial que funciona con tal fin.

### **El empleo de los jóvenes: Desafíos y perspectivas**

En la discusión general celebrada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012 se examinaron la magnitud y las características de la crisis del empleo juvenil. Se analizaron en particular las elevadas tasas de desempleo y subempleo, el deterioro de la calidad de los puestos de trabajo disponibles para los jóvenes, su desvinculación del mercado de trabajo y la evolución lenta y difícil hacia el trabajo decente. Como resultado de esta discusión, se adoptó una Resolución que exhorta a emprender una acción específica, inmediata y renovada para enfrentar la crisis del empleo juvenil. La Resolución de la CIT reconoció que las normas internacionales del trabajo son importantes para proteger los derechos de los trabajadores jóvenes. También contiene un anexo en el que se enumeran las normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión de los jóvenes y el empleo. Aunque los datos del informe Tendencias Mundiales del Empleo confirman que las perspectivas del mercado de trabajo para los jóvenes empeoraron en casi todas las regiones del mundo<sup>26</sup>, la Comisión de Expertos tomó nota en su informe de 2014 de los esfuerzos desplegados mediante medidas activas del mercado de trabajo para promover el empleo de los jóvenes por países tales como Costa Rica, la República de Corea, Marruecos y Uruguay.

## ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES

La educación y la formación son la clave para que las personas puedan conseguir empleo, permitiéndoles, de este modo, el acceso al trabajo decente y escapar de la pobreza. Para competir en la actual economía global, es menester que los empleadores y los trabajadores se encuentren especialmente bien formados en tecnologías de la información y de la comunicación, en las nuevas formas de organización del comercio, y en el funcionamiento del mercado internacional. Por consiguiente, las empresas que tengan por objetivo lograr el pleno empleo y un crecimiento económico sostenido, tienen que invertir en educación y en el desarrollo de los recursos humanos. Brindando una educación básica, una capacitación laboral básica y oportunidades de aprender a lo largo de la vida a toda su población trabajadora, los países pueden ayudar a garantizar que los trabajadores mantengan y mejoren sus oportunidades de empleo, todo lo cual redundará en una mano de obra más calificada y productiva. Sin embargo, siguen existiendo brechas en la educación y en el acceso a las tecnologías de la información entre los países y dentro de los países. Las normas de la OIT impulsan a los países al desarrollo de unas prácticas de recursos humanos y de unas políticas de formación sólidas, que beneficien a todos los interlocutores sociales. Debido a la importancia permanente de este tema, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en 2004, una Recomendación actualizada sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente (núm.195).

### Instrumentos pertinentes de la OIT

#### **Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)**

Establece que todo Estado que lo ratifique deberá formular y aplicar una política concebida para fomentar, a través de métodos apropiados a las condiciones y prácticas nacionales, y de ser necesario por etapas, la concesión de licencias pagadas de estudios con fines de formación profesional en todos los niveles, de educación general, social o cívica, y de educación sindical.

#### **Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)**

Establece que todo Estado que lo ratifique deberá desarrollar programas de orientación profesional y de formación profesional, estrechamente relacionados con el empleo, en especial a través de los servicios públicos del empleo. A tal fin, los Estados deberán desarrollar sistemas complementarios de enseñanza general, técnica y profesional, así como de orientación


escolar y profesional, y de formación profesional. Estos programas deberán ampliarse gradualmente a jóvenes y adultos, incluyendo programas apropiados para los minusválidos.

## Educación y formación en la práctica

Invirtiendo en recursos humanos, las empresas pueden mejorar su productividad y competir con más éxito en los mercados mundiales. Un estudio ha comprobado que en Dinamarca, por ejemplo, las empresas que combinan las innovaciones en la producción con una formación específica, tienen más posibilidades de incrementar la producción, los puestos de trabajo y la productividad de los trabajadores que las empresas que no siguen estas estrategias. Los estudios realizados en Alemania, Italia, Japón y los Estados Unidos han llegado a conclusiones similares. La formación no sólo beneficia al trabajador, sino que, al aumentar su productividad y su nivel de capacitación, el empleador también se ve recompensado.<sup>27</sup>

El Estudio General de 2010 sobre los instrumentos relativos al empleo incluyó una referencia sobre la relación estrecha entre el Convenio núm. 142, complementado con la Recomendación núm. 195, el objetivo de alcanzar el pleno empleo y trabajo decente y la concreción del derecho a la educación para todos. El informe también reconoció el rol crucial del Convenio en el combate contra la discriminación. La Comisión de Expertos observó que hay un problema creciente de desempleo entre los trabajadores calificados, particularmente entre los jóvenes graduados universitarios, que no encuentran seguridad en el empleo acorde con su nivel de competencias laborales. Por lo tanto, lo expuesto representa un problema tanto para las economías de mercado avanzadas como para los países en desarrollo. La Comisión de Expertos instó a los gobiernos a que desarrollen políticas de creación de empleos y asesoramiento destinadas a esta nueva categoría de desempleados calificados.

## SEGURIDAD EN EL EMPLEO



La terminación de una relación de trabajo puede ser una experiencia traumática para un trabajador y la pérdida de sus ingresos ejerce un impacto directo en el bienestar de su familia. A medida que más países se van encaminando a una mayor flexibilidad en el empleo y la globalización va desestabilizando los modelos tradicionales de empleo, va aumentando la probabilidad de que sea cada vez mayor el número de los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente en algún momento de su vida profesional. Al mismo tiempo, la flexibilidad para reducir el personal y para despedir a los trabajadores cuyo trabajo no resulta satisfactorio, es una medida necesaria para que los empleadores mantengan la productividad de sus empresas. Las normas de la OIT sobre la terminación de la relación de trabajo, se proponen encontrar un equilibrio entre el mantenimiento del derecho de los empleadores de despedir a los trabajadores por causas justificadas y la garantía de que esos despidos sean justos, se utilicen como último recurso, y no tengan un impacto negativo desproporcionado en los trabajadores.

### Instrumento pertinente de la OIT

#### Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158)

El Convenio establece el principio de que no se pondrá término a una relación de trabajo, salvo que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, del establecimiento o del servicio. Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de una relación de trabajo, se incluyen: la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales, la presentación de una queja contra un empleador, la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social, la ausencia temporal por motivo de enfermedad, o la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad. Si se despide a un trabajador, éste tendrá derecho a defenderse de los cargos formulados contra él. En caso de despidos colectivos, los gobiernos deberán tener como objetivo el estímulo a los empleadores para que consulten a los representantes de los trabajadores y desarrollen alternativas a los despidos masivos (tales como congelación de las contrataciones o reducciones del tiempo de trabajo). El Convenio comprende asimismo temas relacionados con la indemnización por fin de servicios, el periodo de preaviso, los procedimientos de apelación contra el despido, el seguro de desempleo, y el aviso previo a las autoridades en caso de despidos masivos.<sup>28</sup>

La Constitución de la OIT, en la Declaración de Filadelfia, establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades” y que la consecución de este objetivo “debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional”. La política social, formulada a través del diálogo entre los interlocutores sociales, tiene todas las posibilidades de alcanzar los objetivos acordados por la comunidad internacional. Las normas pertinentes de la OIT establecen el marco para la creación de políticas sociales que garanticen que el desarrollo económico beneficie a todos los que participan en el mismo.

### Instrumento pertinente de la OIT

#### **Convenio sobre la política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)**

El Convenio establece el principio general de que todas las políticas deberán tender, en primer lugar, al bienestar y al desarrollo de la población, y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social. Además, la mejora del nivel de vida deberá ser considerado como el objetivo principal de los planes de desarrollo económico. Contiene también disposiciones adicionales sobre los trabajadores migrantes, los productores agrícolas, los productores independientes y los asalariados, la fijación del salario mínimo y el pago de los salarios, la no-discriminación, y la educación y la formación profesional.



## SALARIOS

La mayoría de las personas trabajan para ganar dinero. Sin embargo, en muchas regiones del mundo no está garantizado el acceso a salarios adecuados y regulares. En muchos países, el impago de los salarios ha conducido a grandes atrasos en el pago de los mismos, y a veces éstos se pagan en bonos, en productos manufacturados e incluso en alcohol. Los grandes atrasos en el pago de los salarios han estado vinculados con la servidumbre por deudas y con la esclavitud. En otros países, los trabajadores pierden sus salarios debido a la bancarrota de los empleadores. Ya con anterioridad a la crisis económica de 2008, el vínculo entre salarios y productividad del trabajo estaba roto en muchos países lo que contribuyó a la creación de desequilibrios económicos globales. El Programa Global de Empleo, adoptado por la Conferencia de la OIT en 2009, hace varias referencias a los salarios mínimos como una respuesta a la crisis y el Convenio núm. 131 es el único instrumento de la OIT que alude específicamente a esta cuestión. Cuando los salarios aumentan paralelamente a la productividad, ambos se mantienen sostenibles y estimulan el crecimiento de la actividad económica, aumentando el poder adquisitivo de los hogares. Las normas de la OIT sobre los salarios tratan estos problemas disponiendo el pago regular de los salarios, la fijación de los niveles de los salarios mínimos, y el pago de los salarios debidos en caso de insolvencia del empleador.



## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos públicos), 1949 (núm. 94)**

Se dirige a garantizar el respeto de las normas laborales mínimas en la ejecución de los contratos públicos.

### **Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)**

Los salarios deberán pagarse en moneda de curso legal a intervalos regulares; en los casos en los que el pago parcial de los salarios se realice con prestaciones en especie, el valor atribuido a estas prestaciones deberá ser justo y razonable. Los trabajadores deberán tener la libertad de disponer de su salario en la manera que estimen conveniente. En casos de insolvencia del empleador, los salarios deberán tener prioridad en la distribución de los activos restantes.

### **Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)**

Obliga a los Estados que lo ratifiquen a establecer unos mecanismos de fijación del salario mínimo, para determinar, revisar periódicamente y ajustar las tasas de los salarios mínimos, que tengan fuerza de ley.

### **Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173)**

Prevé la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia y bancarrota, o mediante un privilegio, o a través de un fondo de garantía.

También pertinente:

### **Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)**

Establece el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.



**Salario Mínimo: Salarios y productividad**

Como parte de su Programa de Trabajo Decente, la OIT insta a sus Estados Miembros a adoptar un salario mínimo para reducir la pobreza y ofrecer protección social a los trabajadores vulnerables. El Informe Mundial sobre los Salarios 2012/2013 publicado por la OIT destaca que en las condiciones económicas actuales, los salarios mínimos siguen siendo un tema de debate en la agenda política y en el ámbito público, tanto en las economías desarrolladas como en los países en desarrollo. Uno de los hallazgos clave es la tendencia decreciente de la participación del trabajo en la renta y la creciente desigualdad de la distribución del ingreso personal. El informe demuestra que, en muchos países, existe una tendencia de largo plazo hacia una menor participación de compensación del trabajo y una participación cada vez mayor de las utilidades. Esto confirma que existieron discrepancias entre el aumento de los salarios y el crecimiento de la productividad en un gran número de países. Los salarios promedio han declinado en las economías desarrolladas en 2008 y 2011. En cuanto a los desequilibrios internos, es improbable que las políticas de austeridad y un largo período de revés económico revertan las tendencias de la distribución personal de los salarios y los ingresos. Estos acontecimientos tienen consecuencias no solamente sobre la estabilidad económica y el crecimiento, sino que también desafiaron la noción de justicia social y socavan la cohesión social. La desigualdad en la distribución y la concentración de los ingresos entre los que más ganan y los dueños del capital han sido la causa del descontento público alrededor del mundo, aumentando el riesgo de disturbios e inestabilidad social. En las economías desarrolladas han reducido la aprobación de las medidas de austeridad y consolidación fiscal. En los países en desarrollo han provocado una multitud de huelgas y protestas, especialmente cuando los aumentos en el precio de los alimentos y la energía han erosionado simultáneamente el poder adquisitivo de los asalariados de menores ingresos. Con el fin de superar esta situación, se sugiere que se lleven a cabo acciones para "reequilibrar" tanto a nivel nacional como mundial. En 2014, la Comisión de Expertos de la OIT publicó un Estudio General sobre sistemas de salarios mínimos. En las conclusiones de este Estudio, la Comisión consideró que los objetivos del Convenio núm. 131 siguen siendo tan pertinentes en la actualidad como lo fueron en el momento de su adopción en 1970, a pesar de los cambios y progresos en el mundo del trabajo. Los objetivos, principios y métodos establecidos en el Convenio núm. 131 no sólo han superado las transformaciones económicas, políticas y sociales que el mundo ha experimentado desde su adopción en 1970, sino que también se ajustan perfectamente a las políticas públicas mediante las que los Estados tratan de conciliar los objetivos de desarrollo económico y justicia social.

## TIEMPO DE TRABAJO

Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919 (véase más abajo), limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores. Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

**Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)**

**Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)**

Estos dos Convenios establecen la norma general de 48 horas regulares de trabajo a la semana, con un máximo de 8 horas al día.

**Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)**

**Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm. 116)**

Establecen el principio de la semana de 40 horas de trabajo.

**Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)**

**Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)**

Establecen la norma general de que los trabajadores deben disfrutar de un período de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.

**Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1970 (núm. 132)**

Toda persona a la que se aplique el Convenio debe disfrutar de al menos tres semanas laborables de vacaciones anuales pagadas por cada año de servicio.



**Convenio sobre trabajo nocturno, 1990 (núm. 171)**

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán tomar medidas para la protección de trabajadores nocturnos conforme con la naturaleza del trabajo nocturno. El trabajo nocturno está definido como todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana. También contempla alternativas al trabajo forzoso que han de ofrecerse a las mujeres para períodos específicos durante y después del embarazo.

**Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175)**

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán garantizar que los trabajadores a tiempo parcial reciban la misma protección, el mismo salario básico, la misma seguridad social, así como unas condiciones de empleo equivalentes a las que han sido acordadas a los trabajadores a tiempo completo comparables.

**Tiempo de trabajo en la práctica**

Según las estadísticas de la OIT de 2012, las horas promedio efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada van de 11,4 horas (Guatemala) a 50 horas (Qatar).<sup>29</sup> Asimismo, un análisis basado en los datos disponibles acerca de 44 países y territorios indica que las horas de trabajo promedio por semana van de entre 35 y 45 horas. En un número significativo de países en desarrollo, el número de horas de trabajo semanales es mayor, excediendo a menudo las 48 horas. Respecto a los países de altos ingresos, el tiempo de trabajo semanal de sus trabajadores es relativamente corto, excepción hecha de algunos países asiáticos.<sup>30</sup> El tiempo de trabajo es un ámbito en el que las sociedades han evolucionado a lo largo del tiempo. A este respecto, las nuevas formas de organización del tiempo de trabajo, tales como teletrabajo, horario flexible y horario sobre llamada plantean nuevos desafíos a los encargados de la toma de decisiones políticas. La Conferencia Internacional del Trabajo ha realizado esfuerzos sostenidos para responder a los cambios sociales mediante la adopción de normas internacionales del trabajo actualizadas.

