Oficina Internacional del Trabajo

LAS REGLAS DE JUEGO

Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo

Edición revisada 2009

LAS REGLAS DE JUEGO

Edición revisada 2009

Una breve introducción a
las normas internacionales del trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009

ISBN 978-92-2-322182-9 (print)
ISBN 978-92-2-322183-6 (web)

Primera edición 2005
Edición revisada 2009

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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas 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

La primera edición de este documento fue financiada por el Gobierno de Francia.

Fotocompuesto en Suiza ALI

Impreso en Suiza COU

CONTENIDO

Prefacio 5

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? 16
¿Cómo se crean las normas internacionales del trabajo? 18
¿Cómo se utilizan las normas internacionales del trabajo? 22

2 Temas comprendidos en las normas internacionales del trabajo 26
Libertad sindical 28
Negociación colectiva 30
Trabajo forzoso 32
Trabajo infantil 34
Igualdad de oportunidades y de trato 36
Consulta tripartita 40
Administración del trabajo 42
Inspección del trabajo 44
Política del empleo 46
Promoción del empleo 48
Orientación y formación profesionales 50
Seguridad en el empleo 52
Política social 53
Salarios 54
Tiempo de trabajo 56
Seguridad y salud en el trabajo 58
Seguridad social 64
Protección de la maternidad 68
Trabajadores migrantes 70
Gente de mar 73
Pescadores 76
Trabajadores portuarios 78
Pueblos indígenas y tribales 80
Otras categorías particulares de trabajadores 82

3 Aplicación y Promoción de las normas internacionales del trabajo 84
El sistema de control regular 86
Reclamaciones 90
Quejas 92
Libertad sindical 94
Aplicación de los convenios cuando los países no los han ratificado 96
Asistencia técnica y formación 97
Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento 99
Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalisación equitativa 100

4 Recursos 90
Órganos y documentos fundamentales de la OIT 92
Referencias 95

PREFACIO

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, así como su importancia en el contexto actual de la globalización. Se consideró necesario revisar la primera edición con el fin de integrar los instrumentos normativos adoptados recientemente, incluidos el **Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006** y la **Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa**, así como poner en perspectiva el rol esencial de las normas internacionales del trabajo en el contexto de la crisis económica y financiera actual. Es de esperar que esta nueva edición, que coincide también con el 90° 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

«Las reglas que rigen la economía global deberían destinarse a mejorar los derechos, los medios de subsistencia, la seguridad y las oportunidades para las personas, las familias y las comunidades en todo el mundo." –
Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, 2004[1]

Desde 1919, la Organización Internacional del Trabajo ha mantenido 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 ha contribuido a provocar, en gran medida, la reciente crisis económica y financiera mundial. 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 generó millones de nuevos empleos desde principios de los años 90, las desigualdades en el ingreso aumentaron radicalmente en la mayor parte de las regiones del mundo y aumentarán aún más en el contexto de la crisis económica y financiera actual.[2]

Aunque la tasa de empleo haya aumentado en un 30 por ciento entre comienzos de los años 90 y el año 2007, la desigualdad de ingresos entre los hogares ricos y los pobres aumentó significativamente durante el mismo período. Entre 1990 y 2005, alrededor de dos tercios de los países para los cuales existían estadísticas disponibles experimentaron un crecimiento en la desigualdad de ingresos[3]. Asimismo, durante el mismo período, la desigualdad de ingresos entre el 10 por ciento de los trabajadores con ingresos más elevados y el 10 por ciento con ingresos más bajos se incrementó en el 70 por ciento de esos países.[4] De tal modo, gran parte de los costos de la crisis económica y financiera actual serán probablemente absorbidos por los millones de trabajadores que habían gozado muy poco del crecimiento reciente.

El crecimiento de la economía mundial en esta dirección está siendo puesto en cuestión actualmente. La desigualdad está en el origen de la pobreza, determina un descenso de la productividad, genera inestabilidad social e incluso conflictos. En vista de ello, la comunidad internacional ha reconocido la necesidad de crear reglas básicas de juego para garantizar que la globalización brinde oportunidades justas de prosperidad para todos.

La ***Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa***, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 97.ª reunión en 2008, destacó 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*** (ver sección 3), adoptada por los Gobiernos, Trabajadores y 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 abarco 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, por los empleadores y por 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 extensión 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 socavaran los esfuerzos de los que sí lo hacen.

Una 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. 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.[5]

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 mas competitivos en la economía global.[6]

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. Durante la crisis asiática de 1997 así como durante la crisis actual, el desempleo augmentó significativamente en muchos de los países afectados. Los efectos desastrosos que la crisis tuvo en los trabajadores, se vieron agravados por el hecho de que en muchos de estos países era enorme la carencia de sistemas de protección social, (especialmente de seguros de desempleo y seguros médicos), de políticas activas de mercado de trabajo y de diálogo social. Ya a fines de los años noventa, tras analizar el impacto social de la crisis, un estudio de la OIT había llegado a la conclusión de que en esta región deberían reforzarse el diálogo social, la libertad sindical y los sistemas de protección social, a efectos de garantizar una mayor protección frente a las crisis económicas.[7]

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.

Esta demostrado que 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.[8]

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 182 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. Juan Somavía.

¿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 vinculadas 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). En 1995, la OIT lanzó una campaña para lograr la ratificación

universal de estos ocho convenios. Existen en la actualidad más de 1.290 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 88,5% del número posible de ratificaciones.

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 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 los convenios prioritarios desde el punto de vista de la gobernanza.

Los cuatro convenios prioritarios son los siguientes:

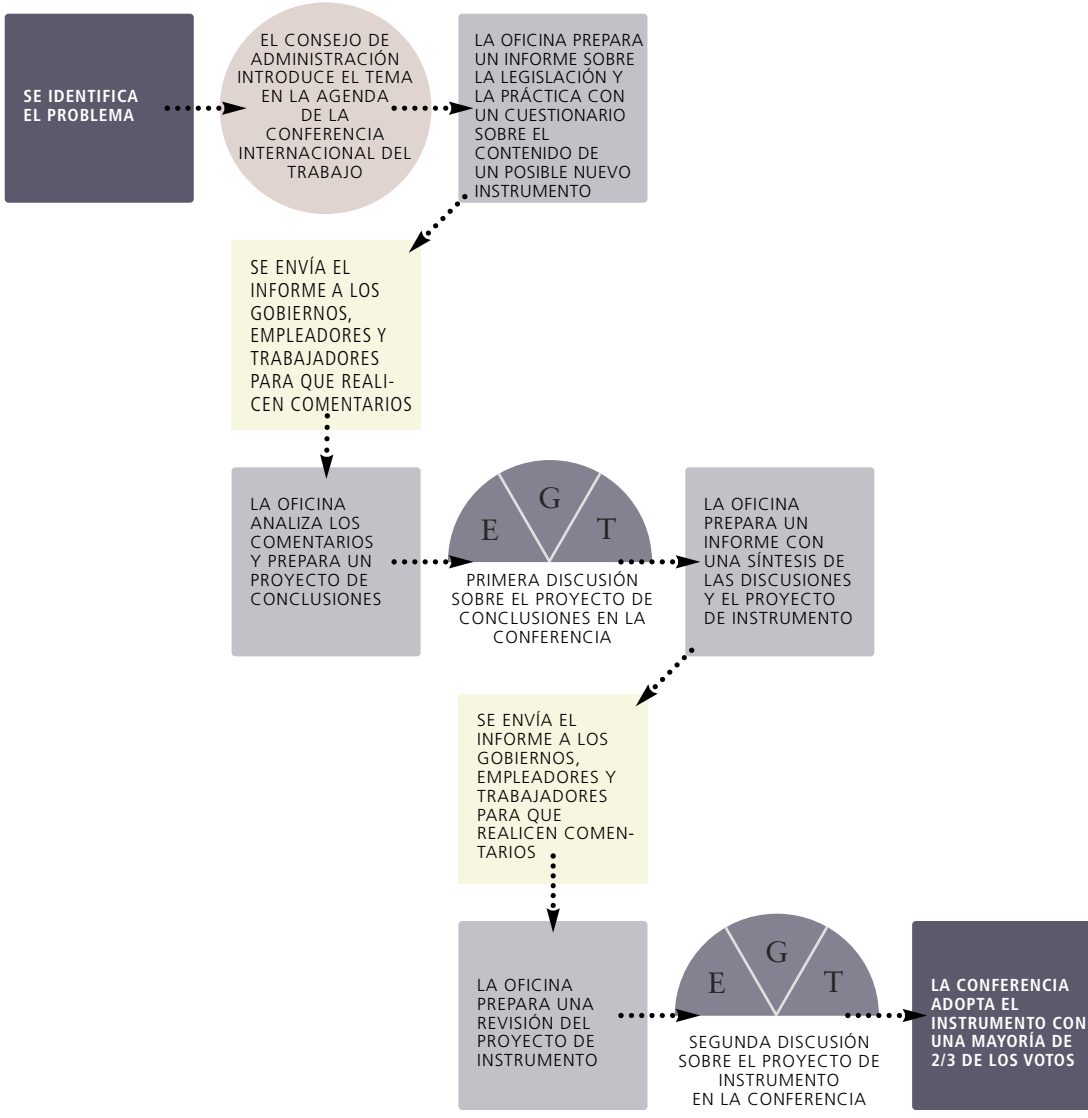
- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)

¿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 un 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.

