



## Consejo de Administración

320.ª reunión, Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

GB.320/POL/4

Sección de Formulación de Políticas  
Segmento de Empleo y Protección Social

POL

Fecha: 13 de febrero de 2014

Original: inglés

### CUARTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

## Informe para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) en la 104.ª reunión (2015) de la Conferencia Internacional del Trabajo

#### Finalidad del documento

En este documento se presentan consideraciones que podrían orientar a la Oficina en la preparación de su informe para la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores), la cual se mantendrá en la 104.ª reunión de la Conferencia. Se invita al Consejo de Administración a que formule comentarios a fin de orientar la preparación de dicho informe (véase el párrafo 19).

**Objetivo estratégico pertinente:** Mejorar la cobertura y eficacia de la protección social para todos.

**Repercusiones en materia de políticas:** El examen de las cuestiones presentadas orientará a la Oficina en la preparación del informe para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores), que se mantendrá en la Conferencia y permitirá a la Organización definir sus orientaciones estratégicas con respecto a la protección social.

**Repercusiones jurídicas:** Ninguna.

**Repercusiones financieras:** Ninguna.

**Seguimiento requerido:** En su 104.ª reunión (2015), la Conferencia mantendrá una discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores).

**Unidad autora:** Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY).

**Documentos conexos:** Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, y documento GB.320/POL/3.

## I. Contexto

1. Adoptar y ampliar medidas de protección social — seguridad social y protección de los trabajadores — es uno de los cuatro objetivos estratégicos enunciados en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa<sup>1</sup>. Para dar seguimiento a esa Declaración se ha previsto el establecimiento de un sistema de discusiones recurrentes por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) con el fin de:
  - i) comprender mejor las diversas situaciones y necesidades de sus Miembros con respecto a cada uno de los objetivos estratégicos, responder con mayor eficacia a las mismas, utilizando para ello todos los medios de acción de que dispone, con inclusión de la labor normativa, la cooperación técnica y la capacidad técnica y de investigación de la Oficina, y ajustar sus prioridades y programas de acción en consecuencia, y
  - ii) evaluar los resultados de las actividades de la OIT con objeto de respaldar las decisiones relativas al programa y el presupuesto, así como otras decisiones de gobernanza»<sup>2</sup>.
2. En cumplimiento de las medidas de seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, el Consejo de Administración convino en que la discusión recurrente sobre la protección social se desglosase en dos partes: la protección de los trabajadores y la seguridad social<sup>3</sup>. En marzo de 2012, decidió concretamente que la primera discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) se mantuviese en la reunión de la Conferencia de 2015<sup>4</sup>. La protección de los trabajadores es el único tema que todavía no ha sido objeto de una discusión recurrente; no así los temas del empleo (que se examinó en 2010), la protección social (en seguridad social) (en 2011), los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en 2012) y el diálogo social (en 2013)<sup>5</sup>. La próxima discusión relativa a la protección de los trabajadores podrá inspirarse por tanto en los resultados de las discusiones recurrentes que se dedicaron a todos los demás temas.

## II. Enfoque adoptado en el informe para la discusión recurrente de 2015

3. En lo relativo al tema de la protección de los trabajadores, la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa se refiere a las políticas sobre salarios y ganancias, horas de trabajo y otras condiciones laborales, además de la seguridad y la salud

<sup>1</sup> *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, Parte I (A).

<sup>2</sup> *Ibid.*, anexo, Parte II (B).

<sup>3</sup> Documento GB.303/3/2, párrafo 5. En marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió que la duración del ciclo de discusiones recurrentes fuera de siete años; el empleo, la protección social y los principios y derechos fundamentales en el trabajo se examinarían dos veces durante ese ciclo, y el diálogo social una vez. Documento GB.304/7, párrafo 19; documento GB.304/PV, párrafo 183.

<sup>4</sup> Documento GB.313/PV, párrafo 18, *d*), y documento GB.313/INS/2, párrafo 19.

<sup>5</sup> Durante el presente ciclo de seguimiento se mantendrá una segunda discusión sobre el empleo en 2014, y sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo en 2016.

en el trabajo <sup>6</sup>. Por tanto, la primera discusión recurrente sobre la protección de los trabajadores podría versar sobre las ganancias laborales, el tiempo de trabajo, y la seguridad y la salud laborales.