La Constitución de la OIT establece el principio de protección de los trabajadores respecto de las enfermedades y de los accidentes del trabajo. Sin embargo, para millones de trabajadores esto se sitúa lejos de la realidad. La OIT estima que 2,02 millones de personas mueren cada año a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Otros 317 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y cada año se producen unos 337 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo proporcionan instrumentos esenciales para que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores instauren dichas prácticas y prevean la máxima seguridad en el trabajo. En 2003, la OIT adoptó un plan de acción para la seguridad y la salud en el trabajo, que incluía la introducción de una cultura de la seguridad y la salud preventivas, la promoción y el desarrollo de instrumentos pertinentes, y la asistencia técnica.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

La OIT ha adoptado más de 40 normas que tratan específicamente de la seguridad y la salud en el trabajo, así como más de 40 repertorios de recomendaciones prácticas. Cerca de la mitad de los instrumentos de la OIT tratan directa o indirectamente de cuestiones relativas a la seguridad y a la salud en el trabajo.

### Principios Fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

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

En su calidad de marco promocional, este instrumento está concebido con la finalidad de ofrecer un tratamiento coherente y sistemático de las



cuestiones de salud y de seguridad en el trabajo y de promover el reconocimiento de los convenios que existen en este ámbito. Este Convenio tiene por objeto establecer y poner en práctica políticas nacionales coherentes de seguridad y salud en el trabajo, gracias al diálogo entre el gobierno y las organizaciones de trabajadores y empleadores y promover una cultura de prevención nacional en materia de seguridad y salud. A pesar de su reciente adopción, dicho Convenio entró en vigor en 2008 y ya fue ratificado por más de 30 Estados Miembros.

#### **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002**

Este Convenio prevé la adopción de una política nacional coherente sobre seguridad y salud en el trabajo, y acciones de los gobiernos y dentro de las empresas, para promover la seguridad y la salud en el trabajo, y mejorar las condiciones de trabajo. Esta política deberá ser desarrollada tomando en consideración las condiciones y las prácticas nacionales. El Protocolo exige el establecimiento y la revisión periódica de los requisitos y procedimientos para el registro y la notificación de los accidentes y las enfermedades en el trabajo, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas.

#### **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)**

Este Convenio prevé el establecimiento de servicios de salud en el ámbito de la empresa, a quienes se asignan funciones esencialmente preventivas y que son responsables de aconsejar al empleador, a los trabajadores y a sus representantes en la empresa acerca del mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable.

### Salud y seguridad en algunas ramas de la actividad económica

#### **Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964 (núm. 120)**

Este instrumento tiene el objetivo de preservar la salud y el bienestar de los trabajadores empleados en establecimientos comerciales, establecimientos, instituciones y servicios administrativos en los cuales los trabajadores estén contratados, sobre todo para trabajos de oficina y otros servicios relacionados, a través de medidas de higiene elementales, respondiendo a los requisitos de bienestar en el lugar de trabajo.

#### **Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)**

Véase la sección relativa a los trabajadores portuarios.

**Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)**

Este Convenio contiene medidas técnicas detalladas de prevención y protección, teniéndose debidamente en cuenta los requisitos específicos de este sector. Estas medidas se relacionan con la seguridad en los lugares de trabajo, con las máquinas y los equipos utilizados, con el trabajo llevado a cabo en las alturas y con el trabajo realizado en aire comprimido.

**Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176)**

Este instrumento regula los diversos aspectos de la seguridad y la salud del trabajo en las minas, incluyendo la inspección, las herramientas especiales de trabajo y el equipo especial de protección de los trabajadores. También prescribe los requisitos relativos al rescate en las minas.

**Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184)**

El Convenio tiene el objetivo de prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo agrícola o forestal. Con este fin, el Convenio incluye medidas relativas a la seguridad de la maquinaria y a la ergonomía, al manejo y transporte de materiales, a la gestión racional de los productos químicos, al manejo de animales, a la protección contra los riesgos biológicos, y a los servicios de bienestar y alojamiento.

## Protección contra riesgos específicos

**Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)**

El objetivo del Convenio es establecer requisitos básicos para proteger a los trabajadores contra los riesgos asociados con la exposición a radiaciones ionizantes. Las medidas de protección que han de tomarse, incluyen: el límite a la exposición del trabajador a las radiaciones ionizantes al nivel práctico más bajo, siguiendo los conocimientos técnicos disponibles en ese momento, y evitándose toda exposición innecesaria, así como el control del lugar de trabajo y de la salud de los trabajadores. El Convenio se refiere asimismo a los requisitos relativos a las situaciones de emergencia que pudieran presentarse.

**Convenio sobre el cáncer profesional, 1974 (núm. 139)**

Este instrumento está dirigido al establecimiento de un mecanismo para la instauración de una política destinada a prevenir los riesgos del cáncer profesional ocasionado por la exposición, generalmente durante un período prolongado, a diversos tipos de agentes químicos y físicos presentes en

el lugar de trabajo. Con tal finalidad, los Estados se encuentran obligados a determinar periódicamente las sustancias y los agentes cancerígenos cuya exposición profesional deberá prohibirse o regularse, no escatimar esfuerzos de cara a sustituir estas sustancias y estos agentes por aquellos no cancerígenos o menos cancerígenos, para prescribir medidas de protección y supervisión, así como prescribir los exámenes médicos necesarios a los trabajadores expuestos.

**Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148)**

El Convenio establece que, en la medida de lo posible, el ambiente de trabajo deberá estar libre de todo peligro debido a la contaminación del aire, el ruido o las vibraciones. Para conseguir esto, deberán aplicarse, a las empresas o a los procesos, medidas técnicas, y cuando esto no fuera posible, en su lugar deberán adoptarse medidas complementarias respecto de la organización del trabajo.

**Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)**

Apunta a prevenir los efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores de la exposición al asbesto, indicando métodos razonables y factibles, y técnicas para reducir al mínimo la exposición al asbesto en el trabajo. Con miras a alcanzar este objetivo, el Convenio enumera algunas medidas detalladas que se basan esencialmente en la prevención y el control de riesgos de la salud ocasionados por la exposición laboral al asbesto, y en la protección de los trabajadores contra tales riesgos.

**Convenio sobre los productos químicos, 1990 (núm. 170)**

El Convenio establece la adopción y la aplicación de una política coherente en materia de seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo, que incluyen la producción, la manipulación, el almacenamiento y el transporte de productos químicos, así como la eliminación y el tratamiento de los desechos de productos químicos, la emisión de productos químicos resultante del trabajo y el mantenimiento, la reparación y la limpieza del equipo y de los recipientes utilizados para los productos químicos. Además, asigna responsabilidades específicas a los Estados proveedores y exportadores.

### **La seguridad y la salud en el trabajo en cifras<sup>31</sup>**

Según las estimaciones de la OIT, cada año mueren 2,02 millones de trabajadores a causa de enfermedades vinculadas con el trabajo, mientras que 321.000 trabajadores mueren en el lugar de trabajo, equivalente a 1 trabajador cada 15 segundos. Los trabajadores sufren aproximadamente 317 millones de accidentes laborales no mortales cada año y 160 millones de enfermedades vinculadas con el trabajo por año. Las muertes y las lesiones representan índices particularmente altos en los países en desarrollo, donde una parte importante de la población trabaja en actividades peligrosas, como construcción, pesca, minería y agricultura. Unos 170.000 trabajadores agrícolas mueren cada año en el lugar de trabajo.


### **Tomar en cuenta los riesgos profesionales nuevos y emergentes**

En 2010, la OIT elaboró una nueva lista de enfermedades profesionales con el fin de brindar asistencia a los países en la prevención, registro, notificación y compensación de las enfermedades de origen profesional. Esta lista reemplaza la lista incluida en el Anexo de la Recomendación sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm. 194) e incluye una gama de enfermedades profesionales internacionalmente reconocidas, desde enfermedades causadas por agentes químicos, físicos y biológicos hasta enfermedades respiratorias y de la piel, enfermedades del sistema osteomuscular y cáncer profesional. Los trastornos mentales y del comportamiento fueron incluidos por primera vez en la lista de la OIT.

Con ocasión del Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo de 2010, la Organización puso el acento en los nuevos y emergentes riesgos en el mundo del trabajo a los que pueden dar lugar la innovación técnica o los cambios sociales u organizacionales, tales como (i) nuevas tecnologías y procesos de producción (por ejemplo, la nanotecnología, la biotecnología y riesgos químicos); (ii) nuevas condiciones de trabajo (por ejemplo, mayores cargas de trabajo, intensificación del trabajo a raíz de los recortes de plantilla, malas condiciones asociadas con la migración por motivos de trabajo, trabajos en la economía informal); y (iii) nuevas formas de empleo (por ejemplo, empleo independiente, contratación externa y contratos temporales).<sup>32</sup>



## SEGURIDAD SOCIAL



Una sociedad que brinda seguridad a sus ciudadanos, no sólo los protege de la guerra y de la enfermedad, sino también de la inseguridad relacionada con el hecho de ganarse la vida a través del trabajo. Los sistemas de seguridad social prevén unos ingresos básicos en caso de desempleo, enfermedad y accidente laboral, vejez y jubilación, invalidez, responsabilidades familiares tales como el embarazo y el cuidado de los hijos y la pérdida del sostén de la familia. Estas prestaciones no sólo son importantes para los trabajadores y sus familias, sino también para sus comunidades en general. Al proporcionar asistencia médica, seguridad de los medios de vida y servicios sociales, la seguridad social ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y a la plena realización de los individuos. Los sistemas de seguridad social también promueven la igualdad de género a través de la adopción de medidas encaminadas a garantizar que las mujeres que tienen hijos gocen de las mismas oportunidades en el mercado del trabajo. Para los empleadores y las empresas, la seguridad social contribuye a mantener una mano de obra estable que se adapte a los cambios. Por último, a través de las redes de protección en los casos de crisis económica, la seguridad social actúa como elemento fundamental de cohesión social, ayudando a garantizar la paz social y un compromiso con la globalización y el desarrollo económico. A pesar de estas ventajas, sólo el 20 por ciento de la población mundial tiene una cobertura adecuada de seguridad social y más de la mitad no goza de ningún tipo de cobertura de seguridad social.

Las normas sobre seguridad social de la OIT prevén diversos tipos de cobertura de seguridad social, con arreglo a los diferentes sistemas económicos y a las diferentes etapas de desarrollo. Los Convenios de la OIT sobre seguridad social ofrecen una amplia gama de opciones y de cláusulas de flexibilidad que permiten que el objetivo de cobertura universal pueda alcanzarse gradualmente. En un mundo globalizado, en el que la gente está cada vez más expuesta a riesgos económicos globales, existe una creciente concienciación respecto del hecho de que una política de protección social nacional de amplia base puede constituirse en un sólido amortiguador de muchos de los efectos sociales negativos de las crisis económicas. Por tales razones, en 2012, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un importante nuevo instrumento, la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)**

Establece la norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para poder acceder a las mismas. Comprende las nueve ramas principales de la seguridad social, es decir, asistencia médica, enfermedad, desempleo, vejez, accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, familia, maternidad, invalidez, y prestaciones de sobrevivientes. Para garantizar que el Convenio pueda aplicarse cualesquiera sean las circunstancias nacionales, el Convenio ofrece a los Estados la posibilidad de ratificarlo, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que permite alcanzar progresivamente todos los objetivos establecidos en él. El nivel de prestaciones mínimas puede determinarse en relación con el nivel salarial del país de que se trate. Pueden preverse asimismo excepciones temporales para aquellos países cuya economía y cuyos servicios médicos estén insuficientemente desarrollados, permitiéndoles, de este modo, restringir el ámbito de aplicación del Convenio y la cobertura de las prestaciones otorgadas.

### **Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)**

Este instrumento proporciona orientaciones para establecer y mantener pisos de seguridad social y para poner en marcha pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social a niveles más elevados para el mayor número de personas posibles, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social.

### **Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)**

### **Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)**

Estos instrumentos disponen algunos derechos y prestaciones de seguridad social para los trabajadores migrantes que hacen frente al problema de pérdida de los derechos a las prestaciones de la seguridad social de que gozaban en su país de origen.

## Otros instrumentos sobre seguridad social

Una última generación de convenios amplía el ámbito de aplicación previsto en el Convenio núm. 102. Al ofrecer un nivel más elevado de protección en cuanto al alcance y al nivel de las prestaciones que han de garantizarse, autorizan algunas excepciones que aseguran flexibilidad.

A continuación, se perfilan las prestaciones previstas en el Convenio núm. 102 y en convenios posteriores. Esta información no incluye las disposiciones sobre la duración y las condiciones para tener derecho a las prestaciones; tampoco las excepciones que se permiten en virtud de estos instrumentos ni los niveles más elevados de prestaciones en las recomendaciones pertinentes.<sup>33</sup>

### Asistencia médica

- Convenio núm. 102: dispone la asistencia preventiva, la asistencia médica general, comprendidas las visitas a domicilio, la asistencia de especialistas, el suministro de productos farmacéuticos esenciales que hayan sido recetados, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, y la hospitalización cuando ésta fuere necesaria.
- Convenio núm. 130: establece las mismas prestaciones que el Convenio núm. 102, más la asistencia odontológica y la readaptación médica.

### Prestaciones de enfermedad

- Convenio núm. 102: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.
- Convenio núm. 130: pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia. También dispone el pago de los gastos de sepelio en caso de fallecimiento del beneficiario.

#### Prestaciones de desempleo

- Convenio núm. 102: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.
- Convenio núm. 168: pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia. Más allá del periodo inicial, posibilidad de aplicar reglas especiales de cálculo. Sin embargo, el conjunto de las prestaciones a las que el desempleado puede tener derecho, debe garantizarle unas condiciones de vida saludables y dignas, de conformidad con las normas nacionales.

#### Prestaciones de vejez

- Convenio núm. 102: pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia. Obligación de revisar las tasas de las prestaciones pertinentes tras variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.
- Convenio núm. 128: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia. Las mismas condiciones que el Convenio núm. 102 en relación con la revisión de las tasas.

#### Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

- Convenio núm. 102: asistencia médica, pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia en casos de incapacidad laboral o invalidez, las prestaciones para las viudas o para los hijos a cargo en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos que correspondan al menos al 40% del salario de referencia. Posibilidad de convertir los pagos periódicos en una suma global, en determinadas condiciones. Excepto en el caso de una incapacidad para trabajar, la obligación de revisar las tasas de los pagos periódicos siguiendo cambios sustanciales en el costo de vida.

- Convenio núm. 121: Igual que el Convenio núm. 102, más algunos tipos de asistencia en el lugar de trabajo. Pagos periódicos que correspondan al menos al 60 por ciento del salario de referencia en casos de incapacidad laboral o invalidez, prestaciones para las viudas, para el viudo inválido a cargo, y para los hijos a cargo, en caso de fallecimiento del sostén de la familia, con pagos periódicos correspondientes al menos al 50% del salario de referencia. Obligación de fijar un monto mínimo para estos pagos, posibilidad de convertir los pagos en una suma global en determinadas condiciones, y prestaciones complementarias para las personas discapacitadas cuyo estado requiere la asistencia constante de una tercera persona.