La Conferencia Internacional del Trabajo recientemente comenzó a utilizar un "enfoque integrado", con el fin de mejorar la coherencia, la pertinencia y el impacto de las actividades relacionadas con las normas, y de desarrollar un plan de acción que incorporara un conjunto de herramientas coherente para el tratamiento de cuestiones específicas. Estas herramientas pueden incluir convenios, recomendaciones y otro tipo de instrumentos, medidas de promoción, de asistencia técnica, de investigación y de divulgación de los conocimientos, así como de cooperación entre diversos organismos. Utilizado por primera vez en 2003 con el propósito de desarrollar una estrategia global, con miras a la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo en todo el mundo, este enfoque fue utilizado en 2004 para examinar la cuestión de los trabajadores migrantes, en 2005, la del empleo de los jóvenes, en 2007, la de la promoción de las empresas durables y, en 2008, la del empleo rural.

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 188 convenios y 199 recomendaciones, 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 la ***retirada*** de recomendaciones o de convenios que no han entrado en vigor. Además, entre 1995 y 2002, el Consejo de Administración de la OIT había realizado una revisión de todas las normas de la OIT adoptadas antes de 1985, excepción hecha de los convenios fundamentales y de los convenios prioritarios, 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 había decidido 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 ***anulación*** 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 100 Estados, pero aún está lejos de reunir los requisitos para su entrada en vigor.

*El Convenio (núm. 158) y la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, son objeto de un nuevo examen en el seno de la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo del Consejo de Administración de la OIT.

¿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 segu-

ridad 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**
  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. Por ejemplo, unos grandes almacenes británicos han desarrollado un código de conducta para los proveedores basado en 15 convenios y recomendaciones 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. Asimismo, las empresas han manifestado un creciente interés por las normas internacionales del trabajo y por la ***Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social***.

- **Acuerdos Marco Internacionales (AMI)**
  En diciembre de 2007, existían 62 AMI que abarcaban a alrededor de 5,3 millones de trabajadores.[9] Tales instrumentos, negociados entre una empresa multinacional y una federación sindical mundial, con el objeto de garantizar que la empresa respete las mismas normas en todos los países donde opera, se remiten a las normas internacionales del trabajo. El contenido de tales acuerdos, que varía según las exigencias y especificidad de cada empresa y sindicato implicados, en general se remiten a los convenios fundamentales de la OIT.

- **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, 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 (que forma parte del grupo del Banco Mundial), 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.[10] 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 par 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. 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 de 1998.[11]

- **Sociedad civil**
  Asociaciones de defensa de intereses y organizaciones no gubernamentales encuentran sustento en las normas internacionales del trabajo para preconizar cambios en las políticas, la legislación o las prácticas.

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 y como se expondrá más adelante, 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 120 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 profesional
Seguridad en el empleo
Política social
Salarios
Tiempo de trabajo
Seguridad y salud en el trabajo
Seguridad social
Protección de la maternidad
Trabajadores migrantes
Gente de mar
Pescadores
Trabajadores portuarios
Pueblos indígenas y tribales
Otras categorías particulares de trabajadores

2

TEMAS COMPRENDIDOS EN LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

«Asegurando la libertad sindical y la negociación colectiva se encamina hacia la promoción de la eficiencia del mercado de trabajo y hacia un mejor rendimiento económico. Existen obvias razones económicas y sociales para prohibir la esclavitud y toda forma de trabajo forzoso.»

– Banco Mundial, 2004[12]

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. En la sección siguiente, se presentan los temas comprendidos en las normas internacionales del trabajo y se introducen 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 casos en los que la aplicación de las normas internacionales del trabajo o de los principios que éstas encarnan, han realizado una contribución en una situación concreta positiva.

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) o en el CD-ROM ILSE. Los ejemplos de casos han sido 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 epigrafe "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, la ex Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) estimaba, por ejemplo, que en Asia, en 2005, al menos 17 sindicalistas habían sido asesinados, 947, golpeados o torturados y más de 8.000 detenidos. Siempre según la CIOSL, en América Latina fueron asesinadas al menos 80 personas por su sola pertenencia sindical y en mientras intentaban defender sus derechos, 275 sindicalistas fueron amenazados de muerte, más de 480 torturados o heridos y cerca de 1.700 despedidos abusivamente. Además, la mayor parte de los 50 millones de trabajadores de las zonas francas de exportación no gozan del derecho de afiliarse a un sindicato. El tema de la libertad sindical no atañe únicamente a los trabajadores. En efecto, empleadores han presentado quejas ante el Comité de Libertad Sindical relativas a injerencia ilegal en las actividades de sus organizaciones.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La libertad sindical garantiza que los trabajadores y los empleadores pueden 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.[13] Las prácticas establecidas de negociación colectiva permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática y posibilitaron que Sudáfrica realizase una transición relativamente pacífica hacia la época posterior al apartheid.[14] 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.[15]

TRABAJO FORZOSO

A pesar de la condena universal, todavía hay millones de personas en el mundo que están sujetas al trabajo forzoso. La esclavitud tradicional todavía se practica en algunas regiones de África y el trabajo forzoso bajo la forma de reclutamiento coercitivo existe en muchos países de América Latina, en zonas del Caribe 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 una 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 traficantes que los venden para que ejerzan la prostitución o para que trabajen en fábricas. Por último, sigue imponiéndose algunas veces un trabajo forzoso como castigo por la expresión de opiniones políticas.

Para muchos países del mundo, la eliminación del trabajo forzoso sigue constituyendo un importante desafío para el siglo XXI. Además de representar el trabajo forzoso una grave violación de un derecho humano fundamental, es una causa de pobreza primordial y un obstáculo para el desarrollo económico. Los principales mecanismos internacionales para combatir esta lacra son las normas de la OIT sobre el trabajo forzoso y una asistencia técnica específica.

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 realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma. Asimismo, este Convenio dispone que el hecho de exigir ilegalmente un trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales, y que todo Miembro que ratifique este Convenio tendrá 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 prohíbe el trabajo forzoso u 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.

Además, el trabajo forzoso u obligatorio es considerado como una de las peores formas de trabajo infantil en el Convenio núm. 182.

Trabajar a favor de una norma internacional del trabajo:
lucha contra el trabajo forzoso en Nepal

A lo largo de los últimos diez años, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (véase la sección 3) ha venido tomando nota de más de 60 casos de progreso en la lucha contra el trabajo forzoso. Sin embargo, en muchos países en desarrollo, las antiguas tradiciones sociales plantean problemas de difícil solución. Uno de los países que ha aceptado este reto es Nepal. Si bien la Constitución de Nepal prohíbe todas las formas de trabajo forzoso, a principios de los años 90 aproximadamente 1,2 millones de nepaleses estaban sujetos a prácticas de esclavitud bajo el sistema de servidumbre por deudas conocido como *kamaiya*. Con arreglo a este sistema, los desfavorecidos, la mayoría perteneciente al grupo étnico *Tharu* de Nepal occidental, se ven forzados a realizar trabajos agrícolas, debido a las deudas contraídas con los propietarios. A menudo los *kamaiyas* quedan ligados al propietario durante generaciones. A finales de los años 90, el Gobierno nepalés decidió abordar este problema con miras a ratificar el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Había solicitado ayuda internacional y, con la ayuda técnica de la OIT, aprobó el proyecto de ley sobre la servidumbre por deudas (prohibición), que prohíbe explícitamente el trabajo forzoso y la servidumbre por deudas. La OIT ha seguido desempeñando un papel medular en la erradicación del sistema *kamaiya*, ayudando a crear competencias organizativas y de negociación para que trabajadores y terratenientes se ajustaran a unas condiciones de trabajo libres. Como resultado de estos continuados esfuerzos de colaboración, en 2002 Nepal ratificaba el Convenio núm. 29,[16] lo cual permitió a la Comisión de Expertos hacer un seguimiento de la evolución de la situación en la legislación y en la prática.

TRABAJO INFANTIL

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.[17] Las normas de la OIT sobre el trabajo infantil son importantes instrumentos internacionales para luchar 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 el acceso gratuito a la educación básica, y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional a los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil.

Hasta ahora, más de 150 países han ratificado al menos uno de estos dos convenios.