4. De hecho, los ingresos laborales, el tiempo de trabajo y la seguridad y la salud laborales son vertientes esenciales del trabajo y guardan una relación intrínseca entre sí. Son esenciales para la seguridad, la salud, la dignidad y el bienestar general de los trabajadores, así como para permitir a éstos subvenir a las necesidades de su familia y compaginar la vida profesional con la privada. También revisten una importancia capital para la productividad de los trabajadores y la competitividad de las empresas. Finalmente, tienen honda incidencia social en las comunidades y las poblaciones en general.
5. La discusión recurrente podría inspirarse en el Estudio General sobre los salarios mínimos que elaboró la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y en su examen por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2014 <sup>7</sup>; también podría inspirarse en las conclusiones de la reciente Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo (17 a 21 de octubre de 2011) <sup>8</sup>.
6. Además de las fuentes antes indicadas, se hallará información pertinente en recientes estudios generales <sup>9</sup>, en los resultados de otras discusiones recurrentes y generales, en los procesos normativos <sup>10</sup>, en los debates del Consejo de Administración sobre determinados aspectos de la protección de los trabajadores, así como en muchos informes técnicos y documentos de orientación que la Oficina preparó al respecto. En el presente documento se destacan aspectos esenciales del análisis del informe, en que se analizarán los vínculos existentes entre la protección de los trabajadores, la mayor autonomía de la mujer y la igualdad de género en el trabajo.

## Introducción

7. La protección de los trabajadores es un elemento esencial del mandato de la OIT, pues viene consagrado en la Constitución de la OIT (así como la Declaración de Filadelfia), en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. La trascendencia y la razón de ser de las medidas de protección de los trabajadores «destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un

<sup>6</sup> *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, 2008, Parte I (A), ii).

<sup>7</sup> La decisión que el Consejo de Administración adoptó en noviembre de 2010 en el sentido de que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinase los estudios generales un año antes de mantenerse la discusión recurrente correspondiente se adoptó precisamente para considerar e integrar mejor los aspectos normativos en la discusión recurrente. Documento GB.309/PV, párrafo 288, y documento GB.309/10, párrafo 8.

<sup>8</sup> Las conclusiones de esta Reunión tripartita de expertos se examinaron en la 313.ª reunión del Consejo de Administración, celebrada en marzo de 2012. Documento GB.313/PV, párrafos 285 a 292. Véase también el documento GB.313/POL/1.

<sup>9</sup> Por ejemplo, los estudios generales sobre la seguridad y salud en el trabajo (2009), las horas de trabajo (2005) o la protección del salario (2003).

<sup>10</sup> Incluida la primera discusión sobre la transición de la economía informal a la economía formal (2014).

salario mínimo vital para todos»<sup>11</sup> se presentarán como parte integrante del Programa de Trabajo Decente.

8. Existe un amplio cuerpo normativo sobre la protección de los trabajadores: desde el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) hasta los instrumentos recientes sobre los trabajadores domésticos, incluidos el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002, el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), y las recomendaciones que los complementan. A lo largo de la historia de la Organización, se han adoptado numerosas normas para reglar los diversos aspectos de la protección de los trabajadores; hoy existe un número especialmente significativo de instrumentos sobre los salarios, el tiempo de trabajo, y la seguridad y la salud en el trabajo. Si bien en las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo de 2011 se indicó que «las disposiciones de las normas vigentes de la OIT que se aplican a la duración diaria y semanal del trabajo, el descanso semanal, las vacaciones anuales remuneradas, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo nocturno siguen siendo pertinentes en el siglo XXI, y que deberían fomentarse para facilitar el trabajo decente»<sup>12</sup>, se estima que algunos de los instrumentos considerados han perdido vigencia.

## Tendencias recientes y retos importantes

9. Las diversas tendencias socioeconómicas registradas en los últimos años muestran una transformación profunda del mundo del trabajo, que tiene consecuencias importantes en los riesgos sociales y en las nuevas necesidades de los trabajadores en términos de protección.
10. En los países industrializados, y también en algunos países en desarrollo, las crisis financiera y económica de finales del primer decenio de los años 2000 han debilitado aún más los cimientos en que hasta entonces se asentaban las distintas formas de protección de los trabajadores, amén de desgastar notablemente las modalidades de empleo convencionales y los derechos derivados de ellas. Con la disminución de la tasa de sindicación, de la negociación colectiva y de la protección real derivada de los convenios colectivos, las relaciones de trabajo experimentan un desequilibrio creciente y los trabajadores pueden controlar menos su vida laboral. Se ha cuestionado la capacidad de adaptación de las reglas del mercado de trabajo a las nuevas pautas de empleo y de producción. En el último decenio, el debate sobre el impacto que la reglamentación del mercado de trabajo tiene en los resultados económicos y en el comportamiento mismo del mercado de trabajo incidió en la reforma de la legislación laboral de muchos países, pero a menudo en detrimento de la protección de los trabajadores.
11. Aunque desde principios de los años 2000 el número de trabajadores pobres ha disminuido considerablemente en los países en desarrollo<sup>13</sup>, la «economía informal», que varía en gran medida según los países, sigue siendo un fenómeno extendido, y en ciertos casos en progresión. Ello significa que muchos trabajadores, si no la mayoría de ellos, tienen

<sup>11</sup> *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, Ginebra, Parte I (A), ii).

<sup>12</sup> OIT: *Informe final: Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo*, Ginebra, 17 a 21 de octubre de 2011, TMEWTA/2011/6, pág. 31.