#### Prestaciones familiares

- Convenio núm. 102: pagos periódicos o suministro de alimentos, vestido, vivienda, vacaciones o asistencia doméstica, o una combinación de los dos.
- No existen nuevos convenios en este ámbito.

#### Prestaciones de maternidad

- Convenio núm. 102: asistencia médica que deberá comprender, por lo menos, la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia puerperal prestadas por un médico o por una comadrona diplomada, así como la hospitalización cuando fuere necesaria; pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia.
- Convenio núm. 183: prestaciones médicas que deberán comprender la asistencia prenatal, durante el parto y puerperal, así como la asistencia hospitalaria cuando fuere necesaria; prestaciones pecuniarias que garanticen a la mujer subvenir a su mantenimiento y al de su hijo en buenas condiciones de salud y con un nivel de vida conveniente. Al menos dos tercios de las ganancias anteriores o una cuantía comparable.

#### Prestaciones de invalidez

- Convenio núm. 102: pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar los montos de las prestaciones pertinentes, en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

- Convenio núm. 128: pagos periódicos que correspondan al menos al 50 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida. Obligación de prestación de servicios de rehabilitación y adopción de medidas para favorecer la colocación de las personas con discapacidad en un empleo idóneo.

#### **Prestaciones de sobrevivientes**

- Convenio núm. 102: pagos periódicos que correspondan al menos al 40 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.
- Convenio núm. 128: pagos periódicos que correspondan al menos al 45 por ciento del salario de referencia; obligación de revisar estos montos en caso de variaciones sensibles del nivel general de ganancias y/o del costo de vida.

## PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

La constitución de una familia es un objetivo muypreciado por muchos trabajadores. Sin embargo, el embarazo y la maternidad son épocas de particular vulnerabilidad para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres en período de lactancia requieren una especial protección para evitar daños a su salud o a la de sus hijos, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, para su recuperación y para la lactancia. Al mismo tiempo, requieren una protección que les garantice que no van a perder sus empleos por el solo hecho del embarazo o de la baja por maternidad. Esa protección no sólo garantiza a las mujeres la igualdad en el acceso al empleo, sino que también les garantiza el mantenimiento de unos ingresos que a menudo son vitales para el bienestar de toda su familia. La garantía de la salud de las trabajadoras embarazadas y de las madres en período de lactancia, y la protección contra la discriminación en el trabajo, son condiciones requeridas para alcanzar una genuina igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres en el trabajo, y para permitir que los trabajadores constituyan familias en condiciones de seguridad.

### Instrumento pertinente de la OIT

#### **Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)**

Este Convenio es la norma internacional del trabajo sobre protección de la maternidad más actualizada, aunque los instrumentos pertinentes anteriores el Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) y el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), aún están en vigor en algunos países.

El Convenio núm. 183 establece 14 semanas de prestaciones de maternidad para las mujeres a las que se aplica el instrumento. Toda mujer que esté ausente del trabajo por licencia de maternidad, tendrá derecho a una prestación en metálico que le garantice su mantenimiento y el de su hijo en condiciones de salud apropiadas y con un nivel de vida adecuado. El monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a las dos terceras partes de sus ganancias anteriores o a una cuantía comparable. El Convenio también dispone que los Estados ratificantes deberán adoptar medidas para garantizar que no se obligue a las embarazadas o a las madres en período de lactancia a realizar un trabajo que haya sido considerado como perjudicial para su salud o la de su hijo, y establece la protección contra la discriminación basada en la maternidad. La norma también prohíbe que los empleadores despidan a una mujer durante el embarazo, o durante su

ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, con el nacimiento del hijo y con sus consecuencias o la lactancia. Se garantiza a la mujer el derecho a reintegrarse en el mismo puesto de trabajo o en un puesto equivalente con la misma remuneración. Asimismo, otorga a la mujer el derecho a una o más interrupciones al día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.

#### **Licencia de maternidad: Los países que respetan las normas de la OIT**

A nivel mundial, el 53 por ciento (98 países) de los 185 países examinados prevé una licencia de maternidad de por lo menos 14 semanas de duración, en virtud de lo dispuesto en el Convenio núm. 183. Entre ellos, 42 países respetan las 18 semanas o más de licencia mencionadas en la Recomendación núm. 191. Sesenta países prevén de 12 a 13 semanas de licencia – menos de la duración prescrita en el Convenio núm. 183, pero en consonancia con los niveles establecidos en los Convenios núms. 3 y 103, es decir, al menos 12 semanas de licencia. Sólo el 15 por ciento (27 países) conceden menos de 12 semanas de licencia de maternidad. De los 185 países con información disponible, todos salvo tres prevén prestaciones monetarias a las mujeres durante la licencia de maternidad. Las tres excepciones son Omán, Papúa Nueva Guinea y los Estados Unidos y los tres prevén alguna forma de licencia de maternidad pero no cuentan con disposiciones legales generales sobre prestaciones monetarias. A nivel mundial, 45 por ciento (74 países) de los 167 examinados prevén prestaciones monetarias correspondientes a dos tercios al menos de los ingresos por un mínimo de 14 semanas. En efecto, 37 por ciento (61 países) superan esta norma al conceder prestaciones equivalentes al 100 por ciento de los ingresos anteriores durante al menos 14 semanas. Sin embargo, en más de la mitad (93 países), no se reciben prestaciones monetarias durante la licencia de maternidad, se reciben menos de dos tercios de los ingresos anteriores o se reciben prestaciones por un período inferior a 14 semanas.



## TRABAJADORES DOMESTICOS

Los trabajadores domésticos constituyen una proporción significativa de la fuerza de trabajo mundial en el empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para casas particulares, a menudo sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados y excluidos del alcance de la legislación laboral. Actualmente, existen al menos 53 millones de trabajadores domésticos en el mundo, sin incluir a los niños trabajadores domésticos y esta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en desarrollo. Ochenta y tres por ciento de los trabajadores domésticos son mujeres.

Condiciones de trabajo deplorables, explotación laboral y abusos de los derechos humanos son los problemas más graves que enfrentan los trabajadores domésticos. Sólo el 10 por ciento de los trabajadores domésticos (o sea 5,3 millones) están protegidos por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores. Por el contrario, más de un cuarto - 29,9 por ciento o alrededor de 15,7 millones de trabajadores domésticos - están completamente excluidos del ámbito de la legislación laboral nacional.

### Instrumento pertinentes de la OIT

#### Convenio sobre los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Este Convenio y la Recomendación núm. 201 conexas estipulan que los trabajadores domésticos de todo el mundo que se ocupan de familias y hogares deben gozar de los mismos derechos laborales básicos que los demás trabajadores: horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, pago en especie limitado, información clara sobre los términos y condiciones de empleo, así como respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.



**Trabajadores domésticos en cifras**

El trabajo doméstico es una fuente significativa de empleo: representa 1,7 por ciento del empleo mundial total y 3,6 por ciento del empleo asalariado. Mientras que el trabajo doméstico es de menor incidencia en los países avanzados (0,9 por ciento del total del empleo asalariado total) y en Europa del Este y países del CEI (0,4 por ciento), en varios países en desarrollo y emergentes representa un porcentaje de participación mucho mayor del empleo asalariado: en América Latina y el Caribe, 11,9 por ciento del empleo asalariado se encuentra en servicios domésticos, seguido por Oriente Medio (8,0 por ciento), África (4,9 por ciento) y Asia (3,5 por ciento). El trabajo doméstico es predominantemente realizado por mujeres, quienes representan 83 por ciento de todos los trabajadores domésticos a nivel mundial. La composición por género fluctúa entre regiones, y la participación femenina varía entre aproximadamente 64 por ciento en Oriente Medio y 67 por ciento en Europa del Este y los países CEI y 92 por ciento en América Latina y el Caribe.

Hasta la fecha, 14 países han ratificado el Convenio núm. 189 (2011):

Argentina, Uruguay, Filipinas, Mauricio, Nicaragua, Bolivia, Paraguay, Sudáfrica, Guyana, Ecuador, Alemania, Italia, Costa Rica y Colombia.

## TRABAJADORES MIGRANTES

La aceleración de la globalización económica ha generado más trabajadores migrantes que lo ocurrido en cualquier otro tiempo. El desempleo y la creciente pobreza han determinado que muchos trabajadores de los países en desarrollo busquen trabajo en el extranjero. Los países desarrollados han aumentado su demanda de trabajadores, especialmente de trabajadores no calificados. Como consecuencia de ello, son millones los trabajadores y sus familias que viajan a otros países para encontrar trabajo. Se estima que actualmente existen en el mundo 232 millones de migrantes, equivalentes a 3,1 por ciento de la población mundial. Las mujeres representan casi la mitad de los migrantes. Se estima que uno de cada ocho migrantes tiene entre 15 y 24 años de edad. Los trabajadores migrantes contribuyen a la economía de sus países de acogida y las remesas de dinero que envían a sus hogares ayudan a desarrollar las economías de sus países de origen. Sin embargo, al mismo tiempo, es frecuente que los trabajadores migrantes tengan una escasa protección social y sean vulnerables a la explotación y al tráfico de personas. Los trabajadores migrantes con capacitación son menos vulnerables a la explotación, pero su partida ha privado a algunos países en desarrollo de trabajadores valiosos de los que están necesitadas sus economías. Las normas de la OIT sobre las migraciones confieren mecanismos, tanto a los países de origen de los trabajadores migrantes como a los países receptores, para la gestión de los flujos migratorios y para la garantía de una adecuada protección a esta categoría vulnerable de trabajadores.<sup>34</sup>

### Instrumentos pertinentes de la OIT

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

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán facilitar las migraciones internacionales con fines de empleo, estableciendo y manteniendo un servicio gratuito de asistencia y de información para los trabajadores migrantes, y adoptando medidas contra la propaganda engañosa sobre la emigración y la inmigración. Incluye disposiciones sobre los servicios médicos apropiados para los trabajadores migrantes y la transferencia de ingresos y ahorros. Los Estados deben aplicar un trato no menos favorable que el que se aplica a sus nacionales con respecto a un número de cuestiones que incluyen las condiciones de empleo, la libertad sindical y la seguridad social.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Dispone medidas para combatir las migraciones clandestinas e ilegales, y, al mismo tiempo, establece la obligación general de respetar los derechos humanos básicos de todos los trabajadores migrantes. También extiende el campo de la igualdad entre los trabajadores migrantes con residencia legal y los trabajadores nacionales más allá de las disposiciones del Convenio de 1949, para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, la seguridad social, los derechos sindicales y culturales, y las libertades individuales y colectivas a las personas que, como trabajadores migrantes o miembros de sus familias, residen legalmente en el territorio de un Estado que lo hubiese ratificado. Los Estados Miembros deberán facilitar la reunión de las familias de los trabajadores migrantes que residen legalmente en su territorio.

#### **Juventud y migración**

Los jóvenes migrantes constituyen más del 10 por ciento de los 232 millones de migrantes internacionales en general, y, siendo el grupo social con mayor movilidad, constituyen el grueso de los movimientos anuales de migración. Si bien la migración internacional representa una oportunidad para que los jóvenes obtengan una mejor vida para ellos y sus familias, perseguir aspiraciones educativas, mejorar sus competencias y perspectivas profesionales, o satisfacer un deseo de desarrollo personal a través de las aventuras y los desafíos que se producen tras vivir en el extranjero, la migración de los jóvenes surge en un contexto de elevado desempleo juvenil y de falta de trabajo decente en el país de origen. La tasa de desempleo entre los jóvenes de casi todos los países es de al menos el doble de la tasa general de desempleo, y se calcula que 73 millones de jóvenes se encuentran sin empleo, según las últimas Tendencias Mundiales de Empleo Juvenil realizadas por la OIT. Desafortunadamente, como resultado, muchos jóvenes migrantes con frecuencia quedan atrapados en trabajos de explotación y abuso, incluido el trabajo forzoso. Adicionalmente, con demasiada frecuencia -y al igual que otros inmigrantes- se convierten en chivos expiatorios de las deficiencias de los sistemas sociales y económicos.<sup>35</sup>

#### **Buenas prácticas en políticas de migración laboral**

En 2010, la OIT estableció una "Base de datos sobre buenas prácticas en migración laboral" actualizada regularmente. Esta base de datos ofrece asistencia a los mandantes en los Estados Miembros en sus esfuerzos por desarrollar y mejorar sus programas y políticas migratorios encaminados a maximizar los beneficios de la migración laboral y minimizar sus consecuencias negativas.<sup>36</sup>

## GENTE DE MAR

Se estima que el 90 por ciento del comercio mundial recurre al transporte marítimo o fluvial, que a su vez depende de la gente de mar para la explotación de los buques.<sup>37</sup> Por consiguiente, los marinos son esenciales al comercio internacional y al sistema económico global. Es menester señalar que el transporte marítimo es el primer sector realmente globalizado. Esto significa que, generalmente, marinos de diferentes nacionalidades son contratados a bordo de buques registrados en otro Estado, que pertenecen a un armador que a veces no tiene ni la nacionalidad del buque ni la de alguno de los marinos. En derecho internacional, el Estado del pabellón – que es el país en el que el buque está registrado y cuyo pabellón enarbolará– es el Estado internacionalmente responsable de adoptar y poner en práctica las medidas necesarias que garanticen la seguridad en el mar, en especial, en cuanto a las condiciones de trabajo, cualquiera sea la nacionalidad de los marinos o del armador.

En los buques que enarbolan el pabellón de Estados que no ejercen jurisdicción ni control efectivo sobre sus buques, tal como lo exige el derecho internacional, los marinos trabajan a menudo en condiciones inaceptables, en detrimento de su bienestar, su salud y, por supuesto, de la seguridad del buque a bordo del cual están empleados. Dado que, frecuentemente, los marinos trabajan fuera de sus países de origen y que, la mayoría de las veces, los empleadores no están situados en el país de origen de los marinos, la existencia de normas internacionales efectivas son primordiales para este sector. Evidentemente, es menester que tales normas sean implementadas en el plano nacional, en particular, por parte de los gobiernos que poseen un registro de matrícula de los buques y que autorizan a estos últimos a enarbolar su pabellón. La exigencia de normas internacionales ya es reconocida y ampliamente aceptada para las normas relativas a la seguridad en el mar y las relativas a la protección del medio ambiente marino. Es asimismo importante destacar que un número significativo de armadores ofrecen condiciones decentes de vida a sus empleados: estos armadores y los países en los cuales operan, pagan el precio de una competencia desleal por parte de armadores que operan en buques que no respetan las normas.

El buque a bordo del cual los marinos viven y trabajan durante largos períodos constituye a la vez su hogar y su lugar de trabajo; sus condiciones de trabajo y de vida revisten entonces una importancia capital. La gente de mar está expuesta a múltiples riesgos propios de su profesión, afrontan condiciones climáticas extremas y corren el riesgo de ser abandonados en el extranjero si el armador enfrenta dificultades, en particular, financieras.