El trabajo infantil en cifras

La OIT estima en más de 166 millones el número de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años que trabajan, en tanto que el número de niños entre los 5 y los 17 años que se encuentran trabajando bajo formas consideradas como trabajo infantil se eleva a 218 millones. El número de niños que trabajan comprendidos en los grupos de edades de 5 a 14 años y de 5 a 17 años disminuyó en un 11 por ciento durante el período 2000 – 2004. Por otra parte, 74 millones de niños de entre 5 y 14 años trabajan en condiciones peligrosas.

Se estima que **8,4 millones** de niños se encuentran atrapados en una o más variantes de las peores formas de trabajo infantil:
5,7 millones están sometidos a un trabajo forzoso y en servidumbre
1,8 millones son utilizados para la prostitución o la pornografía
1,2 millones son objeto de tráfico
300.000 son reclutados forzosamente para luchar en conflictos armados[18]

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

Durante más de 15 años los sindicatos brasileños han utilizado las normas internacionales del trabajo para luchar contra el trabajo infantil. En 1991, la Central Unica dos Trabalhadores (CUT) creó la Comisión nacional para la defensa de los derechos de los niños y de los adolescentes, cuyos principales esfuerzos se han centrado en aplicar el Estatuto de los niños y de los adolescentes y en promover la ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). A través de acuerdos con el Programa Internacional sobre la erradicación del Trabajo Infantil, organizaciones no gubernamentales, centros de investigación, instituciones sociales y sindicatos nacionales e internacionales, la CUT realizó unos esfuerzos que se vieron coronados por el éxito, lográndose que se incluyeran cláusulas sobre los derechos de los niños y convenios laborales de negociación colectiva. También llevó a cabo estudios e investigaciones para evaluar la realidad de la explotación del trabajo infantil en Brasil, y produjo programas de radio, folletos y carteles, como parte de las actividades de sensibilización. Estos esfuerzos han dado sus frutos: recientemente Brasil ha ratificado los Convenios núms. 138 y 182, comprometiéndose, así, a eliminar el trabajo infantil dentro de un marco legal internacional.[19]

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

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.[20] 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.[21] Las normas de la OIT sobre la igualdad aportan herramientas para eliminar la discriminación en todos los aspectos relativos al lugar del 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 2007, la Comisión de Expertos publicó una observación general relativa al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), encaminada a facilitar la interpretación de la noción de « trabajo de igual valor». La Comisión de Expertos indicó en esta ocasión que:

« aunque el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor es ampliamente aceptado y entendido, el ámbito del concepto y su aplicación en la práctica pueden ser más difíciles de entender y aplicar. […]las dificultades en la aplicación del Convenio en la legislación y la práctica se producen en particular debido a la falta de entendimiento del ámbito e implicaciones del concepto de «trabajo de igual valor». Este concepto es la piedra angular del Convenio y constituye el núcleo del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y la promoción de la igualdad. […]Tomando nota de que algunos países todavía tienen disposiciones legales más restringidas 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 de las mujeres basada en el género, la Comisión insta a los gobiernos de esos países a tomar 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. »

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. 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. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.

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 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 prioritario 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 Malawi

De conformidad con el Convenio núm. 144, ratificado en 1986, Malawi estableció un comité tripartito sobre la ratificación de los convenios de la OIT, lo que posteriormente condujo a la ratificación de seis convenios fundamentales. Este marco institucional también ha dado lugar a un diálogo social más amplio sobre asuntos sociales y económicos. Además, la ley que crea los mecanismos de consulta del país, prevé que al menos debe nombrarse a una mujer como representante de cada uno de los interlocutores sociales. En Malawi, la promoción del tripartismo ha contribuido, así, a lograr una mayor adhesión a los principios de la OIT y una mayor igualdad entre los sexos en la formulación de las políticas nacionales.[22]

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 una importante función en la garantía de 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, 138 países (más del 75 por ciento de los Estados Miembros de la OIT) han ratificado el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y más de 40 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.[23]

Instrumentos pertinentes de la OIT

Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
Este Convenio prioritario 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 prioritario 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.

Inspección del trabajo, trabajo infantil y economía informal: El ejemplo de Turquía

La implicación activa de la inspección del trabajo en la realización del Programa IPEC desde 1994, especialmente mediante el fortalecimiento significativo del personal especializado en la lucha contra el trabajo infantil, tuvo como efecto la inserción o la reinserción en el sistema educativo de numerosos niños trabajadores y de sus hermanos y hermanas. Por otra parte, con motivo de sus actividades sobre trabajo infantil, los inspectores especializados contribuyeron eficazmente al éxito del método de inspección por zona geográfica que apunta a identificar y a proceder al registro de las empresas de la economía informal y de los trabajadores empleados en ellas. Tal operación debería permitir a las autoridades disponer de informaciones indispensables en la determinación de los recursos que se asignen a la inspección del trabajo con vistas a la extensión de su ámbito de aplicación y, por consiguiente, de la protección del mayor número posible de trabajadores. En 2006, la Comisión de Expertos se alegró de tales progresos y prosigue el diálogo entablado con el gobierno, con la participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, acerca de la evolución del sistema de inspección del trabajo y sus resultados.

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 prioritario 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.

El empleo en cifras
Según estimaciones de la OIT, el desempleo en el mundo era, en 2007, de 195,2 millones, siendo los más afectados los jóvenes y las mujeres.[24] Debido a la crisis financiera y económica cuyo desarrollo comenzó en 2008, esta cifra podriá aumentar en 50 millones si la situación sigue deteriorándose.
Las Naciones Unidas establecieron el objetivo de reducir a la mitad la pobreza extrema hacia 2015. A efectos de conseguirlo, se necesitarían al menos 1.000 millones de nuevos trabajos, para absorber a los recién llegados al mercado del trabajo y reducir la pobreza de muchos trabajadores y el desempleo en el próximo decenio.
Se espera que en la próxima década unos 500 millones de jóvenes ingresen en la fuerza del trabajo a escala mundial.[25]

El Programa Global del Empleo y 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.[26] Como respuesta a la exigencia establecida por la ***Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*** 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. A este respecto, se decidió también incluir en la Agenda 2010 de la Conferencia la cuestión del objetivo estratégico del empleo, con vistas a la preparación de un estudio general sobre los instrumentos normativos relativos al empleo.

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 la igualdad en el acceso al empleo de los trabajadores discapacitados

En 2000, la Comisión de Expertos tomaba nota de los progresos sustanciales realizados en América Latina y en Europa del Este para permitir la participación de las personas con discapacidad en el mercado del empleo, teniendo en cuenta en particular los limitados recursos disponibles. El Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP) ha contribuido a que muchos países de la región desarrollen programas innovadores de rehabilitación e integración en el mercado del trabajo, compartiendo informaciones y algunos recursos. La asistencia de la Unión Europea y el hecho de haber compartido informaciones, supuso también una contribución significativa a las mejoras en varios países del Este de Europa. La Comisión de Expertos tomó nota con interés de estos esfuerzos de cooperación intergubernamental y alentó a otros Estados Miembros a que explorasen la manera de compartir ideas y recursos.[27]

El empleo de los jóvenes: Desafíos y perspectivas

La tasa de desempleo de los jóvenes sigue siendo alta en el mundo. Según estimaciones recientes, 88 millones de jóvenes, es decir el 47 por ciento de la población desempleada del mundo, se encuentran actualmente sin empleo.

La gran mayoría de los jóvenes trabaja en la economía informal. En África, 93 por ciento de los nuevos empleos y, en América Latina, casi todos los empleos nuevos (creados para los jóvenes que acceden al mercado de trabajo) pertenecen a la economía informal.

En 2015, no menos de 660 millones de jóvenes trabajarán o buscarán un empleo, lo cual representa un aumento de 7,5 por ciento con respecto al número de jóvenes activos censados en 2003.

ORIENTACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONALES

La educación y la formación son la clave para que las personas puedan conseguir empleo, permitiéndoseles, 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 actual de este tema, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptaba, 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.[28]

En su 295.ª reunión de marzo de 2006, el Consejo de Administración inscribió en el orden del día de la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2008) el tema de las calificaciones profesionales para mejorar la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo. El informe «Calificaciones profesionales para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo» destacó que la educación, la formación y el aprendizaje continuo incrementan la productividad, generan empleos de mejor calidad y provocan un crecimiento de los ingresos y un mejor desarrollo. La experiencia demuestra que todos los países que vincularon las calificaciones profesionales con la productividad apostaron a una política de desarrollo de tales calificaciones, con miras a tres objetivos: responder a la demanda de formación en lo relativo a la pertinencia y la calidad, minimizar los costos de ajuste y mantener un proceso dinámico de desarrollo.

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.

