



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

Dentro del debate internacional sobre la responsabilidad social de las empresas, los principios contenidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y libertades fundamentales en el trabajo forman parte del marco de la dimensión laboral. La Declaración contiene los siguientes principios:

Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva

El principio de la libertad de asociación y la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva garantiza a los trabajadores y a los empleadores la posibilidad de afiliarse a organizaciones y a actuar mancomunadamente no sólo para proteger sus intereses económicos, sino también sus libertades civiles, como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad y a la libertad personal y colectiva. El principio asegura la protección frente a cualquier acto de injerencia y de discriminación, así como contra todas las formas de acoso.

El principio abarca los derechos y garantías siguientes:

1. El derecho de los trabajadores y los empleadores, sin distinción alguna, a constituir sin previa autorización las organizaciones que estime convenientes para promover y proteger sus intereses, y de afiliarse a ellas;
2. El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a funcionar libremente, redactor sus propios estatutos y reglamentos, a elegir libremente a sus representantes, a organizar su administración y sus actividades y a formular sus programas de acción;
3. El derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores a crear federaciones y confederaciones y a afiliarse a ellas y a afiliarse a las de carácter internacional;

4. La garantía de que esas organizaciones no serán disueltas ni suspendidas por las autoridades administrativas;
5. La protección frente a cualquier acto de discriminación o injerencia antisindical;
6. El fomento de la negociación colectiva.

Estos principios están recogidos en el Convenio núm. 87 de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y en el Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

La expresión "trabajo forzoso u obligatorio" significa se aplica a cualquier trabajo o servicio exigido a una persona bajo la amenaza de una sanción y que esa persona no se ha ofrecido voluntariamente a llevar a cabo.

El hecho de que el trabajador reciba un salario o una remuneración no cuenta para determinar si una situación puede ser considerada trabajo forzoso u obligatorio.

El trabajo forzoso u obligatorio se caracteriza por estos dos elementos:

La amenaza de sanción

La realización no voluntaria del trabajo o el servicio.

Por trabajo forzoso u obligatorio se entiende también las situaciones en las que se impone el trabajo como:

- ➔ Instrumento de coerción política
- ➔ Método para movilizar y emplear mano de obra con fines de desarrollo económico
- ➔ Instrumento de disciplina laboral
- ➔ Castigo por haber participado en huelgas, e
- ➔ Instrumento de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

La formación y la enseñanza obligatoria no serán consideradas formas de trabajo forzoso

No se consideran trabajo forzoso las siguientes formas de trabajo obligatorio:

- ➔ El servicio militar obligatorio, siempre y cuando se limite a actividades puramente militares
- ➔ Las obligaciones cívicas de los ciudadanos, por ejemplo, la obligación de formar parte de un jurado o de prestar asistencia a una persona que corra peligro
- ➔ Cualquier trabajo o servicio impuesto a una persona como consecuencia de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que ese trabajo o ese servicio se efectúe bajo la vigilancia y el control de una autoridad pública y de que esa persona no sea cedida ni puesta a disposición de particulares, empresas o personas jurídicas de carácter privado
- ➔ El trabajo exigido en caso de fuerza mayor para prevenir peligros que amenacen la vida y las condiciones normales de existencia de toda la población o de parte de ella, por ejemplo, en caso de guerra, siniestro o amenaza de siniestro, y
- ➔ Las pequeñas obras públicas como las realizadas por miembros de una comunidad en interés directo de ella, siempre y cuando esos miembros o sus representantes directos tengan derecho a que se les consulte la necesidad de ese servicio.

La abolición efectiva del trabajo infantil

Se entiende por trabajo infantil:

Cualquier tipo de actividad o de trabajo que, por su índole o por las circunstancias en que se lleva a cabo, es perjudicial para el desarrollo intelectual, físico, social y moral de los niños o adolescentes y menoscaba su educación, impidiéndoles ir a la escuela, obligándoles a dejar los estudios demasiado pronto o exigiéndoles que trabajen y estudien al mismo tiempo.

El Convenio núm. 182 de la OIT sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil (1999) determina que las peores formas de trabajo infantil se dan en las condiciones siguientes:

- ➔ Esclavitud y prácticas análogas a la esclavitud
- ➔ La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas

- ➔ La utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, y
- ➔ El trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

El Convenio núm. 182 de la OIT impone además a los Estados que lo ratifiquen la obligación de elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Afirma que los Estados Miembros deben tener en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil y, en concreto, “asegurar a todos los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil el acceso a la enseñanza básica gratuita y, cuando sea posible y adecuado, a la formación profesional”.

El Convenio núm. 182 de la OIT menciona específicamente a las niñas porque los tipos de trabajo infantil en los que por lo general labora un número desproporcionado de éstas son sus formas menos visibles.

En Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo, establece que la edad mínima de admisión al trabajo no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a 15 años, para garantizar el pleno desarrollo físico y mental del niño. Podrá ser admisible inicialmente una edad mínima de 14 años en los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados.