A esto debe sumársele la intensificación de las medidas de seguridad y de los controles fronterizos, que han tornado muy difícil la posibilidad para los marinos de viajar para alcanzar o abandonar un buque en medio de un viaje y que limitan también su posibilidad de bajar a tierra durante las escalas, lo que es necesario para su bienestar y salud.

## Instrumentos pertinentes de la OIT

Con el fin de proteger a la gente de mar en el mundo, así como a su aporte al comercio internacional, la OIT adoptó más de 70 instrumentos (41 convenios y recomendaciones conexas) en el marco de reuniones marítimas especiales de la Conferencia Internacional del Trabajo. Para el sector marítimo, las normas internacionales de la OIT fijan condiciones mínimas de «trabajo decente» y abarcan casi todos los aspectos del trabajo, desde las condiciones mínimas exigidas para el trabajo de la gente de mar a bordo de un buque, (en particular, la edad mínima, el certificado médico, formación y calificaciones) hasta las disposiciones sobre las condiciones de empleo, tales como las horas de trabajo o los períodos de descanso, los salarios, el derecho a vacaciones, la repatriación y el alojamiento, esparcimiento, alimentación y servicio de fonda, pasando por la protección de la salud, el bienestar y la protección en materia de seguridad social. Tales normas comprenden también las pensiones y establecen los documentos de identidad de la gente de mar, internacionalmente reconocidos, con el fin de facilitar los controles fronterizos.

### Codificación de las normas marítimas de la OIT

En febrero de 2006, con ocasión de la 10.<sup>a</sup> reunión marítima, la 94.<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) que revisa y refunde 37 convenios existentes, así como las recomendaciones conexas. Estos convenios han dejado de estar abiertos a ratificación aunque los Estados Miembros de la OIT que hayan ratificado cualquiera de ellos pero que no hayan ratificado el MLC, 2006, siguen estando obligados por el convenio o convenios en cuestión, incluida la responsabilidad de presentación de memorias sobre la aplicación de la legislación nacional exigida por el artículo 22 de la Constitución de la OIT. En lugar de estar abiertos a ratificación estos Convenios anteriores están ahora codificados en un solo instrumento, el MLC, 2006, organizado en un nuevo formato, en el que se han introducido algunas actualizaciones consideradas necesarias para reflejar las condiciones y el vocabulario actuales del transporte marítimo. A este respecto,

contempla, en un único instrumento, de manera exhaustiva, los derechos de 1,5 millones de marinos de todo el mundo a condiciones de trabajo decentes. Abarca prácticamente todos los aspectos relacionados con sus condiciones de trabajo y de vida, incluidos, entre otros, edad mínima, condiciones de empleo, horas de trabajo y de descanso, pago de salarios, vacaciones pagadas anuales, repatriación al término del contrato, atención médica a bordo, utilización de servicios privados de contratación y colocación autorizados, alojamiento, alimentación y servicio de fonda, salud y seguridad y prevención de accidentes y procedimientos de tramitación de quejas a bordo.<sup>38</sup>

El MLC, 2006 afecta a un gran número de buques que realizan viajes internacionales, nacionales o internos. Contiene además nuevos e importantes componentes de cumplimiento y ejecución basados en la inspección de los Estados del pabellón y en el control de los Estados portuarios. Las excepciones a su ámbito de aplicación comprenden a aquellos buques que viajan exclusivamente en aguas interiores o en aguas situadas dentro de o en las inmediaciones de aguas protegidas o de zonas en las que rijan reglamentaciones portuarias; los buques dedicados a la pesca u otras actividades similares; las embarcaciones de construcción tradicional, como los dhows y los juncos; y los buques de guerra y las unidades navales auxiliares. Para entrar en vigor, el MLC exigía que se registraran como mínimo las ratificaciones de 30 países, que representaran al menos el 33 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial. El 20 de agosto de 2012, se cumplieron ambas condiciones y el Convenio entró en vigor 12 meses más tarde, el 20 de agosto de 2013. Actualmente, el Convenio ha sido ratificado por más de 60 países que representan más del 80 por ciento del arqueo bruto de la flota mercante mundial y sigue recibiendo ratificación generalizada. Con vistas a lograr un impacto de amplio alcance en los mecanismos de aplicación en el nivel nacional, así como a seguir promoviendo su ratificación generalizada, la OIT realiza una amplia gama de actividades para el fortalecimiento de capacidades, tales como seminarios tripartitos de nivel nacional y ha desarrollado una gran variedad de recursos, tales como el sitio web consagrado al MLC, 2006, que cuenta con información actualizada sobre las actividades relativas al Convenio, la base de datos MLC, 2006, que contiene información específica sobre implementación del Convenio por parte de países que lo han ratificado, así como Orientaciones para la aplicación del Convenio y disposiciones modelo para la legislación nacional. Asimismo, la Academia de Trabajo Marítimo, con base en el Centro de Formación Internacional de la OIT de Turín, organiza talleres sobre el MLC, 2006, incluyendo cursos de

formación de corta duración con residencia para inspectores y formadores de inspectores del trabajo marítimo, talleres en cooperación con las organizaciones internacionales representativas de marinos y armadores y talleres sobre elaboración de legislación. En marzo de 2003, el Consejo de Administración de la OIT adoptó el Reglamento del Comité Tripartito Especial, establecido para dar cumplimiento al artículo XIII del MLC, 2006 con el fin de examinar continuamente la aplicación del Convenio. En virtud del Convenio, el Comité tiene competencias para examinar y proponer a la Conferencia Internacional del Trabajo enmiendas al Código del Convenio y juega un importante rol consultivo en virtud del artículo VII respecto a los países en que no existan organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar a las cuales consultar sobre la implementación del MLC, 2006. El Comité se constituyó en junio 2013 y celebró su primera reunión en abril 2014, durante la cual adoptó enmiendas al Código para regular la cuestión de la garantía financiera para la gente de mar y sus personas a cargo, en lo que respecta a la indemnización por lesión corporal y/o muerte y abandono. Estas enmiendas fueron luego transmitidas a la Conferencia Internacional del Trabajo para su aprobación en junio de 2014. En virtud de lo dispuesto en el artículo XV del MLC, 2006, las enmiendas entrarán en vigor para los miembros ratificantes que no hayan manifestado su desacuerdo durante los seis meses posteriores al término del plazo fijado (en virtud del Convenio, el plazo es generalmente de dos años) a menos que más del 40 por ciento de los Miembros que hayan ratificado el Convenio y que representen como mínimo el 40 por ciento del arqueado bruto de la flota mercante de tales miembros, hayan enviado expresiones formales de desacuerdo.



## PESCADORES

Se estima que 58,3 millones de personas trabajan en el sector primario de la pesca de captura y de la acuicultura, de los cuales 37 por ciento a tiempo completo, 23 por ciento a tiempo parcial y el resto como pescadores ocasionales o con estatus indeterminado (FAO, 2014). La pesca supone la realización, durante largas horas, de tareas extenuantes en el mar, que con frecuencia se convierte en un medio hostil. Los pescadores pueden tener que utilizar equipos peligrosos, simples o complejos, para capturar, clasificar y almacenar la pesca. En muchos países, las tasas de lesiones y fallecimientos en este sector son muy superiores a la media nacional de los demás sectores. En caso de accidente o de enfermedad en el mar, los pescadores están lejos de los centros médicos profesionales y deben encomendarse a las personas que están a bordo del buque para recibir los cuidados necesarios; los servicios de evacuación médica varían considerablemente de unos países y regiones a otros. Los buques pesqueros pueden permanecer en el mar durante largos períodos, faenando en caladeros alejados de la costa. Los pescadores tropiezan a menudo con dificultades para obtener permiso para bajar a tierra en puertos extranjeros y con problemas para obtener visado que les autorice a subir a bordo o a bajar del buque en países extranjeros. Las relaciones laborales entre los empleadores (con frecuencia, los propietarios de buques pesqueros) y los pescadores son de diverso tipo. Existen dos sistemas fundamentales de remuneración en el sector: el sistema de remuneración fija y el de remuneración proporcional. En el primer caso, el salario se fija en función de un período determinado. En el segundo caso, los pescadores obtienen un porcentaje de los ingresos o beneficios brutos de la expedición de pesca de que se trate. A veces los pescadores perciben un salario mínimo bajo que se complementa con una remuneración proporcional a las capturas o con primas. En muchos países, los pescadores se inscriben en la categoría de «trabajadores por cuenta propia» en razón de ese tipo de contratos.



Con vistas a dar respuesta a las necesidades específicas de los trabajadores y trabajadoras del sector de la pesca, la OIT ha desarrollado normas encaminadas a ofrecerles protección especial. Dada la importancia de la industria de la pesca y los progresos que han tenido lugar desde la adopción de las normas sobre la pesca en 1959 y 1966 y teniendo en cuenta que los buques pesqueros quedaron puntualmente excluidos del ámbito de aplicación del Convenio sobre trabajo marítimo, 2006, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en su 97.<sup>a</sup> reunión el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) y la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199) que tienen por objeto ser normas integrales referidas a las condiciones de vida y de trabajo de los pescadores.

#### **Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188)**

Teniendo en cuenta la necesidad de revisar los siguientes convenios internacionales, a saber, el Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112), el Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113), el Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114) y el Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126), este Convenio actualiza los citados instrumentos y se orienta a proteger a un mayor número de trabajadores en el mundo, en particular, a los que trabajan a bordo de buques más pequeños. El objetivo de este Convenio es asegurar que los pescadores gocen de condiciones decentes para trabajar a bordo de buques de pesca en lo relativo a las condiciones mínimas requeridas para el trabajo a bordo, las condiciones de servicio, el alojamiento y la alimentación, la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la asistencia médica y la seguridad social. Se aplica a todo el sector de la pesca comercial, con excepción de la pesca de subsistencia y de la pesca deportiva, a todos los buques, cualquie-

ra sean sus dimensiones, y a todos los pescadores, incluidos aquellos cuya remuneración se base en el reparto de las capturas («a la parte»). Entre las numerosas mejoras introducidas por el nuevo Convenio, el mismo:

- aumenta la edad mínima para trabajar a bordo de un buque de pesca a 16 años;
- fija la duración máxima de validez de un certificado médico en dos años;
- exige la adopción de una ley relativa a la dotación mínima, y define los períodos mínimos de descanso diarios y semanales para los buques que permanezcan más de tres días en el mar;
- establece el derecho de repatriación de los pescadores cuyos costos deben ser sufragados por el propietario del buque de pesca;
- y, por último, integra disposiciones relativas al control del Estado del puerto, inspiradas de las que se aplican en el sector marítimo.

## Otros instrumentos anteriores de la OIT

### **Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)**

Tiene como objetivo garantizar que ninguna persona podrá ser empleada a bordo de un barco de pesca, en cualquier calidad, si no tiene la aptitud física necesaria para el trabajo marítimo. Establece que los Estados que lo ratifiquen deberán realizar exámenes médicos previos y expedir certificados médicos de duración limitada.

### **Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)**

Dispone que los contratos de enrolamiento deban ser firmados tanto por el armador del barco de pesca, o su representante autorizado, como por el pescador. El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente los derechos y las obligaciones respectivos de cada una de las partes. Entre otras cosas, deberá especificar el viaje o los viajes que se emprenderán, el servicio que va a desempeñar el interesado, el importe de su salario y la terminación del contrato.

### **Convenio sobre los certificados de competencia de pescadores, 1966 (núm. 125)**

Estipula que los Estados que lo ratifiquen deberán establecer normas de calificación para los certificados de competencia, a efectos de ejercer las funciones de capitán o patrón, segundo de a bordo y maquinista en un barco de pesca, y de organizar y supervisar los exámenes de los candidatos para comprobar que poseen las calificaciones necesarias. Establece la edad mínima y la mínima experiencia profesional necesarias para cada profesión, las competencias requeridas para categorías específicas y los grados de los certificados respecto de los cuales los candidatos tienen que probar su calificación.

### **Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)**

Establece los requisitos del alojamiento de la tripulación respecto, entre otros, de los mamparos, los dormitorios, la ventilación, la calefacción, la iluminación, el espacio, los comedores, las instalaciones sanitarias, las cocinas y los servicios médicos.

## TRABAJADORES PORTUARIOS



Para muchos países, la industria portuaria representa hoy un eslabón importante en la red de transporte, que es menester mejorar constantemente para responder a las demandas del comercio internacional. El volumen creciente del transporte, la creciente sofisticación de las infraestructuras, el extendido uso de contenedores y la magnitud de las inversiones de capital necesarias para el desarrollo de las actividades portuarias, han conducido a profundas reformas en el sector. Lo que en un tiempo fue un sector que requería sobre todo mano de obra ocasional y poco calificada, ahora necesita trabajadores mucho más calificados que figuren cada vez más en los registros. Al mismo tiempo, son crecientes las demandas de que los trabajadores portuarios sean más productivos y trabajen por turnos, mientras que se ha ido reduciendo el número total de trabajadores portuarios. Los países en desarrollo se han visto en dificultades a la hora de financiar el desarrollo de puertos cada vez más sofisticados. Las normas de la OIT contribuyen a hacer frente a estos desafíos, al abordar dos características del trabajo portuario: la necesidad de una protección específica, en razón de los peligros para la seguridad y la salud a los que están expuestos en su trabajo los trabajadores portuarios, y el impacto de los progresos tecnológicos y del comercio internacional en su trabajo y en la organización del trabajo en los puertos.

## Instrumentos pertinentes de la OIT

### **Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)**

Este Convenio se ocupa de los nuevos métodos de trabajo portuario y de su impacto en el empleo y en la organización de la profesión. Tiene dos objetivos principales: en primer lugar, proteger a los trabajadores portuarios durante su vida profesional, a través de medidas relacionadas con las condiciones de acceso y de realización del trabajo; y, en segundo lugar, prever y controlar, de la mejor manera posible, a través de medidas apropiadas, las fluctuaciones en el trabajo y en la mano de obra que se requieren para realizarlo.

### **Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)**

Este Convenio estipula que los Estados que lo ratifiquen, deberán adoptar medidas con miras a: proporcionar y mantener lugares y equipos y utilizar métodos de trabajo que sean seguros y no entrañen riesgos para la salud; proporcionar y mantener medios seguros de acceso a los lugares de trabajo; proporcionar la información, la formación y el control necesarios para asegurar la protección de los trabajadores contra el riesgo de accidentes o de daño para la salud a causa del trabajo o durante éste; proporcionar a los trabajadores todo el equipo y las prendas de protección personal, y todos los medios de salvamento que razonablemente resulten necesarios; proporcionar y mantener servicios apropiados y suficientes de primeros auxilios y de salvamento; y elaborar y fijar procedimientos apropiados para hacer frente a cualesquiera situaciones de urgencia que pudieran surgir.

## PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES

Los pueblos indígenas y tribales tienen sus propias culturas, formas de vida, tradiciones y normas consuetudinarias. Desafortunadamente, a lo largo de la historia, la falta de respeto hacia las culturas indígenas y tribales ha conducido a muchos casos de conflictos sociales y a baños de sangre. Actualmente, la comunidad internacional ha aceptado el principio de que las culturas, las formas de vida, las tradiciones y las normas consuetudinarias de los pueblos indígenas y tribales son valiosas y necesitan ser respetadas y protegidas, y los pueblos indígenas y tribales deben participar en los procesos de adopción de decisiones en los países en los que viven. Las normas más recientes de la OIT sobre este tema, establecen estos principios y confieren un marco para los gobiernos, las organizaciones de los pueblos indígenas y tribales, y las organizaciones no gubernamentales, para garantizar el desarrollo de los pueblos concernidos, con pleno respeto de sus necesidades y deseos.

### Instrumentos pertinentes de la OIT

El **Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)** y el anterior **Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107)** son, hasta la fecha, los únicos tratados internacionales que se ocupan exclusivamente de los derechos de los pueblos indígenas y tribales. El Convenio núm. 169, que se considera un instrumento actualizado y que revisó el Convenio núm. 107, establece la consulta y la participación de los pueblos indígenas y tribales en las políticas y en los programas que puedan afectarles. Dispone el goce de los derechos fundamentales y establece políticas generales para los pueblos indígenas y tribales en cuestiones tales como las costumbres y las tradiciones, el derecho a la tierra, la utilización de los recursos naturales encontrados en tierras tradicionales, el empleo, la orientación profesional, las artesanías y las industrias rurales, la seguridad social y la salud, la educación, los contactos y la comunicación a través de las fronteras.



## Derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica

A lo largo de los años, muchos países han ido adoptando o enmendando leyes para aplicar el Convenio núm. 169. Algunos países latinoamericanos, entre los que se encuentran el Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, México, Nicaragua, Perú y la República Bolivariana de Venezuela, han reconocido en sus Constituciones el carácter multiétnico y multicultural de sus respectivas poblaciones. Algunos países también han arbitrado medidas para garantizar el autogobierno, la participación y las consultas. Por ejemplo, en 1987, Noruega creó el Sameting, un Parlamento para el pueblo Sami, con competencias consultivas y con unas competencias administrativas limitadas. Por su parte, Dinamarca ha creado la autoridad de gobierno de Groenlandia, con competencias en muchos asuntos locales, para que el pueblo Inuita de Groenlandia pueda autogobernarse. Más recientemente, el 30 de agosto de 2010, la República Centroafricana se convirtió en el primer país africano en ratificar el Convenio núm. 169. En 2013, la Comisión de Expertos elogió la actitud comprometida del país en medio de la preocupación por la situación extremadamente grave prevaleciente para las comunidades Aka y Mbororo en el país. En 2013, la OIT publicó un Manual para asistir a los lectores en el logro de una mejor comprensión de la importancia, el alcance y las implicaciones del Convenio núm. 169, para fomentar esfuerzos de los mandantes tripartitos y las organizaciones representativas de los pueblos indígenas para su aplicación; y para ayudar a las empresas a trabajar con el Convenio en su búsqueda de oportunidades y proyectos de inversión<sup>39</sup>.

### **El Convenio núm. 169 y Acuerdos de Paz**

En dos oportunidades, la ratificación del Convenio núm. 169 constituyó un elemento fundamental de los acuerdos de paz que condujeron al término de conflictos armados internos originados en la exclusión de las comunidades indígenas. En Guatemala, el Acuerdo de Paz Firme y Duradera puso fin a 36 años de guerra civil, en diciembre de 1996. Este Acuerdo puso en vigor varios acuerdos previos negociados durante un período de seis años, tales como el Acuerdo sobre la identidad y los derechos de los pueblos indígenas, firmado el 31 de marzo de 1995, por el Gobierno y la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG). Los acuerdos de paz facilitaron la ratificación del Convenio núm. 169 por parte de Guatemala el 5 de junio de 1996. En Nepal, el término formal del conflicto armado que comenzó en febrero de 1996 se alcanzó el 21 de noviembre de 2006 con la firma de un Acuerdo de Paz Integral entre el Gobierno y el Partido Comunista de Nepal (de tendencia maoísta). El proceso de paz consistió en varios acuerdos, alguno de los cuales incluían disposiciones sobre la ratificación del Convenio núm. 169, el cual fue efectivamente ratificado por Nepal el 14 de septiembre de 2007.



## OTRAS CATEGORÍAS PARTICULARES DE TRABAJADORES

En la mayor parte de los casos, las normas internacionales del trabajo tienen valor universal y se aplican a todos los trabajadores y a todas las empresas. Algunas normas mencionadas anteriormente comprenden industrias específicas, como la marina, y otras normas tratan de asuntos muy específicos relacionados con el trabajo en sectores muy determinados de la actividad económica (plantaciones, hoteles, restaurantes) o con grupos específicos de trabajadores (personal de enfermería y trabajadores a domicilio).

### Instrumentos pertinentes de la OIT

#### **Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y su Protocolo de 1982**

Las plantaciones todavía constituyen un importante factor económico en muchos países en desarrollo. Estos instrumentos comprenden el reclutamiento y la contratación de los trabajadores migrantes, y otorgan a los trabajadores de las plantaciones una protección respecto de los contratos de trabajo, los salarios, el tiempo de trabajo, la asistencia médica, la protección de la maternidad, las indemnizaciones por accidentes del trabajo, la libertad sindical, la inspección del trabajo y la vivienda.

#### **Convenio sobre el personal de enfermería, 1977 (núm. 149)**

Debido al aumento producido en el número de servicios de salud, muchos países carecen de un personal de enfermería suficientemente capacitado. Muchos enfermeros son trabajadores migrantes que afrontan desafíos particulares. El Convenio dispone que todo Estado que lo ratifique tiene que adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, para proporcionar al personal de enfermería educación, formación y condiciones de trabajo, incluidas perspectivas de carrera y una remuneración, capaces



de atraer y retener al personal en la profesión. Los enfermeros deben gozar de unas condiciones al menos equivalentes a aquellas de que gozan otros trabajadores en el país en cuanto a horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones anuales pagas, licencia de estudios, licencia de maternidad, licencia de enfermedad y seguridad social.

**Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172)**

Las industrias hotelera, turística y de ocio actualmente emplean al 3 por ciento de la población activa total.<sup>40</sup> Sin embargo, estos trabajadores, especialmente mujeres y jóvenes, reciben unos salarios al menos un 20 por ciento más bajos que los de los trabajadores de otros sectores. Con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de los hoteles y restaurantes, y de acercarlas a las de otros sectores, este Convenio prevé horas de trabajo, disposiciones sobre horas extraordinarias, períodos de descanso y licencias anuales razonables. Establece también la prohibición de la compra y venta de empleo en hoteles y restaurantes.

**Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)**

Los trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres, constituyen una categoría especialmente vulnerable de trabajadores, debido a que a menudo trabajan para el sector informal y carecen de protección jurídica, a su aislamiento y a su débil posición para negociar. El objetivo del Convenio es la promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y otros trabajadores asalariados, especialmente en lo que concierne a la libertad sindical, a la protección contra la discriminación, a la seguridad y a la salud en el trabajo, a la remuneración, a la seguridad social, al acceso a la formación, a la edad mínima de admisión al trabajo y a la protección de la maternidad.

### **Mujeres en el sector de la hotelería, la restauración y el turismo**

El sector de la hotelería, la restauración y el turismo es un amplio sector de servicios de rápido crecimiento, con una participación femenina promedio de 55,5 por ciento a nivel mundial. Las mujeres son contratadas para cumplir con una amplia variedad de roles, tales como personal de limpieza y cocina, personal de servicio al cliente y personal directivo. La contratación, la conservación en el empleo y la promoción de mujeres talentosas en puestos de liderazgo técnico y de dirección son esenciales para lograr los requisitos de capacidades y productividad del sector. Asimismo, las mujeres constituirán una proporción aún más amplia de la clientela de base del sector dado que un número mayor de mujeres viajará por negocios o placer. Esto también tendrá un impacto en la igualdad de género en la contratación de empleados. La OIT señaló los desafíos que enfrentarán las mujeres en el lugar de trabajo en el sector de hoteles, restauración y turismo, y subrayó las divergencias entre las calificaciones y la realidad del lugar de trabajo para las mujeres, quienes constituyen entre el 60 y el 70 por ciento de la mano de obra. Las mujeres semi-calificadas o no calificadas tienden a ocupar los empleos más vulnerables, donde es más frecuente encontrar malas condiciones de empleo, desigualdad de oportunidades y de trato, violencia, explotación, estrés y acoso sexual.

**Condiciones de trabajo en el sector de la salud**

Además de promover la protección social de la salud para todos los trabajadores, la OIT fomenta mejores condiciones de trabajo para los trabajadores de la salud mediante normas del trabajo sectoriales y diálogo social. La escasez de trabajadores de la salud calificados coincide con mayores expectativas de vida, el uso creciente de tecnología médica especializada y el aumento de enfermedades nuevas y resistentes a los medicamentos. Entretanto, los hospitales y otros establecimientos de salud son rara vez considerados como lugares de trabajo. Dado que la demanda de servicios de salud crece y la escasez de personal de la salud calificado se vuelve más grave, las condiciones de trabajo se deterioran y la calidad de la asistencia médica puede estar en peligro. La escasez crítica de trabajadores en los países más pobres se exagera aún más por el hecho que los países ricos ofrecen mejores condiciones de trabajo a los trabajadores de la salud migrantes. La OIT colabora con la OMS para abordar estos desafíos al reconocer a los establecimientos de salud como ambientes de trabajo únicos y fomentar la introducción de mejoras en las condiciones de trabajo, con vistas a incitar y apoyar a los trabajadores de la salud a ofrecer asistencia de alta calidad en sus propias comunidades.

El sistema de control regular

Reclamaciones

Quejas

Libertad sindical

Aplicación de los convenios cuando los países no los han ratificado

Asistencia técnica y formación

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

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

## **APLICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO**

“Las numerosas complejidades relativas a la actividad normativa de la OIT me permiten sacar las siguientes conclusiones: (...): que nuestro sistema de elaboración de normas y de control es indispensable para la obra de la OIT y no es posible concebir a la OIT sin él; que dicho sistema ha alcanzado probados logros en diferentes contextos (...); que se ha adaptado y tendrá que seguir adaptándose a circunstancias que evolucionan, no es inmutable; que, a pesar del ambiente general hostil respecto a la regulación del mercado de trabajo en las últimas décadas, los miembros de la OIT globalmente, han manifestado un fuerte apoyo al sistema normativo de la OIT y la decisión política de conservar su autoridad, en el contexto de la actual controversia sobre el derecho de huelga,.” – Guy Ryder, Director General de la OIT, 2014<sup>41</sup>

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT se dirige a asistir a los países, a través del diálogo social y de la asistencia técnica.

## EL SISTEMA DE CONTROL REGULAR

Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, se ve obligado a presentar memorias regulares sobre las medidas que ha arbitrado para aplicarlo. Cada tres años, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las medidas que se han adoptado, en la legislación y en la práctica, para aplicar cualquiera de los ocho Convenios fundamentales y los cuatro Convenios de gobernanza que hubiesen ratificado. En cuanto a los demás Convenios, las memorias deben presentarse cada cinco años, excepto en el caso de los Convenios que han sido dejados de lado. Las memorias sobre la aplicación de los Convenios pueden solicitarse a intervalos más breves. Los gobiernos deben comunicar copias de sus memorias a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas organizaciones pueden formular comentarios en torno a las memorias de los gobiernos; asimismo, pueden enviar comentarios sobre la aplicación de los Convenios directamente a la OIT.

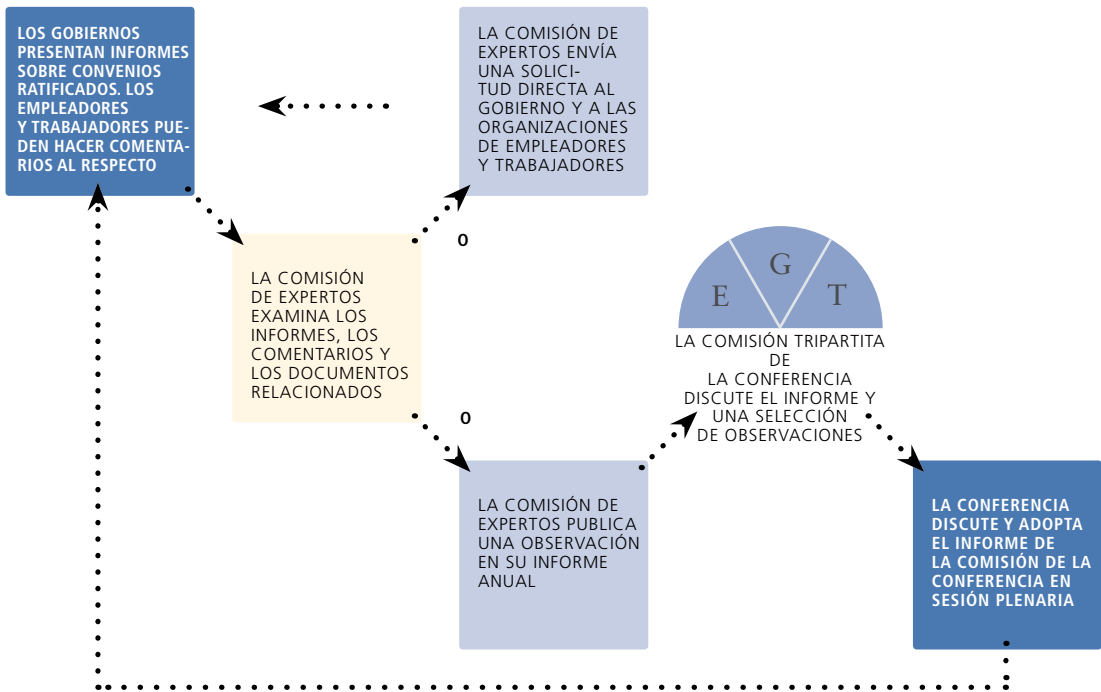
### La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

En 1926, se creó la Comisión de Expertos, con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. Actualmente, está compuesta por 20 juristas eminentes, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años. Los Expertos proceden de diferentes regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos y culturas. El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial del estado de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: *observaciones y solicitudes directas*. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.<sup>42</sup>

El informe anual de la Comisión de Expertos consta de tres partes. La Parte I contiene el Informe general, que incluye los comentarios acerca del respeto de los Estados Miembros de sus obligaciones constitucionales; la Parte II contiene las observaciones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo; y la Parte III contiene el Estudio general (véase más abajo).

## Procedimiento de control regular



## La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

El informe anual de la Comisión de Expertos, que generalmente se adopta en diciembre, se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo, en el mes de junio, donde es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Esta Comisión, que es permanente, está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Examina el Informe en un marco tripartito y selecciona del mismo diversas observaciones que serán objeto de debate. Los gobiernos mencionados en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en examen. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que adopten medidas específicas para solucionar un problema o que acepten misiones o asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su Informe General.