POLÍTICA SOCIAL

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. 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: El regreso

El Informe Mundial sobre los Salarios 2008/2009 publicado por la OIT destaca que tanto en los países desarrollados como en los países en vías de desarrollo, los salarios mínimos fueron reactivados para reducir las tensiones sociales engendradas por las desigualdades crecientes en la mitad inferior del mercado de trabajo. Las tendencias recientes demuestran, en efecto, que los salarios mínimos están de nuevo en el orden del día en numerosos países. Mundialmente, durante el período 2001-2007, los salarios mínimos aumentaron en promedio 5,7 por ciento por año, en términos reales. Esto representa un aumento substancial en el poder de compra de los salarios mínimos de los trabajadores y contrasta con períodos precedentes que experimentaron una disminución del valor real del salario mínimo. Uno de los ejemplos más llamativos de este regreso fortalecido del salario mínimo en los países desarrollados es el del Reino Unido, que después de haber desmantelado su sistema de salarios mínimos en la industria durante los años ochenta, adoptó un nuevo salario mínimo de nivel nacional en 1999. En 2000, por su parte, Irlanda introdujo un salario mínimo por primera vez en su historia. Los países en vías de desarrollo aumentaron también regularmente sus salarios mínimos con el fin de ofrecer una protección social a los trabajadores más vulnerables y no organizados. Países grandes, tales como Argentina, Brasil, China o Sudáfrica fueron los principales promotores de esta nueva tendencia. En China, por ejemplo, una nueva reglamentación sobre los salarios mínimos entró en vigor en 2004 para enfrentar la preocupación creciente ligada con desigualdades en los ingresos. En Sudáfrica, se introdujeron umbrales salariales mínimos en 2002 con el fin de sostener los salarios de millones de trabajadores de bajos salarios en diferentes sectores económicos. En Brasil y Argentina, la política del salario mínimo se reactivó desde comienzos de los años 2000, con el fin de revertir la tendencia a la baja de los salarios de los trabajadores más pobres.[29]

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, la estimación del número promedio de las horas trabajadas al año, oscila entre 2.400 horas (en Asia) y 1.400 horas (en la Europa del Norte).[30] Hoy en día, la mayoría de los países tienen límites legales de 48 horas o menos de trabajo semanal, y el número de horas efectivamente trabajadas por semana es, en la mayoría de los países, menor que la norma de 48 horas establecida en los Convenios de la OIT.[31] Mientras que las normas de la OIT sobre el horario de trabajo semanal fijadas por la OIT han pasado a ser una práctica extendida en todo el mundo, nuevas prácticas en relación con el horario de trabajo, que incluye semanas de trabajo condensadas, acuerdos de tiempo de trabajo escalonado, horario de trabajo anualizado, tiempo flexible y trabajo por pedido, están destinadas a plantear nuevos desafíos de cara al futuro a los responsables de las políticas.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

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. Cada año mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que 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 varios Estados Miembros.

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

El 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 en la sección relativa a los trabajadores portuarios.

Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988 (núm. 167)
El convenio dispone 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 esta 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, al ruido o a 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 deshechos 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[32]
Cada año muere una media de 2,31 millones personas a causa de enfermedades
o de accidentes vinculados con el trabajo, incluídos 358.000 accidentes fatales vinculados
al trabajo.
Los trabajadores sufren aproximadamente 337 millones de accidentes laborales cada año.
Cada año mueren 12.000 niños en el trabajo.
Las sustancias peligrosas matan a 651.000 trabajadores cada año.
El cáncer profesional y las enfermedades cardíacas representan más de la mitad
de las muertes relacionadas con el trabajo.
Sólo el asbesto se cobra anualmente 100.000 vidas.

Repertorios de recomendaciones prácticas

Los repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT establecen directrices prácticas para las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores, las empresas, y los organismos especializados de protección de la seguridad y la salud en el trabajo (como los comités de seguridad de las empresas). No son instrumentos legalmente vinculantes y no apuntan a sustituir a las disposiciones de la legislación nacional; tampoco a las normas aceptadas. Los repertorios de recomendaciones prácticas aportan directrices sobre la seguridad y la salud en el trabajo en algunos sectores económicos (por ejemplo, la construcción, las minas a cielo abierto, las minas de carbón, las industrias del hierro y del acero, las industrias de metales no ferrosos, la agricultura, la construcción y la reparación de buques, y la industria forestal), sobre la protección de los trabajadores contra determinados peligros (por ejemplo, radiaciones, rayos láser, unidades de presentación visual, productos químicos, asbesto, sustancias en suspensión en el aire) y sobre algunas medidas de seguridad y salud (por ejemplo, sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, directrices éticas para el control de la salud de los trabajadores, registro y notificación de los accidentes y enfermedades del trabajo, protección de los datos personales de los trabajadores, seguridad, salud, y condiciones del trabajo en la transferencia de tecnología a los países en desarrollo.)

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 una Resolución de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores solicitaron a la OIT la mejora de la cobertura de la seguridad social y su ampliación a todos los que necesitaran esa protección.[33]

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 ratificación del Convenio, aceptando al menos tres de las nueve ramas, y posteriormente acatando las obligaciones derivadas de otras ramas, con lo que se permite alcanzar progresivamente todos los objetivos establecidos en el Convenio. 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.

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.[34]

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 y

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 muy preciado 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 48 por ciento (79 países) de los países miembros de la OIT prevé una licencia de maternidad de 14 semanas de duración o más, lo cual significa que el 52 por ciento de los países tiene menos de 14 semanas de licencia de maternidad y, en consecuencia, no cumple con las exigencias mínimas previstas por el Convenio núm. 183. Entre los países examinados, 19 por ciento (31 países) respeta la sugerencia de la Recomendación núm. 191 al prever al menos 18 semanas de licencia de maternidad. La mayoría de tales países se sitúa en Europa y en Asia Central. En efecto, en estas dos regiones (45 países examinados) casi todos los países (96 por ciento) prevén 14 semanas o más, y 60 por ciento (27 países) extienden la licencia más allá de las 18 semanas mencionadas en la Recomendación núm. 191. En África (50 países examinados), 46 por ciento (23 países examinados) prevé 14 semanas o más pero ninguno llega a las 18 semanas mencionadas en la Recomendación núm. 191. En las Américas y el Caribe (34 países examinados), 24 por ciento (8 países) prevé por lo menos 14 semanas de licencia de maternidad. Tres países conceden 18 semanas de licencia: Chile, Cuba y Venezuela. En la región de Asia, Pacífico y países árabes (37 países examinados), la gran mayoría de los Estados concede menos de 14 semanas mientras que 5 países (14 por ciento) conceden 14 semanas o más de licencia de maternidad.

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 175 millones de migrantes, de los que aproximadamente la mitad son trabajadores, (y que alrededor de un 15 por ciento de éstos se encuentra en situación irregular). Las mujeres representan casi la mitad de los migrantes. 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 una capacitación son menos vulnerables a la explotación, pero su partida ha privado a algunos países en desarrollo de unos 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.[35] En razón de la importancia de que las migraciones estén bien gestionadas, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2004 instó a la aplicación de un plan de acción destinado a los trabajadores migrantes, que incluye un marco multilateral no vinculante para los trabajadores migrantes de la economía global, una aplicación más extensa de las normas pertinentes, el fomento de las capacidades y una base global de conocimientos sobre esta cuestión.

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.

Políticas sobre los trabajadores migrantes en la práctica

En 1998, la Comisión de Expertos de la OIT acometía un estudio general sobre la legislación y la práctica relativas a los trabajadores migrantes en los Estados Miembros de la OIT, hubiesen o no ratificado los convenios pertinentes. En este Estudio, la Comisión había tomado nota con interés de algunas de las variadas e innovadoras políticas que algunos países habían adoptado para aplicar los principios de las normas internacionales sobre los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en Belarús y en Israel, es obligatorio que los empleadores o los contratantes otorguen a los trabajadores migrantes contratos de trabajo en su propio idioma o en una lengua que puedan entender; mientras que en Antigua y Barbuda, Bulgaria, Croacia y la República Unida de Tanzania (Zanzíbar), los contratos de los trabajadores migrantes deben redactarse siguiendo un modelo prescrito. La finalidad es garantizar que los migrantes que puedan no estar familiarizados con las normas y las condiciones de empleo en los países de acogida, reciban la protección adecuada frente a los abusos y a la explotación. La Comisión también tomaba nota de que en Suiza, el servicio de empleo público es gratuito para los trabajadores migrantes que ingresan de forma regular y ya son titulares de un permiso de trabajo en el país, y de que en Alemania se brinda una asistencia a los migrantes que regresan a sus países de origen. Se interesaba asimismo en un servicio especial establecido por Filipinas para informar a las mujeres migrantes potenciales de las condiciones de trabajo y de vida a las que tendrán que hacer frente en el país de acogida. Este programa también se encamina a disuadir a las mujeres de que acepten trabajos que puedan exponerlas a abusos y a explotación. Al poner de relieve estas diversas prácticas innovadoras, la Comisión de Expertos posibilita que los países aprendan de las experiencias de otros.[36]