Por lo que se refiere al trabajo peligroso, la edad mínima no deberá ser inferior a 18 años. Ello no obstante, se podrá realizar trabajos de ese tipo desde los 16 años de edad en los casos en que

- ➔ Se haya consultado de antemano a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores
- ➔ Estén plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes y
- ➔ Los adolescentes hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

Las actividades que no es probable que sean perjudiciales para la salud y el desarrollo de los adolescentes y que no interfieran su asistencia a la escuela o su participación en programas de orientación y formación profesional se consideran trabajos ligeros y la edad mínima para realizarlos será los 13 años. En los países cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados, la edad mínima para realizar trabajos ligeros podrá ser los 12 años.

A los trabajadores menores de 18 años de edad se les deberán garantizar condiciones de trabajo satisfactorias. Concretamente, deberán gozar de

- ➔ Una remuneración justa, conforme al principio de “a igual trabajo, igual salario”
- ➔ La limitación rigurosa de las horas dedicadas semanal y diariamente a trabajar,

comprendida la prohibición de realizar horas extraordinarias para que tengan tiempo bastante para su educación, formación, descanso y actividades de ocio

- ➔ Un período de descanso nocturno de por lo menos 12 horas consecutivas y un período de descanso cada semana
- ➔ Licencia anual remunerada de por lo menos dos semanas y, en cualquier caso, un período no inferior al que se conceda a los adultos
- ➔ El amparo del seguro de accidentes laborales, enfermedad y remuneración en caso de enfermedad de la seguridad social, y
- ➔ Normas de seguridad y condiciones de higiene satisfactorias y educación y supervisión apropiadas.

La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Puede haber discriminación en muy diversas actividades relacionadas con el trabajo, como la contratación, la remuneración, las horas de trabajo y descanso, las vacaciones remuneradas, la protección de la maternidad, la seguridad de empleo, los destinos laborales, la evaluación del desempeño profesional y la promoción dentro de la empresa, las posibilidades de formación, las perspectivas laborales, la seguridad social y la seguridad y la higiene laborales.

Se entiende por discriminación en el empleo y la ocupación el tratar a las personas de manera diferente o menos favorablemente por características que no guardan relación con sus méritos ni con los requisitos propios del puesto de trabajo que desempeñan. Según el Convenio núm. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el término “discriminación comprende 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”. Según el Convenio, son, pues, siete los posibles motivos de discriminación:

- ➔ **La raza y el color de la piel** Distinciones fundadas en la pertenencia a un grupo étnico, que afectan, por ejemplo, a minorías étnicas y a poblaciones indígenas y tribales
- ➔ **El sexo** Discriminación fundada en las características y funciones biológicas que diferencian a los hombres de las mujeres y en las diferencias sociales entre los hombres y las mujeres. Comprenden, por ejemplo, distinciones fundadas en el estado civil, el matrimonio, la situación familiar y la maternidad
- ➔ **La religión** Distinciones fundadas en la pertenencia o no a determinada religión o expresión de creencias religiosas. También comprende la discriminación contra los ateos
- ➔ **Las opiniones políticas** La discriminación basada en sostener

opiniones diferentes de los principios políticos establecidos, la pertenencia a un partido político, las actitudes políticas o sociopolíticas, el compromiso cívico o cualidades morales

- ➔ **La ascendencia nacional** Distinciones fundadas en el lugar de nacimiento, los antepasados o los orígenes extranjeros de una persona. Afectan, por ejemplo, a minorías nacionales o lingüísticas, a ciudadanos de un país que han adquirido la nacionalidad por naturalización y/o a los descendientes de inmigrantes extranjeros
- ➔ **Los orígenes sociales** Discriminación de determinadas personas por su clase social, categoría socioprofesional o casta. En algunos contextos, los orígenes sociales pueden influir en el futuro profesional de la persona porque se le deniega el acceso a un puesto de trabajo determinado o porque sólo se le encomiendan determinadas actividades

El Convenio núm. 111 de la OIT estipula claramente que los Estados Miembros podrán establecer otras distinciones que éstas en función de su realidad nacional y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas.

La no discriminación quiere decir simplemente que se selecciona a los empleados atendiendo a su capacidad para ocupar el puesto de trabajo y que no se aplica ninguna distinción, exclusión ni preferencia fundada en otros motivos.

El principio de no discriminación en materia de empleo y ocupación abarca el principio de la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres que realizan un trabajo de igual valor. Según el Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración, este principio se refiere a todos los elementos de la remuneración, esto es, el salario o sueldo ordinario y cualquier otro emolumento pagado directa o indirectamente, en dinero o en especie. Para determinar objetivamente el valor del trabajo es necesario tomar en cuenta los siguientes elementos: los componentes del trabajo, las responsabilidades, las calificaciones, los esfuerzos, las condiciones de trabajo y los principales resultados.

No se consideran discriminación las distinciones fundadas en las calificaciones necesarias para realizar un trabajo determinado, las medidas de protección o de asistencia especiales que disponga la legislación nacional, por ejemplo, las relativas a la salud y la maternidad, la corrección de injusticias históricas, ni tampoco las medidas aplicadas a una persona en la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a actividades que pueden poner en peligro la seguridad del Estado.

Helpdesk de la OIT
Programa de Empresas Multinacionales
Oficina Internacional del Trabajo
 4, route des Morillons
 1211 Geneva 22, Switzerland
 Tel: +41.22.799.6264
 Fax: +41.22.799.6354
assistance@ilo.org