## El impacto del sistema de control regular

Desde 1964, la Comisión de Expertos viene llevando la cuenta del número de *casos de progreso* en los que ha observado cambios en la legislación y en la práctica que mejoran la aplicación de los convenios ratificados. Hasta la actualidad, se ha tomado nota de casi 3.000 casos de progreso. En los últimos años, y en respuesta a sus comentarios, la Comisión ha tomado nota de los siguientes cambios:

- Samoa adoptó la Ley sobre relaciones de trabajo y empleo de 2013. De conformidad con el artículo 51, 2), de dicha Ley, se prohíbe el trabajo de los menores de 18 años de edad en trabajos con maquinarias peligrosas o en cualquier ocupación o lugar sujeto a condiciones de trabajo que puedan ser perjudiciales para la salud, la seguridad o la moral del niño.
- Ucrania adoptó la Ley sobre la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres, la cual entró en vigor el 1 de enero de 2006. Dicha ley tiene como objetivo garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los aspectos de la sociedad, incluido en el empleo, gracias a la puesta en práctica de la igualdad de derechos, la eliminación de la discriminación y de acciones concretas encaminadas a suprimir las desigualdades entre hombres y mujeres. El artículo 17 de esta ley prevé la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el ámbito del empleo, la promoción del empleo, el desarrollo de la mano de obra y la formación.
- Líbano adoptó el Decreto núm. 8987, de 2012, sobre la prohibición del empleo de menores de 18 años en trabajos que pueden ser nocivos para su salud, seguridad o moralidad. Con arreglo a este decreto, los menores de 18 años no serán empleados en tipos de trabajos y actividades que, por su naturaleza, perjudiquen la salud, seguridad o moralidad de los niños, limiten su educación y constituyan una de las peores formas del trabajo infantil, incluidas en el anexo núm. 1 del decreto. Además, los menores de 16 años de edad no serán empleados en los tipos de trabajos peligrosos enumerados en el anexo núm. 2 del decreto, que incluye el trabajo en actividades agrícolas; el trabajo en fabricación de baldosas; actividades de transformación de rocas, piedras y similares, el trabajo de edificación, demolición, excavación, construcción y el trabajo en alturas, y el trabajo en empresas comerciales e industriales.

- La República Unida de Tanzania derogó la Ley sobre los tribunales del trabajo (núm. 41, de 1967) que contenía disposiciones que prohibían las huelgas no conformes al procedimiento fijado en la ley, cuya violación era susceptible de sanciones de encarcelamiento (lo cual implicaba la obligación de trabajar).

El impacto del sistema de control regular no se limita sólo a los casos de progreso. La Comisión de Expertos analiza cada año si los Estados Miembros han cumplido con su obligación de someter los instrumentos adoptados a sus órganos legislativos para que éstos los estudien. Incluso si un país decide no ratificar un convenio, puede optar por armonizar su legislación con el mismo. Los Estados Miembros revisan regularmente los comentarios de la Comisión sobre la aplicación de los convenios en otros países y pueden, no obstante, enmendar su propia legislación y su propia práctica, con vistas a evitar problemas similares en la aplicación de una norma, o para emular las buenas prácticas. Cuando se ha ratificado un convenio, la Comisión envía con frecuencia solicitudes directas a los gobiernos, en las que señala problemas aparentes en la aplicación de una norma, dando al país concernido tiempo para responder y tratar estas cuestiones antes de que se publique cualquier comentario en su informe. Las intervenciones de la Comisión facilitan el diálogo social, al requerir que los gobiernos revisen la aplicación de una norma y compartan esta información con los interlocutores sociales, que también pueden comunicar información. El diálogo social que tiene lugar a continuación puede conducir a la resolución y a la prevención de otros problemas.

Millones de usuarios pueden acceder, a través de Internet, a los informes de la Comisión de Expertos y de la Comisión de la Conferencia. Los gobiernos y los interlocutores sociales pueden, así, tener un incentivo aún mayor para resolver los problemas surgidos en la aplicación de las normas, con miras a evitar los comentarios críticos de estos órganos. Cuando los Estados Miembros lo solicitan, la Oficina Internacional del Trabajo brinda una asistencia técnica sustancial para redactar y revisar la legislación nacional, con el fin de garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo. De este modo, los órganos de control también desempeñan una función importante al evitar que surjan problemas en la aplicación de las normas desde su concepción.

## RECLAMACIONES

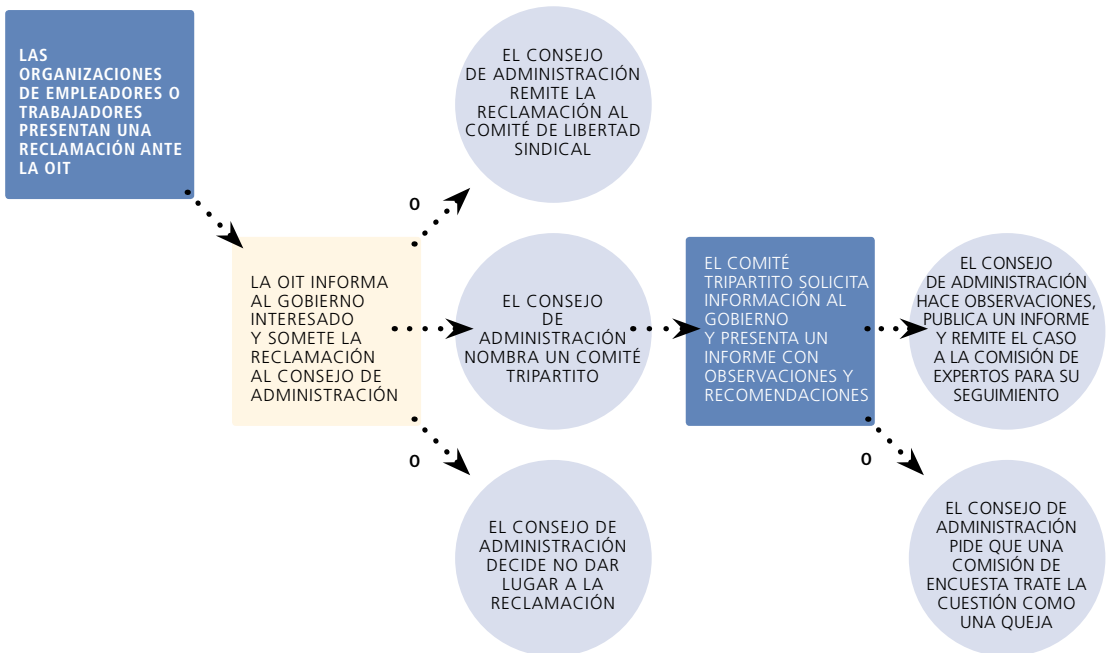
El procedimiento de reclamación se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT. Garantiza a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, “no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte”. Puede establecerse un comité tripartito del Consejo de Administración, compuesto por tres miembros, para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno. El informe que el comité somete al Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta. Las reclamaciones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, generalmente se remiten al Comité de Libertad Sindical para que éste las examine.

### **¿Quién puede presentar una reclamación?**

Las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores pueden presentar reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT. Los individuos no pueden presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información pertinente a su organización de trabajadores o de empleadores.



## Procedimiento de reclamación



### Las reclamaciones en la práctica

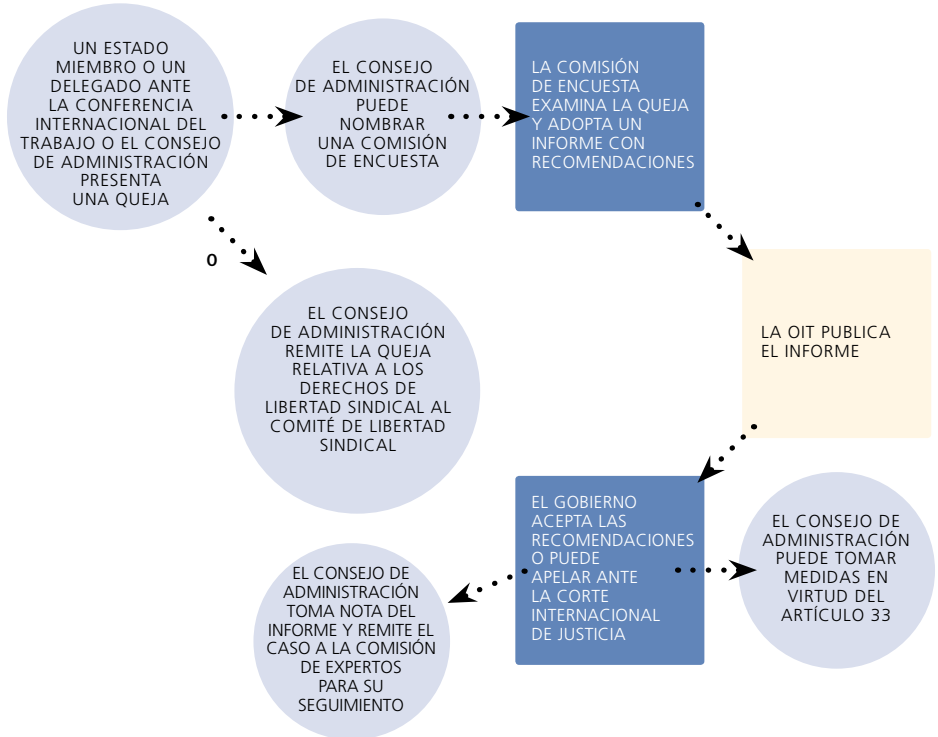
Grecia ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en 1955. En 1994, aprobó una ley que descentralizaba la inspección del trabajo, colocándola bajo la responsabilidad de las administraciones de las prefecturas autónomas. Posteriormente, la Federación de asociaciones de funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo de Grecia (FAMIT) presentó una reclamación ante la OIT, en la que sostenía que la ley contra-venía el principio del Convenio núm. 81, que establece que la inspección del trabajo debe situarse bajo la supervisión y el control de una autoridad central. El comité tripartito creado para examinar esta reclamación la consideró pertinente e instó al Gobierno griego a enmendar su legislación para dar cumplimiento al Convenio. En 1998, el Gobierno griego adoptó nuevas leyes que volvieron a situar la inspección del trabajo bajo una autoridad central. Ese año, la Comisión de Expertos elogió al Gobierno griego por su diligencia y por la atención prestada a las recomendaciones realizadas por el comité tripartito.

## QUEJAS

El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de estas disposiciones, puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello. Hasta la fecha, se han establecido 12 comisiones de encuesta, la más reciente de las cuales es consecuencia de una queja en virtud del artículo 26 depositada contra el gobierno de Zimbabue en noviembre de 2008.

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que, “en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones.” El artículo 33 fue invocado por primera vez en la historia de la OIT en 2000, cuando el Consejo de Administración solicitó a la Conferencia Internacional del Trabajo que arbitrara medidas para hacer que Myanmar pusiese fin al uso del trabajo forzoso. En 1996, se había presentado una queja contra Myanmar en virtud del artículo 26 de la Constitución por violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y la comisión de encuesta resultante constató que en este país estaba muy extendido y era sistemático el uso del trabajo forzoso.

## El procedimiento de queja



### Las quejas en la práctica

Polonia ratificó en 1957, tanto el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Cuando se impuso la ley marcial en Polonia, en 1981, el Gobierno suspendió las actividades del sindicato Solidarnosc y detuvo o despidió a muchos de sus dirigentes y afiliados. Después de que el caso hubiese sido examinado por el Comité de Libertad Sindical, algunos delegados a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1982, presentaron una queja en virtud del artículo 26 contra Polonia. La comisión de encuesta que se creó constató graves violaciones de ambos convenios. Basándose en las conclusiones de la Comisión, la OIT, al igual que muchos países y organizaciones, presionaron a Polonia para que reparase la situación, y en 1989 el Gobierno polaco legalizó Solidarnosc. El dirigente de este sindicato, y posterior Presidente de Polonia, Lech Walesa, señaló que “la comisión de encuesta creada por la OIT después de la imposición de la ley marcial en mi país hizo contribuciones significativas a los cambios que llevaron la democracia a Polonia”.<sup>43</sup>

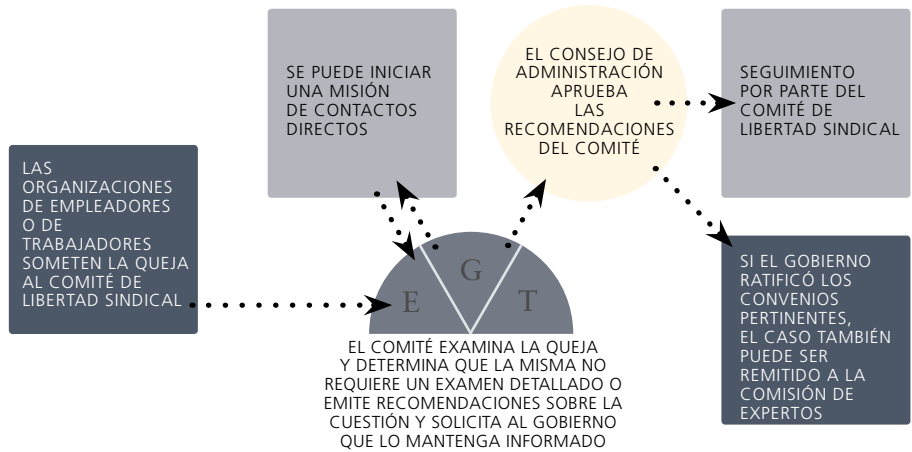
## LIBERTAD SINDICAL

### El Comité de Libertad Sindical

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT. Poco después de la adopción de los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia de ello, en 1951, la OIT creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros. El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité también puede optar por proponer una misión de “contactos directos” al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus más de 60 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 3.000 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y le han informado acerca de sus avances en materia de libertad sindical a lo largo de los últimos 35 años.<sup>44</sup>



## El procedimiento de la libertad sindical



## El Comité de Libertad Sindical en acción

En 1996, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CISOL) presentó una queja contra el Gobierno de Indonesia por violaciones de los derechos sindicales, incluidas la denegación del derecho a los trabajadores de constituir las organizaciones que estimasen convenientes, la persistente injerencia de las autoridades gubernamentales, de los militares y de los empleadores en las actividades sindicales, y las restricciones en curso a las negociaciones colectivas y a las acciones de huelga, así como las muy graves alegaciones sobre el arresto y el acoso de los dirigentes sindicales, junto con la desaparición y el asesinato de trabajadores y sindicalistas. Entre los numerosos líderes sindicales detenidos durante ese periodo, se encontraban Dita Indah Sari, activista laboral del Partido Democrático del Pueblo y presidenta del Centro para la lucha de los trabajadores indonesios, y Muchtar Pakpahan, presidente del Sindicato Prosperidad de Indonesia (SBSI). A través del Comité de Libertad Sindical, la comunidad internacional mantuvo la presión sobre Indonesia para que liberase a los dirigentes sindicales detenidos por sus actividades sindicales. En 1998, Muchtar Pakpahan fue liberado, seguido por Dita Sari un año después, que fue nombrada por unanimidad presidenta del Frente Nacional de Lucha de los Trabajadores Indonesios (FNPBI). El compromiso de Indonesia con la OIT significó un paso decisivo hacia los derechos laborales en el país. Desde entonces, Indonesia ha ido tomando medidas significativas para mejorar la protección de los derechos sindicales, y ha ratificado los ocho Convenios fundamentales. El caso de Dita Sari no es único. En las últimas décadas, varios cientos de sindicalistas de todo el mundo salieron en libertad de las cárceles después de que este Comité de la OIT hubiese examinado sus casos y formulado recomendaciones a los gobiernos interesados.