Entre 2005 y 2007, el apoyo técnico de la OIT permitió cinco ratificaciones suplementarias del Convenio núm. 97 (Albania, Armenia, Montenegro, República de Moldavia y Tayikistán) y cinco ratificaciones del Convenio núm. 143 (Albania, Armenia, Montenegro, Filipinas y Tayikistán). Además, la OIT brindó asesoramiento en apoyo de la ratificación por varios países (Albania, Argelia, Argentina, Chile, Lesoto y Mauritania) de la Convención Internacional de 1990 sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y sus familias, y contribuyó también a la revisión de proyectos de textos legislativos y/o de directivas nacionales sobre migraciones en los siguientes países: Albania, Armenia, Jordania, Kazajstán, República Democrática Popular de Lao, Mauritania, República de Moldavia, Mongolia, Uganda, República Árabe de Siria y Vietnam.[37]

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.[38] 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.ª reunión marítima, la 94.ª Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM, 2006). Este convenio revisa y refunde 37 convenios existentes, así como las recomendaciones conexas. La decisión de la OIT de elaborar el Convenio sobre el trabajo marítimo se origina en una resolución adoptada en 2001 por las organizaciones internacionales de armadores y gente de mar, más tarde apoyada por los gobiernos. Según sus términos, el sector del transporte marítimo es «la primera industria de alcance realmente mundial», que «requiere una respuesta global, medidas reglamentarias internacionales adecuadas – normas globales aplicables a toda la industria». Dicha resolución señalaba que «la elaboración de un instrumento que unifique de ser factible en un texto refundido la mayor parte posible del cuerpo de instrumentos existentes de la OIT debería constituir una prioridad para el sector marítimo con el fin de mejorar la pertinencia de estas normas para las necesidades de todas las partes interesadas en la industria marítima». Existía la impresión de que, dado el gran número de convenios marítimos y su carácter generalmente muy detallado, era difícil para los gobiernos ratificar y aplicar el conjunto de dichas normas, tanto más porque muchas de ellas estaban desactualizadas y ya no correspondían a las condiciones de trabajo y de vida a bordo de los buques. Además, era necesario elaborar un sistema más eficaz de implementación que contribuyera a hacer desaparecer los buques que no respeten las normas y que se inscribiera en el marco del sistema internacional, desde enton-

ces bien establecido, de aplicación de las normas adoptadas por la Organización Marítima Internacional (OMI) para garantizar la protección de los buques, así como la del medio ambiente.

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

Como se mencionó anteriormente, el Convenio sobre el trabajo marítimo, que adoptó la Organización Internacional del Trabajo en su reunión marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, en febrero de 2006, refunde y actualiza unas 70 normas internacionales del trabajo adoptadas en el sector marítimo por la OIT desde 1920. El mismo prevé de manera completa y detallada los derechos y el sistema de protección en el lugar de trabajo para más de 1,2 millones de marinos en el mundo. El Convenio define, en sus diferentes aspectos, el derecho de la gente de mar a condiciones de trabajo decentes y tiene por objetivo ser universalmente aplicable, de fácil comprensión y actualización, y de implementación uniforme. Fue concebido para convertirse en el «cuarto pilar» de la reglamentación internacional del transporte marítimo, como complemento de los convenios fundamentales de la Organización Marítima Internacional (OMI), a saber, el Convenio internacional de 1974 para la seguridad de la vida humana en el mar (SOLAS) en su forma modificada, el Convenio internacional de 1978 sobre normas de formación, titulación y guardia para la gente de mar (STCW), en su forma modificada y el Convenio internacional de 1973 para prevenir la contaminación por los buques (MARPOL 73/78).

De esta forma, el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, está construido sobre los sólidos cimientos del Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147) y desarrolla particularmente la inspección del Estado del puerto, idea contenida en primer lugar en el citado Convenio núm. 47. El CTM, 2006 contiene herramientas esenciales encaminadas a fortalecer las obligaciones a bordo de los buques y a asegurar su conformidad efectiva con el Convenio. Exige al Estado del pabellón una inspección de todos sus buques y una certificación de conformidad para los buques que sobrepasan un cierto arqueo y realizan viajes internacionales. El Convenio prevé el control de los certificados y permite eventualmente la inspección de las condiciones de vida y de trabajo a bordo en los puertos extranjeros durante las escalas, con el fin de garantizar una conformidad continua. Tal mecanismo de inspección está construido sobre los que se utilizaron exitosamente en las reglamentaciones internacionales relativas a las cuestiones marítimas. Dicho enfoque apunta a establecer condiciones de competencia leales entre armadores y, al mismo tiempo, asegura condiciones de trabajo decentes para la gente de mar.

PESCADORES

La pesca es una de las primeras industrias creadas por el hombre y actualmente da de comer a millones de familias de todo el mundo. Aproximadamente 36 millones de personas trabajan en la pesca o en la acuicultura en el mundo. De éstas, se estima que 27 millones se dedican sólo a la pesca. Al igual que la gente de mar, los pescadores están expuestos a grandes peligros que incluyen el mal tiempo en el mar, maquinarias potentes y peligrosas, daño con los anzuelos y mordeduras de tiburones. Se estima en 24.000 el número de personas dedicadas a la industria pesquera que mueren cada año como consecuencia de su trabajo. La pesca también es una industria muy diversa, que va de la pesca comercial muy organizada en aguas profundas a la pesca más frecuente a pequeña escala y a la pesca artesanal. La mayoría de los pescadores todavía pertenecen al sector informal. Se estima que el 45 por ciento de las capturas mundiales totales son realizadas por pescadores a pequeña escala. El sistema de pago de los salarios se basa, por lo general, en la repartición del valor de la captura. Muchos pescadores sólo trabajan temporalmente o a tiempo parcial en la pesca y obtienen el resto de sus ingresos de ocupaciones adicionales como la agricultura u otras. Para responder a las necesidades específicas de los trabajadores contratados en la pesca, la OIT ha desarrollado normas que se orientan a proteger a los hombres y a las mujeres que trabajan en este sector.[39] Con el fin de tomar en consideración la importancia de la industria pesquera y los avances que se han producido en dicho sector económico desde la adopción de las normas sobre la pesca en 1959 y 1966, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó, en su 97.ª reunión, el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188).

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), el Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 188) 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, cualquiera 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,
- 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 deberán 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 despeñar 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 tribuales, 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 Bolivia, Colombia, México y Perú, han reconocido en sus constituciones el carácter multiétnico y multicultural de sus respectivas poblaciones. Algunos países también han reconocido las normas consuetudinarias como una fuente de derecho. Por ejemplo, la Constitución de Paraguay de 1992, estableció el derecho a observar las prácticas consuetudinarias, siempre que éstas no violen los derechos fundamentales contenidos en la Constitución. 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.

El proceso de paz en Guatemala y el Convenio núm. 169

En 1987, el Gobierno de Guatemala y los cuatro grupos insurgentes comprendidos en la Unidad Revolucionaria Nacional Guatemalteca (URNG) iniciaron unas largas negociaciones de paz, que dieron como resultado la conclusión, en 1994, de un acuerdo global sobre derechos humanos. Al mismo tiempo, se acordó que se negociaran acuerdos separados sobre otras cuestiones, incluidas la identidad y los derechos de los pueblos indígenas. El 31 de marzo de 1995, tras seis meses de negociaciones en las que había participado la OIT, el Gobierno y la URNG, se firmaba el Acuerdo sobre la identidad y los derechos de los pueblos indígenas. Este acuerdo comprende una amplia gama de cuestiones, entre las que figuran la educación, la lengua, el género, las culturas, los conocimientos tradicionales, los derechos a la tierra y el derecho consuetudinario. El acuerdo también tenía como objetivo facilitar el proceso de ratificación del Convenio núm. 169. Después de varios proyectos de asistencia técnica llevados a cabo por la OIT, Guatemala ratificaba el Convenio en 1996. El instrumento continúa desempeñado un papel importante en la garantía de una existencia pacífica a los pueblos indígenas y tribales de la región.[40]

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). La cuestión del trabajo decente para los trabajadores domésticos se inscribió en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 con vistas a elaborar instrumentos normativos, posiblemente bajo la forma de un convenio acompañado de una recomendación, con el fin de ayudar a los mandantes a adoptar políticas coherentes sobre el tema.

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.[41] 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.