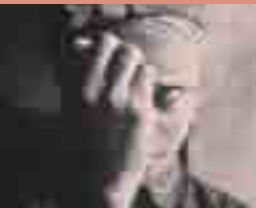


## APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS CUANDO LOS PAÍSES NO LOS HAN RATIFICADO

### Estudio General (Artículo 19)

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos universales adoptados por la comunidad internacional que reflejan valores y principios comunes sobre los asuntos relacionados con el trabajo. Los Estados Miembros pueden elegir entre ratificar o no ratificar un Convenio determinado, pero la OIT también considera importante seguir la evolución producida en los países que no los han ratificado. En virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, los Estados Miembros están obligados a informar con intervalos regulares, a solicitud del Consejo de Administración, sobre las medidas que han adoptado para dar efecto a las disposiciones de algunos convenios y recomendaciones, y para indicar cualquier obstáculo que les impidiera o retrasara la ratificación de un determinado Convenio.

En virtud del Artículo 19, la Comisión de Expertos publica cada año un Estudio general exhaustivo sobre la legislación y la práctica en los Estados Miembros, acerca de un tema elegido por el Consejo de Administración. Los estudios generales se realizan, sobre todo, en base a las memorias recibidas de los Estados Miembros y a las informaciones comunicadas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Estas informaciones permiten a la Comisión de Expertos el examen del impacto de los convenios y de las recomendaciones, el análisis de las dificultades y de los obstáculos para su aplicación que señalan los gobiernos y la identificación de los medios para superar esos obstáculos.



**Los estudios generales recientes incluyen:**

- 2001- Trabajo nocturno de las mujeres en la industria
- 2002- Trabajo portuario
- 2003 - Protección del salario
- 2004 - Política del empleo
- 2005 - Horas de trabajo
- 2006 - Inspección del trabajo
- 2007 - Trabajo forzoso
- 2008 - Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas
- 2009 - Seguridad y salud en el trabajo
- 2010 - Instrumentos relativos al empleo
- 2011- Instrumentos relativos a la seguridad social
- 2012 – Convenios fundamentales
- 2013 – Relaciones de trabajo en la administración pública y negociación colectiva
- 2014 – Instrumentos relativos a la fijación de los salarios mínimos
- (Proyectado para 2015) – Derecho de asociación (agricultura) y organizaciones de trabajadores rurales

## ASISTENCIA TÉCNICA Y FORMACIÓN

La OIT no sólo supervisa la aplicación de los convenios ratificados, sino que también proporciona diversas formas de asistencia técnica, a través de las cuales los funcionarios de la Oficina y otros expertos contribuyen a que los países aborden los problemas en la legislación y en la práctica, para facilitar el cumplimiento de las obligaciones que dimanen de los instrumentos que han ratificado. Las formas de asistencia técnica incluyen las misiones consultivas y las misiones de contactos directos, durante las cuales los funcionarios de la OIT se reúnen con los funcionarios de los gobiernos para discutir los problemas en la aplicación de las normas, con ánimo de encontrar soluciones; y las actividades de promoción, que incluyen seminarios y cursos a escala nacional, con el propósito de sensibilizar en torno a las normas, de desarrollar las capacidades de los actores nacionales para su utilización, y de aportar consejos técnicos sobre cómo aplicarlas en beneficio de todos. La OIT brinda igualmente asistencia para elaborar la legislación nacional, con la finalidad de que esté de conformidad con las normas de la OIT.

### Una red mundial de especialistas en normas internacionales del trabajo

Muchas de estas actividades de asistencia técnica son llevadas a cabo por especialistas en normas internacionales del trabajo que están asignados a las oficinas de la OIT situadas en todo el mundo. Los especialistas en normas se reúnen con los funcionarios gubernamentales y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para suministrar asistencia en lo que respecta a las nuevas ratificaciones de convenios y a las obligaciones de envío de memorias, para analizar las soluciones a los problemas planteados por los órganos de control, y para revisar los proyectos de legislación, con miras a garantizar que estén de conformidad con las normas internacionales del trabajo. Los especialistas en normas internacionales del trabajo de encuentran en:

África: Pretoria, El Cairo, Dakar, Yaundé

América: Lima, San José, Santiago

El Caribe: Puerto España

Estados Árabes: Beirut

Este de Asia: Bangkok

Sur de Asia: Nueva Delhi

Europa del Este y Asia Central: Moscú



## El Centro Internacional de Formación de la OIT

El Centro Internacional de Formación de la OIT, que se encuentra en Turín, Italia, ofrece formación sobre las normas internacionales del trabajo a funcionarios gubernamentales, empleadores, trabajadores, juristas, jueces, y profesores de derecho, así como cursos especializados sobre las normas del trabajo, la mejora de la productividad y el desarrollo de las empresas, las normas internacionales del trabajo y la globalización y los derechos de las trabajadoras.

El Centro también cuenta con la Academia de trabajo marítimo que consiste en un programa de cursos especializados encaminados a fortalecer la capacidad de los gobiernos, armadores y gente de mar en cuanto a la aplicación del Convenio de Trabajo Marítimo, 2006.

## **DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**

En 1998, la OIT creó una medida de promoción especial para fortalecer la aplicación de los cuatro principios y derechos asociados que se consideran fundamentales para alcanzar la justicia social, y adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales para la justicia social. Al adoptar la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, los Estados Miembros de la OIT reconocen que tienen la obligación de trabajar en aras de alcanzar determinados valores básicos que son inherentes a la pertenencia a la OIT, es decir, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Esta obligación existe aún cuando los países no hubiesen podido todavía ratificar los ocho convenios fundamentales que consagran estos principios. Al mismo tiempo, la propia OIT tiene la obligación de brindar la asistencia necesaria para la consecución de estos objetivos.

Se adoptó simultáneamente un seguimiento de la Declaración para contribuir a determinar las necesidades de los Estados de mejorar su aplicación de los principios y derechos mencionados. Los Estados Miembros deben presentar informes anuales sobre todos los derechos fundamentales respecto de los cuales no hubiesen ratificado los correspondientes convenios de la OIT. Los informes son examinados por el Consejo de Administración con la ayuda de un grupo de expertos independientes. Sus comentarios se publican en la introducción del examen anual de los informes. Además, el Director General prepara cada año un Informe Global sobre uno de los cuatro grupos de principios y derechos, a efectos de analizar la situación en el mundo, tanto en los países que han ratificado los convenios como en los países que no lo han hecho, y de proponer nuevas vías para la asisten-

cia técnica de la OIT. La Conferencia Internacional del Trabajo examina este informe y posteriormente el Consejo de Administración establece un plan de acción de cooperación técnica para el siguiente periodo de cuatro años. La Declaración y su seguimiento están concebidos para promover los principios y los derechos que los mismos consagran y para ratificar los convenios fundamentales, a través del diálogo y de la asistencia técnica. La finalidad de la Declaración y su seguimiento no es tanto la de crear un grupo paralelo de normas, como la de asistir a los Estados Miembros en la consecución del pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluyendo primordialmente la ratificación de todos los convenios fundamentales. Una vez logrado esto, todos los Estados Miembros estarán sujetos al sistema de control regular de la OIT con respecto a estos instrumentos.

## DECLARACIÓN SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL PARA UNA GLOBALIZACIÓN EQUITATIVA

Los gobiernos, trabajadores y empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en un ambiente de profunda incertidumbre en el mundo laboral en torno a cuestiones que van desde la turbulencia financiera y la caída de la economía al creciente desempleo, la informalidad y una insuficiente protección social, adoptaron en junio de 2008, una histórica Declaración con el objetivo de fortalecer la capacidad de esta organización tripartita para promover el *Programa de Trabajo Decente* y de responder eficazmente a los desafíos de las transformaciones del mundo del trabajo provocadas por la globalización. Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

La Declaración expresa la universalidad del *Programa de Trabajo Decente*: todos los Miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo. Al mismo tiempo, hace hincapié en la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que esos objetivos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente», garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos.

La Declaración destaca asimismo la necesidad de promover la política normativa de la OIT como piedra angular de sus actividades realzando su pertinencia para el mundo del trabajo, y garantizar la función de las normas como medio útil para alcanzar los objetivos constitucionales de

la Organización. La Declaración señala también que la forma en que los Miembros alcancen los objetivos estratégicos es una cuestión que ha de determinar cada Miembro de conformidad con las obligaciones internacionales que haya asumido y con los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo debidamente en cuenta, entre otras cosas, los principios y disposiciones de las normas internacionales del trabajo.

La Declaración comprende un mecanismo de seguimiento para garantizar los medios por los que la Organización sostendrá los esfuerzos de sus Miembros para promover el *Programa de Trabajo Decente*, entre otros: el examen de las prácticas institucionales y de la gobernanza de la OIT; un sistema de discusiones recurrentes por la Conferencia Internacional del Trabajo con el fin de responder a las realidades y necesidades de los Estados Miembros y evaluar los resultados de las actividades de la OIT; el examen por países a pedido de estos últimos, asistencia técnica y servicios de asesoramiento; el fortalecimiento de las capacidades de investigación, de recolección y difusión de información.



Órganos y documentos fundamentales de la OIT  
Otras informaciones

# 4

**FUENTES**

“No podemos progresar a costa de la justicia social ni competir sin respetar un número mínimo de derechos humanos básicos. Esta observación no es sólo cierta respecto de nuestra sociedad, sino del mundo en su totalidad.” – Nelson Mandela, Presidente del Congreso Nacional Africano, 1994.<sup>45</sup>

A través de esta publicación se ha intentado poner de manifiesto que las normas internacionales del trabajo son herramientas importantes para garantizar que la economía global aporte beneficios y oportunidades a todos. De la libertad sindical a la seguridad social, de la lucha contra el trabajo infantil a la promoción de la formación profesional, las normas internacionales del trabajo establecen condiciones de trabajo dignas y decentes, y los beneficios económicos relacionados, tanto en el ámbito nacional como en el empresarial. El sistema de control garantiza el respeto por parte de los países de sus obligaciones en virtud de los convenios que han ratificado, y, de manera más general, de sus obligaciones en virtud de la Constitución de la OIT.

El sistema de normas internacionales del trabajo sigue creciendo y desarrollándose para responder a las actuales necesidades mundiales. Se han producido muchos casos de progreso a los que ha contribuido el sistema de normas internacionales del trabajo. Ahora bien, es ingente el trabajo que queda por hacer. Aunque el sistema de normas internacionales del trabajo es fundamentalmente una herramienta de la que han de valerse los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el público en general también puede desempeñar una función relevante. Los individuos, las organizaciones no gubernamentales, las empresas y los activistas pueden sensibilizar en torno al sistema, incentivar a sus gobiernos a que ratifiquen los convenios, y trabajar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores idóneas para identificar los problemas surgidos en la aplicación de las normas. Se espera que esta breve introducción a las normas internacionales del trabajo no sólo faculte a los mandantes de la OIT, sino que también permita que la sociedad en general haga uso de estas vigorosas herramientas para el desarrollo.

Las páginas siguientes dan una perspectiva general de algunos de los documentos más importantes sobre las normas internacionales del trabajo y de algunas otras fuentes de información.

## ORGANOS Y DOCUMENTOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

- Convenios y recomendaciones
- Constitución de la OIT
- Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Informe anual, que contiene:

*Informe general:* Comentarios sobre el respeto de los Estados Miembros de la obligación de enviar memorias, los casos de progreso, y la relación de las normas internacionales del trabajo con el sistema multilateral (Informe III (Parte 1A)).

*Observaciones:* comentarios sobre la aplicación de los convenios por parte de los Estados Ratificantes (Informe III (Parte 1A)).

*Estudio general:* examina la aplicación de las normas en un ámbito específico por parte de los Estados Miembros que hayan ratificado o no convenios importantes (Informe III (Parte 1B)).

Documento informativo sobre las ratificaciones y las actividades relacionadas con las normas: (Informe III (Parte 2)).

- Informe de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia

El informe contiene:

*Informe general*

*Examen de casos individuales*

Se encuentra disponible en las Actas provisionales de la Conferencia Internacional del Trabajo y son publicadas en las Actas de la Conferencia Internacional del Trabajo.

- Informe del Comité de Libertad Sindical

Se publica tres veces al año como documento del Consejo de Administración y en el *Boletín Oficial de la OIT*.

- Informes de los comités establecidos para examinar las reclamaciones (art. 24)

Publicados en los documentos del Consejo de Administración.

- Informes de las comisiones de encuesta (art. 26)

Publicados en los documentos del Consejo de Administración y en el *Boletín Oficial de la OIT*.

Todo lo anterior se encuentra disponible en la base de datos NORMLEX en: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/e>

- **Documentos del Consejo de Administración**, incluyen documentos de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo. Disponibles en:  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/index.htm>
- **Documentos de la Conferencia Internacional del Trabajo**, incluidos los informes preparatorios para la adopción de Convenios y Recomendaciones. Disponibles en:  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>
- **Documento en virtud del seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Disponible en:  
<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?varlanguage=SP>

Los documentos de la OIT también se encuentran disponibles en las oficinas de la OIT y en las bibliotecas que reciben los documentos del gobierno.

## Publicaciones seleccionadas

### Trabajos generales sobre las Normas Internacionales del Trabajo

- **Guía sobre las normas internacionales del trabajo (2014)** – Resúmenes de los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT por tema.
- **Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos** – Este libro comprende una colección de ensayos legales preparados como tributo en la memoria del ex Asistente del Director General, Nicolas Valticos (1918-2003). Veintinueve artículos exclusivamente dedicados a la elaboración y el control de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.
- **Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo** – Este Manual detalla los procedimientos que se aplican en la Organización Internacional del Trabajo en relación con la adopción y la aplicación de convenios y recomendaciones.

- **Manual para Empleadores sobre las actividades normativas y conexas de la OIT** – Este manual brinda informaciones sobre las actividades normativas de la OIT, con particular énfasis en las cuestiones que presentan un interés para los empleadores.
- **Biblioteca electrónica sobre las normas internacionales del trabajo** – ILSE 2014 CD-ROM (E/F/S) contiene los principales documentos relativos a las normas internacionales del trabajo.