Trabajo decente y trabajadores domésticos

Millones de trabajadores domésticos, en su mayoría mujeres, no gozan de la protección inherente a un trabajo decente a pesar de que contribuyen a mejorar las perspectivas de carrera y el nivel de vida de otras categorías de trabajadores. La Conferencia Internacional del Trabajo llamó regularmente la atención acerca de este tratamiento injusto, dando ejemplos de abusos en materia de derechos fundamentales de la persona en el trabajo. Tales abusos van desde horas de trabajo excesivas, salarios bajos y protección social inadecuada, hasta casos de acoso sexual y violencias físicas u otras formas de violencia. Estudios llevados a cabo por la OIT, así como por otras instituciones, revelaron que una de las causas principales de tal situación reside en el hecho de que en numerosos países, los trabajadores domésticos no están protegidos por la legislación del trabajo y, por consiguiente, escapan al control de la inspección del trabajo, de la protección que puede ofrecer una organización de trabajadores o de la reglamentación impuesta a los empleadores. Las tendencias más recientes muestran un aumento de los casos de abuso e indican que el número de trabajadores domésticos debería seguir aumentando en el nivel mundial. Estimaciones prudentes dejan constancia de más de 100 millones de trabajadores domésticos, lo cual convierte a esta categoría en una de las más importantes del mercado de trabajo, y a pesar de ello, no goza de ninguna protección.

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

3

APLICACIÓN Y PROMOCIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

"La Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa "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 el hecho 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".[42] – Juan Somavía, Director General de la OIT, 2008

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 dos 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 prioritarios 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.

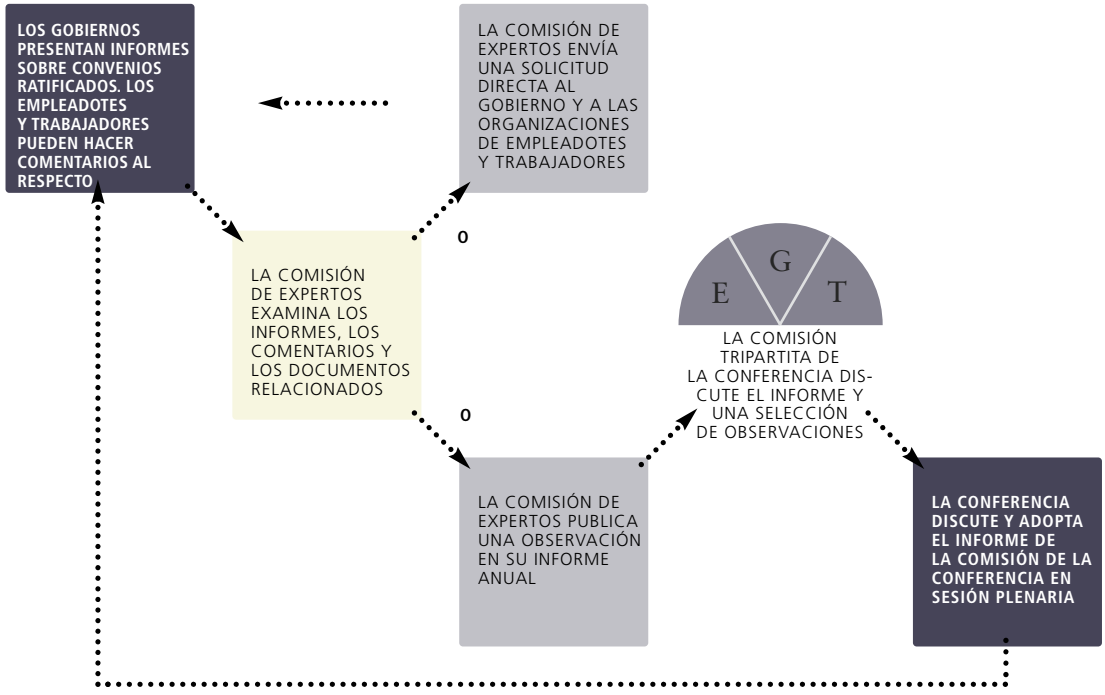
La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

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.[43]

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 bajo 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 más 2.600 casos de progreso.

En los últimos años, y en respuesta a sus comentarios, la Comisión ha tomado nota de los siguientes cambios:

- Camerún derogó la Ley del 9 de julio de 1973 que instituye el servicio nacional de participación al desarrollo, que permitía imponer trabajos de interés general a los ciudadanos de entre 16 y 55 años de edad durante veinticuatro meses, bajo pena de prisión, en caso de negarse. Tal ley fue derogada por la Ley núm. 2007/003 del 13 de julio de 2007 que establece el servicio cívico nacional de participación al desarrollo; la participación en los trabajos de interés general se realiza de ahora en más voluntariamente.

- Honduras adoptó el decreto núm. 234-2005, del 28 de septiembre de 2005, que reforma el Código Penal. Los artículos 148 y 149 prohíben el proxenetismo, a saber, reclutamiento y sumisión de una persona a la explotación sexual comercial, así como la trata de personas con fines de explotación comercial. Asimismo, estas dos disposiciones prevén sanciones más pesadas cuando la víctima es menor de 18 años. Además, los artículos 149-B y 149-D prohíben la utilización de niños menores de 18 años en exhibiciones y espectáculos públicos o privados de naturaleza sexual y en la producción de material pornográfico. Por otra parte, el artículo 149-E sanciona el hecho de promover al país, a escala internacional y nacional, como un destino turístico accesible al ejercicio de actividades sexuales.

- 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.

- Mauricio modificó en diciembre de 2005 la ley sobre la protección del niño de tal modo que incluyera disposiciones que prohíban todas las for-

mas de trata de niños. El artículo 13-A(1) enuncia que toda persona que deliberada e ilegalmente reclute, transporte, transfiera o aloje a un niño con fines de explotación comete una infracción y se expone a una sanción penal de encarcelamiento de un máximo de 15 años.

- 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 no publicadas 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. 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 en la evitación de que aparezcan en los primeros planos problemas en la aplicación de las normas.

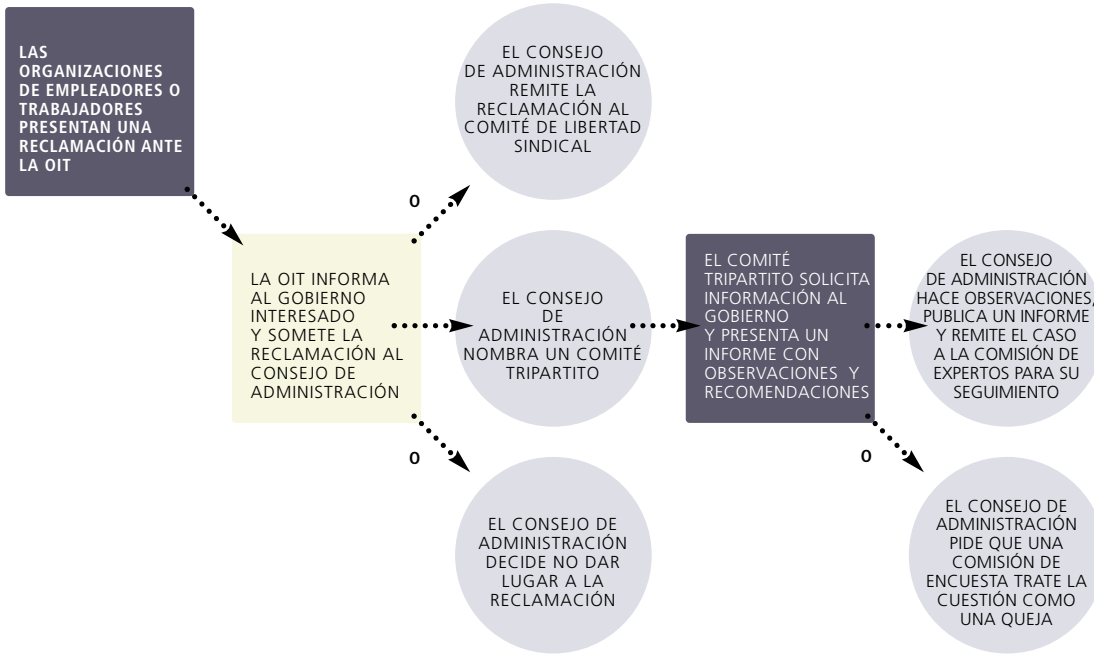
RECLAMACIONES

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

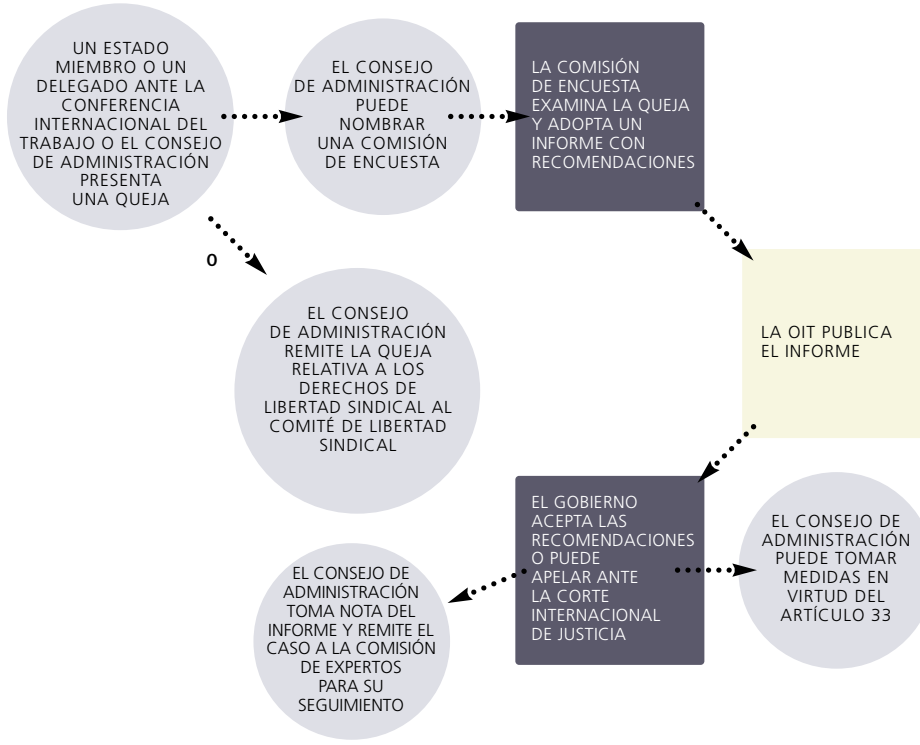
Grecia ratificó el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) en 1955. En 1994, aprobó una ley que descentralizaba la inspección del trabajo, colocándola bajo la responsabilidad de las administraciones de las prefecturas autónomas. Posteriormente, la Federación de asociaciones de funcionarios públicos del Ministerio de Trabajo de Grecia (FAMIT) presentó una reclamación ante la OIT, en la que sostenía que la ley contravenía 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 de 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 vírtud 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 arbitrase 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



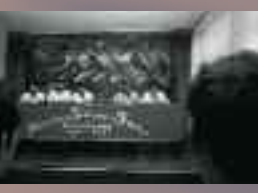
Las quejas en la práctica

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".[44]

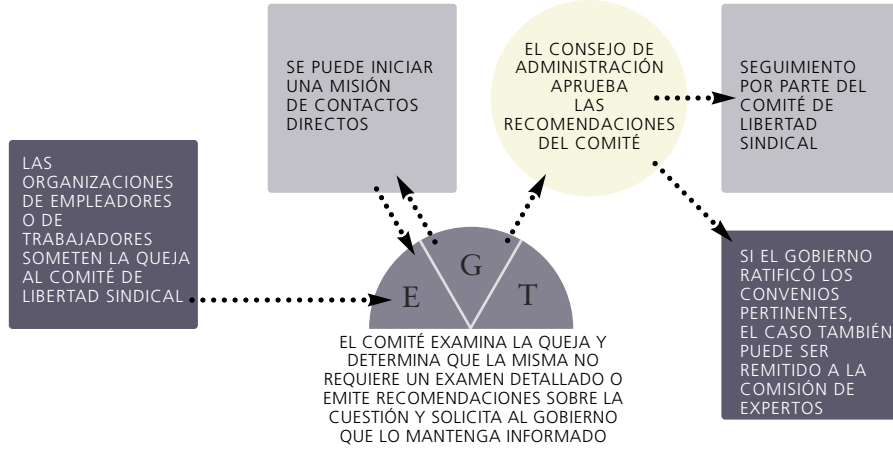
LIBERTAD SINDICAL

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 concernido 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 concernido 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 ponerse remedio a 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 concernido para abordar el problema directamente con los funcionarios del gobierno y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo. En sus casi de 60 años de trabajo, el Comité de Libertad Sindical ha examinado más de 2.700 casos. Más de 60 países de los cinco continentes han actuado a instancias de las recomendaciones del Comité y a lo largo de los últimos 25 años han informado de avances positivos en la libertad sindical.[45]



El procedimiento de la libertad sindical



El Comité de Libertad Sindical en acción

En 1996, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) 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, convirtiéndose en una de las pocas naciones de la región de Asia y el Pacífico que lo había hecho.[46] El caso de Dita Sari no es único. Sólo en el último decenio, más de 2.000 sindicalistas de todo el mundo habían salido en libertad de las cárceles después de que este Comité de la OIT hubiese examinado sus casos.

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 retrasar 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:

- Igualdad de remuneración (1986); Igualdad de trato en el empleo y la ocupación (1988, 1996)
- Libertad sindical y negociación colectiva (1994)
- Trabajadores migrantes (1999)
- Consulta tripartita (2000)
- Trabajo nocturno de las mujeres en la industria (2001)
- Trabajo portuario (2002)
- Protección del salario (2003)
- Política del empleo (2004)
- Horas de trabajo (2005)
- Inspección del trabajo (2006)
- Trabajo forzoso (2007)
- Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas (2008)
- Seguridad y salud en el trabajo
- Instrumentos relativos al empleo a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa (proyectado para 2010)
- Instrumentos relativos a la seguridad social a la luz de la Declaración de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa (proyectado para 2011)

ASISTENCIA TÉCNICA Y FORMACIÓN

La OIT no solo 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 dimanan 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 legislaciones, 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: Addis Abeba, El Cairo, Dakar, Harare, Yaundé
América: Lima, San José, Santiago
El Caribe: Puerto España
Estados Árabes: Beirut
Este de Asia: Bangkok, Manila
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.

DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO Y SU SEGUIMIENTO

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 aun 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 asistencia 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, todos los Estados Miembros estarán sujetos al sistema de control regular de la OIT con respecto a estos instrumentos.

DECLARACIÓN DE 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 incetidumbre 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 ***Progama de Trabajo Decente*** y a 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

RECURSOS

"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.[47]

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 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 por separado como 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*

Todo lo anterior se encuentra disponible en la base de datos ILOLEX: http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm

- **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 (2008) –** Índice sobre los contenidos de los convenios y las recomendaciones de la OIT.
- **Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos –** El presente libro comprende una colección de ensayos legales preparados como tributo en la memoria de la carismática personalidad del ex Asistente del Director General y ex Jefe del Servicio de Normas Internacionales del Trabajo, Nicolas Valticos (1918-2003). (Los artículos se encuentran en el idioma original en inglés, francés, español)
- **Derechos fundamentales en el trabajo y normas internacionales del trabajo –** Ofrece una descripción detallada de los convenios y de sus principios así como de sus problemas de aplicación.
- **Normas internacionales del trabajo: Un enfoque global –** Ofrece una descripción detallada del contenido de todos los convenios y recomendaciones de la OIT.

- **Manual sobre procedimientos en materia de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo –** En el presente Manual se detallan 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, aclarando aquellas cuestiones que presentan un interés para los empleadores.
- **Biblioteca electrónica sobre las Normas Internacionales del Trabajo –** ILSE 2009 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 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 los convenios fundamentales para el período 1978-2003.
- **La Comisión de Expertos de la OIT y el progreso de las legislaciones nacionales –** Revista Internacional del Trabajo, vol. 125 (2006), núm. 3
- **El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación –** Explica el funcionamiento de este órgano de control a través de una serie de casos de progreso inventariados en el curso de las últimas décadas.
- **Protecting Labour Rights as Human Rights: Present and Future of International Supervision (proceedings) –** Actas del coloquio internacional celebrado con ocasión del 80.ª aniversario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 24-25 de noviembre 2006. (Artículos en español, francés e inglés).
- **Governance, International Law & Corporate Social Responsibility –** Instituto Internacional de Estudios Sociales y Organización Internacional del Trabajo (2008).
- **Normas del trabajo y complementariedad de los ordenamientos nacionales con el derecho internacional –** Revista Internacional del Trabajo, vol. 127 (2008), núm. 4

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.° informe (noviembre de 2005).
- **Libertad sindical y negociación colectiva: Estudio general 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**.
- **La negociación colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control.**
- **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.**
- **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.
- **Informe I(B): La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas –** Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- **Biblioteca electrónica sobre la libertad sindical y la negociación colectiva 2009 (E/F/S).**

Gente de mar

- **Seguridad y salud en los puertos. Repertorio de recomendaciones prácticas –** El Repertorio revisado se concibe como una serie sucinta de recomendaciones basadas en las prácticas óptimas del sector.
- **Pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.**
- **Pautas para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones con arreglo al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.**

- **Compilación de los instrumentos sobre el trabajo marítimo.** Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006. Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003. Convenio y Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007. Esta nueva y esencial fuente de referencia reúne tres convenios de la OIT relativos al sector marítimo así como los Convenios fundamentales y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

Cooperación Técnica

- **Mejora del impacto de las normas internacionales del trabajo mediante la cooperacio ne ica : una guía Prática** - Aporta una orientación práctica al Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, incluyendo el personal en la sede y los especialistas en el terreno, en cuanto a los puntos de entrada estratégicos y las oportunidades para promover e implementar las normas internacionales del trabajo mediante la cooperación técnica.