### Acción normativa y sistema de control de la OIT

- **La Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dinámica e impacto: décadas de diálogo y persuasión, 2011.** Con ocasión de la 100.<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y del 85.<sup>o</sup> aniversario de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, este estudio intenta destacar el considerable trabajo llevado a cabo por este órgano.
- **La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: Dinámica e impacto** – Describe la composición y el funcionamiento de la Comisión de Expertos y analiza los casos de progreso con respecto a la aplicación de los ocho convenios fundamentales. Asimismo, incluye una lista de los casos de progreso en la aplicación de los Convenios “prioritarios y técnicos” entre 1988 y 2002 y de los convenios fundamentales entre 1978 y 2003.
- **El Comité de Libertad Sindical: Impacto desde su creación** – Se propone demostrar sobre la base de ejemplos escogidos en los últimos 25 años cómo ha sido ejercido el control que compete realizar a este órgano.
- **Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision (proceedings)** – Actas del coloquio internacional celebrado con ocasión del 80.<sup>o</sup> aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 24-25 de noviembre 2006. (artículos en español, francés e inglés).

## Libertad sindical

- **La libertad sindical - Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.** Quinta edición (revisada), 2006 – Decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical hasta su 339.º informe (noviembre de 2005).
- **Libertad sindical y negociación colectiva: Estudio general de 1994 de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.**
- **Principios de la OIT sobre el derecho de huelga –** Examina los principios desarrollados por el Comité de Libertad Sindical relativos al derecho de huelga, inclusive las garantías compensatorias cuando el derecho de huelga está prohibido, así como la protección contra los actos de represalia a consecuencia de una huelga.
- **Guía práctica de la libertad sindical: normas, principios y procedimientos de la Organización Internacional del Trabajo.** Constituye un complemento de la obra “Derecho sindical de la OIT: Normas y Procedimientos” (Ginebra 1995). Describe la influencia práctica y el impacto de las normas y principios de la OIT relativos a la libertad sindical y el uso de procedimientos para su aplicación.
- **Derecho sindical de la OIT, Normas y procedimientos –** Se presentan aquí las numerosas disposiciones en materia de libertad sindical y negociación colectiva contenidas en la Constitución, convenios, recomendaciones y otros instrumentos de la OIT, al mismo tiempo que los distintos procedimientos a los que gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden recurrir cuando estiman que se han violado los derechos sindicales.

## Trabajo infantil y trabajo forzoso

- **Ganancias y pobreza: Aspectos económicos del trabajo forzoso, 2014-** El estudio investiga los factores subyacentes que fomentan el trabajo forzoso, entre los cuales destacan las ganancias ilegales. Los datos incluyen la distribución de las ganancias del trabajo forzoso por sector y por región.
- **Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas, 2013-** El informe proporciona información detallada sobre las estimaciones, a nivel mundial, de los niños en trabajo doméstico. Aborda también la ambigüedad que existe en torno a la relación de trabajo, la discriminación y la marginación asociada a esta actividad, los peligros y riesgos de este tipo de trabajo, así como la vulnerabilidad a la violencia y al abuso a los que, con frecuencia, están expuestos los trabajadores infantiles domésticos.
- **Informe mundial sobre el trabajo infantil: Vulnerabilidad económica, protección social y lucha contra el trabajo infantil, 2013.** Este nuevo informe reúne estudios sobre el trabajo infantil y la protección social identificando ciertas políticas diseñadas para lograr variados objetivos sociales.

## Gente de mar y cuestiones marítimas

- **The Maritime Labour Convention, 2006: A Legal Primer to an Emerging International Regime, 2011-** M. L. McConnell, D. Devlin and C. Doumbia-Henry. Analiza el MLC, 2006 en el contexto del derecho del trabajo y marítimo y ofrece una versión anotada del texto.
- **Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (2009).** Las pautas que contiene esta obra constituyen una importante fuente internacional para la aplicación de las responsabilidades del Estado del puerto con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006. Fueron adoptadas por la OIT en septiembre de 2008 junto con las Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.
- **Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (2009).** Las pautas que contiene esta obra constituyen una importante fuente internacional para la aplicación de las responsabilidades del Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006. Fueron adoptadas por la OIT en septiembre de 2008 junto con las Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.
- **Current Maritime Labour Law issues: An Internationally Uniform Identity Document for Seafarers.** (Publicado por primera vez en el World Maritime University Journal of Maritime Affairs, 2003, Vol. 2, núm. 2).
- **From Tankers to Trawlers: The International labour Organizations' New Work in Fishing Convention,** Ocean Development and International law, Vol. 39 (2008), págs. 119-128.

## Protección de la maternidad

- **Maternity and paternity at work: Law and practice across the world, 2014.** Este estudio examina la legislación y la práctica nacionales sobre maternidad y paternidad en el trabajo en 185 países y territorios, incluyendo licencias, prestaciones, protección del empleo, protección de la salud, disposiciones relativas a la lactancia en el trabajo y el cuidado de los hijos.



## Economía informal

- **La economía informal y el trabajo decente: Una guía de recursos sobre políticas, apoyando la transición hacia la formalidad, 2014.** Esta guía práctica sobre políticas reúne conocimientos, innovaciones de política y buenas prácticas para hacer frente a la economía informal y facilitar la transición hacia la formalidad.

## Comercio y derechos laborales

- **The social dimensions of Free Trade Agreements, 2013.** Este informe realiza una amplia revisión de todos los tratados comerciales existentes que incluyen disposiciones sociales y analiza su impacto en empresas y trabajadores. Analiza también los desafíos que planteará la multiplicación de acuerdos comerciales que incluyen diversas disposiciones de orden social.
- **The comments of the ILO's Supervisory bodies: Usefulness in the context of the sanction-based dimension of labour provisions in US free trade agreements, 2013.** Este trabajo revisa las quejas actuales en virtud del capítulo laboral de tres acuerdos comerciales de Estados Unidos el DR-CAFTA, el EE.UU. Bahrein y el EE.UU-Perú – y realiza un análisis preliminar del uso de los comentarios de los órganos de control de la OIT en los mecanismos de regulación de las disposiciones laborales contenidas en aquellos tratados.

## Administración e inspección del trabajo

- **Labour Administration in Uncertain Times: Policy, Practice and Institutions, 2013.** La crisis financiera de 2008 marcó el comienzo de un período prolongado y constante y de extrema turbulencia económica que creó múltiples desafíos para ambos gobiernos y sistemas nacionales de administración del trabajo. Condiciones económicas difíciles incitan a una nueva evaluación de políticas e instituciones establecidas en el ámbito del trabajo, empleo, protección social y relaciones laborales.

## Igualdad salarial

- **Igualdad salarial. Guía introductoria, 2013** – Asegurar que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, son esenciales para alcanzar la igualdad de género, y constituyen elementos esenciales para el trabajo decente. Sin embargo, la desigualdad de remuneración aún persiste y, en algunos casos, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres se ha estancado o incluso ha aumentado.

## Fuentes en Internet

- **NORMLEX- Sistema de información sobre normas internacionales del trabajo.** Nuevo sistema que ofrece información sobre las Normas Internacionales del Trabajo (tal como información sobre las ratificaciones, la obligación de envío de memorias, los comentarios de los órganos de control, etc.) y sobre la legislación nacional sobre trabajo y seguridad social. Ha sido diseñada con el fin de proveer datos completos y fáciles de uso sobre dichos temas y de integrar la base de datos NATLEX, así como las informaciones de las bases de datos APPLIS, ILOLEX y LIBSYND.

Toda esta información está disponible en:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- <sup>1</sup> *Secretario General de Naciones Unidas, Mensaje con motivo del Día Mundial de la Justicia Social, 20 de febrero de 2014.*
- <sup>2</sup> *Informe mundial sobre salarios 2012/13: Los salarios y el crecimiento equitativo*, OIT, Ginebra, 2013.
- <sup>3</sup> *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, 2013.
- <sup>4</sup> *Ibidem.*
- <sup>5</sup> OCDE, *OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of adult skills*, Paris, OCDE, 2013.
- <sup>6</sup> D. Kucera: “Normas internacionales del trabajo e inversiones extranjeras directas”, en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 121 (2002), núm. 1-2, págs. 33-76.
- <sup>7</sup> *World of Work Report 2013: Repairing the economic and social fabric*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, 2013.
- <sup>8</sup> OIT: *La transición de la economía informal a la economía formal, Informe V (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2014.*
- <sup>9</sup> Véase <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--es/index.htm>
- <sup>10</sup> Corporación Financiera Internacional, Norma de Desempeño 2, Trabajo y condiciones laborales, enero 2012.
- <sup>11</sup> Instituto Internacional de Estudios Laborales, *Social Dimensions of Free Trade Agreements*, OIT, 2013; Véase también: C. Doumbia-Henry y E. Gravel: *Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: Evolución reciente*, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 145 (2006), núm. 3, págs. 207-231.
- <sup>12</sup> *Banco Mundial: World Development Report 2005*, 2004, pág. 141.
- <sup>13</sup> T. Aidt; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment*, Washington, DC, Banco Mundial, 2002. 14 OCDE: *International Trade and Core Labour Standards*, París, 2000.
- <sup>15</sup> OIT: *Organizarse en pos de la justicia social: Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General a la CIT, 92.ª reunión, Ginebra, 2004, pág. 71; N. Rogovsky, E. Sims: *Corporate Success through People*, OIT, Ginebra, 2002, págs. 75-78.
- <sup>16</sup> OIT: *ILO global estimates of forced labour: results and methodology (Special Action Programme to Combat Forced Labour)*, Geneva, 2012.
- <sup>17</sup> OIT: *Investing in Every Child, An Economic Study of the Costs and Benefits of Eliminating Child Labour*, IPEC, Ginebra, 2004, págs. 4-5.
- <sup>18</sup> OIT: *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil. Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012*, OIT/IPEC, Ginebra, 2013.
- <sup>19</sup> UCW: *Understanding the Brazilian success in reducing child labour: empirical evidence and policy lessons*, Roma, 2011.
- <sup>20</sup> OIT: *Equality at work: The continuing challenge – Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Ginebra, 2011.
- <sup>21</sup> Véase también M. Oelz, S. Olney, M. Tomei: *Igualdad salarial. Guía introductoria*, OIT, Ginebra, 2013.
- <sup>22</sup> W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession*, OIT, Ginebra, 2002, págs. 121-133 y 146.
- <sup>23</sup> Véase [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/131112\\_opargentinabrasil.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/otros/131112_opargentinabrasil.pdf)
- <sup>24</sup> Véase Francia, CEACR, Convenio núm. 81, Observación, 2011 [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P1310\\_COMMENT\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_ID,P11110\\_COUNTRY\\_NAME,P11110\\_COMMENT\\_YEAR:2322151,102632,France,2010](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P1310_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:2322151,102632,France,2010)
- <sup>25</sup> OIT: *Programa global de empleo*, Ginebra, 2003.

- <sup>26</sup> Véase OIT, *Global Employment Trends 2014: The risk of a Jobless Recovery*, OIT, Ginebra, 2014.
- <sup>27</sup> OIT: *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento: las opiniones de los mandantes*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 91.ª reunión, 2003, pág. 6. Véase también Banco Mundial: *World Development Report*, op.cit., págs. 137-140.
- <sup>28</sup> Véase el *Informe final de la Reunión tripartita de expertos para el examen del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158) y de la Recomendación correspondiente (núm. 166) celebrada en abril de 2011 (TMEE C.158-R.166/2011/2)* disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_165170.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_norm/-/relconf/documents/meetingdocument/wcms_165170.pdf) y la *decisión del Consejo de Administración sobre el Informe y resultado de la Reunión tripartita de expertos (Documento GB.312/LILS/6, párrafo 4, en su forma enmendada)* disponible en: [http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS\\_168109/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/gb/decisions/GB312-decision/WCMS_168109/lang-es/index.htm)
- <sup>29</sup> Base de datos ILOSTAT sobre el tema tiempo de trabajo- Promedio de horas efectivamente trabajadas por semana por persona ocupada según sexo y actividad económica.
- <sup>30</sup> S. Lee, D. McCann y J. Messenger: *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, Ginebra, OIT, 2007, p. 27. 31 OIT 2013 *World Day for Safety and Health at Work: Facts and Figures*, OIT, Ginebra, 2013.
- <sup>32</sup> OIT 2010 *World Day for Safety and Health at Work*, OIT, Ginebra, 2010.
- <sup>33</sup> Adaptado de R. Silva, M. Humblet: *Normas para el Siglo XXI: Seguridad Social*, OIT, Ginebra, 2002.
- <sup>34</sup> En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, 2004; *Migración Equitativa: Un programa de la OIT, Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 2014*; OIT: *Migración laboral: Datos y cifras*, Hoja de datos, marzo 2014.
- <sup>35</sup> OIT: *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2013; Una generación en peligro*, OIT, 2013.
- <sup>36</sup> <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.home>
- <sup>37</sup> Sitio Web de informaciones sobre la industria del transporte (en inglés): <http://www.marise.org/shippingfacts/index.htm> (consultado en abril 2014).
- <sup>38</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang-es/index.htm>
- <sup>39</sup> Este manual está disponible en la página web de la OIT en inglés, francés y español en: [http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/WCMS\\_205230/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/indigenous-and-tribal-peoples/WCMS_205230/lang-es/index.htm)
- <sup>40</sup> PNUMA: *Hacia una economía verde: Turismo*, 2010.
- <sup>41</sup> Guy Ryder, Conferencia “The Relevance of the ILO in the twenty-first century”, 31 de marzo de 2014.
- <sup>42</sup> Véase el *Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo (edición revisada 2012)*.
- <sup>43</sup> OIT: *Promoting better working conditions: a guide to the international labor standards system*, Oficina de correspondencia en Washington, DC, 2003, pág. 29.
- <sup>44</sup> E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*, OIT, Ginebra, 2001.
- <sup>45</sup> N. Mandela: «La lucha permanente por la justicia social», en *Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social: ensayos con motivo del 75.º aniversario de la OIT*, OIT, Ginebra, 1994, pág. 202.



Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo establecen el marco internacional legal que permite garantizar la justicia social en el marco de la actual globalización económica. Las normas internacionales del trabajo, adoptadas por los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores, cubren un amplio abanico de temas, incluyendo la libertad sindical y la negociación colectiva, el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la igualdad de oportunidades y de trato, la consulta tripartita, la administración y la inspección del trabajo, la política de empleo y promoción del empleo, la orientación y formación profesionales, la seguridad del empleo, la política social, los salarios, las horas de trabajo, la seguridad y salud en el trabajo, la seguridad social, la protección de la maternidad, los trabajadores migrantes, la gente de mar, los pescadores, los trabajadores portuarios, los pueblos indígenas y tribales y otras categorías especiales de trabajadores. La OIT dispone de un cierto número de mecanismos de control y queja que permiten asegurar la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Este folleto, destinado a un público no especializado, constituye una introducción a las normas internacionales del trabajo, analiza su importancia en el contexto de la actual globalización económica e indica los temas en ellas contemplados, su modo de aplicación y control y la manera de hallar información suplementaria.

Departamento de Normas Internacionales del Trabajo  
Oficina Internacional del Trabajo  
4, route des Morillons – CH-1211 Ginebra 22  
Teléfono: +41 22 799 7155 – Fax: +41 22 799 6771  
correo electrónico : [infonorm@ilo.org](mailto:infonorm@ilo.org)  
<http://www.ilo.org/normes>

ISBN 978-92-2-329063-4



9 789223 290634