Seguridad Social

- **Normas para el siglo XXI: Seguridad social.**

Comercio y derechos laborales

- **Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente –** Revista Internacional del Trabajo, vol. 125 (2006), núm. 3.
- **Comercio y empleo: los retos de la investigación sobre las políticas –** Sobre la base de una revista general de la bibliografía económica existente, el estudio ofrece una visión imparcial de lo que puede afirmarse, y con qué grado de confianza, sobre la relación entre comercio y empleo, un tema de debate público frecuentemente controvertido.

Igualdad de género

- **Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género.**

Pueblos Indígenas y Tribales

- **Inclusión de los pueblos indígenas en las estrategias de lucha contra la pobreza –** Una guía de prácticas sobre la base de las experiencias en Camboya, Camerún y Nepal.
- **Eliminación de la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en materia de empleo y ocupación –** Guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT.

Recursos en Internet

APPLIS: Base de datos que contiene información sobre las ratificaciones, los comentarios de la Comisión de Expertos y la obligación de envío de memorias.

ILOLEX: Base de datos que contiene textos completos de los convenios y de las recomendaciones de la OIT, información sobre las ratificaciones, comentarios de la Comisión de Expertos y del Comité de Libertad Sindical, los debates de la Comisión de la Conferencia, las reclamaciones, las quejas, los estudios generales y un buen número de documentos relacionados. Numerosos documentos están disponibles en chino, en ruso y en árabe.

LIBSYND: Base de datos sobre los casos de libertad sindical.

NATLEX: Base de datos bibliográfica actualizada permanentemente que contiene las leyes nacionales sobre el trabajo, la seguridad social y los derechos humanos relacionados que contiene más de 65.000 referencias. Incluye los textos completos de más de 500 leyes. Los registros y los textos de NATLEX se encuentran en inglés, en francés y en español. Además, desde 2007, las informaciones par países de Natlex contienen datos sobre la legislación nacional y la aplicación de normas internacionales del trabajo en un solo sitio disponible en la sigurente dirección:
http//www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

Estos bancos de datos se pueden consultar en el sitio sobre Normas Internacionales del Trabajo en: www.ilo.org/normes.

REFERENCIAS

[1] OIT: *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización (Ginebra, 2004), pág. 159.

[2] *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Ginebra, 2008.

[3] Ibid.

[4] Véase asimismo el *Informe Global sobre Salarios 2008/2009: Salario mínimo y negociación colectiva: hacia una política salarial coherente*, OIT, Ginebra, 2008.

[5] Banco Mundial: *World Development Report 2005: a better investment climate for everyone* (Washington, DC, 2005), págs. 136-156.

[6] D. Kucera: "Normas internacionales del trabajo e inversiones extranjeras directas", en la *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 121, núm. 1-2 (2002), págs. 33-76.

[7] E. Lee: *La crisis financiera asiática: el reto para la política social*, OIT, Ginebra, 1998.

[8] OIT: *El trabajo decente y la economía informal*, Informe VI a la CIT, 90ª reunión (Ginebra, 2002), págs. 44-61; *Por una globalización justa: Crear oportunidades para todos*, págs. 88-110.

[9] K. Papadakis (ed): *Cross Border Social Dialogue and Agreements : An emerging global industrial relations framework*, Ginebra, IIES, 2008.

[10] Corporación Financiera Internacional, Norma de Desempeño 2, Empleo y condiciones de trabajo, abril 2006.

[11] C. Doumbia-Henry y E. Gravel: *Accord de libre-échange et droits des travailleurs : évolution récente*, Revista Internacional del Trabajo, Vol. 145 (2006), núm. 3, págs. 211-234.

[12] *Banco Mundial: World Development Report*, ob. cit., pág. 141.

[13] T. Aidt; Z. Tzannatos: *Unions and Collective Bargaining: Economic effects in a Global Environment* (Washington, DC, Banco Mundial, 2002).

[14] OECD: *International Trade and Core Labour Standards* (Paris, 2000).

[15] 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, 92ª reunión (Ginebra, 2004), pág. 71; N. Rogovsky, E. Sims, *Corporate Success through People* (OIT, Ginebra, 2002), págs. 75-78.

[16] OIT: *Alto al trabajo forzoso: Informe global sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra, 2001 págs. 37-47.

[17] OIT: *Investing in Every Child, An Economic Study of the Costs and Benefits of Eliminating Child Labour* (IPEC, Ginebra, 2004), págs. 4-5.

[18] OIT: *Eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director-General, Conferencia Internacional del Trabajo, 95.ª reunión, Ginebra, 2006.

[19] OIT: *Trade union action against child labor: Brazilian experience* (Brasilia, 1997). Disponible en www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/childbra/childbra.htm.

[20] OIT: *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Actualizado 2004* (Ginebra, 2004), pág. 34.

[21] OIT: *Hora de la igualdad en el trabajo: Informe global sobre el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Informe del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003.

[22] OIT: *Consulta tripartita* (Ginebra, IfP Diálogo, 2003).

[23] W. v. Richthofen: *Labour Inspection: A guide to the profession* (OIT, Ginebra, 2002), págs. 121-133 y 146.

[24] OIT: *Global Employment Trends Brief*, (Ginebra, enero 2007)

[25] OIT: *Seguimiento del programa global de empleo* (Ginebra, doc. GB.285/ESP/1, noviembre de 2002).
[26] OIT: *Programa Global de Empleo* (Ginebra, 2003), págs. 4-5.
[27] OIT: Observación general sobre el Convenio núm. 159, *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III (Parte 1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 89ª reunión, Ginebra, 2001.
[28] OIT: *Aprender y formarse para trabajar en la sociedad del conocimiento: las opiniones de los mandantes*, 2001, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 91ª reunión, 2003, pág 6. Véase también Banco Mundial: *Informe del desarrollo en el mundo*, op.cit., págs. 137-140.
[29] OIT: *Informe Global sobre Salarios 2008/2009*, Ginebra, 2008.
[30] OIT: *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo 2001-2002* (Ginebra, 2002) pág. 206.
[31] OIT: *Anuario de Estadísticas del Trabajo*, (Ginebra, 62.ª edición, 2003).
[32] OIT: *Seguridad en cifras: sugerencias para una cultura global en materia de seguridad en el trabajo* (Ginebra, IfP SafeWork, 2003).
[33] OIT: *Seguridad social: un nuevo consenso* (Ginebra, 2001).
[34] R. Silva, M. Humblet: *Normas para el Siglo XXI: Seguridad Social* (OIT, Ginebra, 2002).
[35] OIT: *En busca de un compromiso equitativo para los trabajadores migrantes en la economía globalizada*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Ginebra, 2004; P. Stalker: *Workers without frontiers: The impact of globalization on international migration*, (OIT, Ginebra, 2000).
[36] OIT: *Trabajadores migrantes, Estudio general sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado) (núm. 97) y la Recomendación (revisada) (núm. 86), 1949, y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (núm. 143) y la Recomendación (núm. 151), 1975*. Informe III (Parte 4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, Ginebra, 1999.
[37] Consejo de Administración de la OIT, 301.ª reunión, GB.301/4, Ginebra, marzo 2008.
[38] Shipping facts website: http://www.marisec.org/shippingfacts/index.htm (consultado en marzo de 2009).
[39] OIT: *Condiciones de trabajo en el sector pesquero*, Informe V (I), Conferencia Internacional del Trabajo, 92ª reunión, Ginebra, 2004.
[40] OIT: *Pueblos indígenas y tribales: guía para la aplicación del Convenio núm. 169* (Ginebra,1996).
[41] D. Belau: "New threats to employment in the travel and tourism industry" (OIT, Ginebra, 2003), pág. 2.
[42] *Prefacio del Director General, Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 10 de junio de 2008.
[43] E. Gravel, C. Charbonneau-Jobin: *La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: dinámica e impacto* (OIT, Ginebra, 2003).
[44] OIT: *Promoting better working conditions: a guide to the international labor standards system* (Oficina de correspondencia en Washington, DC, 2003), pág. 29.
[45] E. Gravel, I. Duplessis, B. Gernigon: *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación* (OIT, Ginebra, 2001).
[46] Comunicado de prensa de la OIT, martes 26 de mayo de 1998 (OIT 98/21).
[47] N. Mandela: «La lucha permanente por la justicia social», en *Pensamientos sobre el porvenir de la justicia social: ensayos con motivo del 75° 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 revisado, 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 de 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
http://www.ilo.org/normes

ISBN 978-92-2-322182-9