<sup>13</sup> OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos?*, Ginebra, 2014.

cuando más una protección insuficiente, ya sea en la ley o en la práctica. La productividad de las pequeñas empresas y de las microempresas, que representan una fuente importante de empleo e ingresos en los países en desarrollo, sigue siendo baja, además de ser uno de los principales obstáculos a la formalización de las empresas informales y a la mejora de las condiciones de trabajo. Si bien en ciertos países en desarrollo la protección de los trabajadores se ha fortalecido gracias a una amplia gama de disposiciones de negociación salarial, la cobertura otorgada dista aún de ser universal, mientras la afiliación a sindicatos y a organizaciones de empleadores sigue siendo escasa y fragmentaria en muchos países.

12. En los países industrializados y en los países en desarrollo, las innovaciones tecnológicas y la mundialización han hecho aumentar los ingresos de algunos trabajadores altamente cualificados. Sin embargo, también se ha observado un estancamiento de los salarios y un deterioro de las condiciones de trabajo, en particular entre los trabajadores menos cualificados y medianamente cualificados, lo cual ha acentuado las desigualdades entre trabajadores y, más en general, en las sociedades en general. Estas desigualdades crecientes se perciben cada vez más como un riesgo grave para las sociedades y las economías del mundo entero.
13. La incapacidad de los trabajadores de vivir de sus ingresos entraña dificultades añadidas para unos sistemas de seguridad social y asistencia ya de por sí bajo presión. Las trabajadoras con ingresos bajos, los trabajadores migrantes, los pertenecientes a minorías étnicas y a pueblos indígenas, y los trabajadores de la economía informal y de sectores determinados como la agricultura, la construcción o el trabajo doméstico, son unos colectivos desproporcionadamente castigados por unas retribuciones bajas y la falta de protección, tanto *de jure* como *de facto*, y también más expuestos a violaciones de los principios y derechos fundamentales en el trabajo<sup>14</sup>. Sigue habiendo dudas en cuanto a la medida en que los trabajadores pueden ejercer sus derechos laborales y en que las actuales instituciones encargadas de las relaciones laborales protegen realmente a todos los trabajadores.
14. En este contexto, las últimas tendencias registradas en los ámbitos de los salarios, el tiempo de trabajo, y la seguridad y la salud laborales, así como en las relaciones existentes entre estas vertientes, evidenciarán cambios en los salarios de los hombres y las mujeres, en la duración y la ordenación del tiempo de trabajo, y en los riesgos vinculados a la seguridad y la salud laborales. También delatarán las últimas tendencias observadas en este último campo, en parte a causa de la reciente recesión mundial. Se abren por tanto interrogantes esenciales, entre ellos: *a)* cómo lograr que los salarios experimenten un aumento real, a largo plazo, en sintonía con la productividad de la fuerza de trabajo, y que las estructuras salariales potencien una distribución equitativa; *b)* cómo instaurar unos salarios mínimos que se apliquen con eficacia y de manera universal; *c)* cómo garantizar una ordenación del tiempo de trabajo flexible que permita atender tanto a las necesidades de las empresas como a las de los trabajadores, sin por ello incrementar la vulnerabilidad e inseguridad de estos últimos; *d)* cómo prevenir los riesgos y peligros, incluidos los que desde fechas recientes plantean los trastornos musculoesqueléticos y psicosociales, que parecen agravarse a causa de factores como una presión y unas exigencias mayores en el trabajo, o la creciente inseguridad del empleo y de los ingresos.

---

<sup>14</sup> OIT: *Conclusiones sobre la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 101.ª reunión, Ginebra, 2012, pág. 19.

## Medidas adoptadas por la OIT

15. En el informe se reflejarán el rápido incremento de las actividades de asistencia técnica observado en los últimos años en relación con los salarios mínimos, así como las intervenciones efectuadas en relación con la negociación colectiva y las remuneraciones en el sector público, además de otras cuestiones vinculadas a los salarios, las políticas salariales, y a los resultados obtenidos en esos campos. En lo referente al tiempo de trabajo, se realizará un balance de la labor realizada por la Oficina para dar curso a las conclusiones de la Reunión tripartita de expertos sobre la ordenación del tiempo de trabajo, de 2011. En dicho balance se destacarán los resultados alcanzados por la Oficina en esa esfera, así como en la concepción y aplicación de políticas y estrategias de seguridad y salud en el trabajo de carácter universal en respuesta a las nuevas necesidades del mercado de trabajo, de conformidad con el Plan de acción para 2010-2016<sup>15</sup>.
16. Además, las actividades de la Oficina han ayudado a los mandantes a extender la protección de los trabajadores a colectivos que suelen quedar privados de ella, por ejemplo los trabajadores domésticos, los trabajadores migrantes y los trabajadores con VIH y sida. Desde la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) y de la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), en junio de 2011, la Oficina propicia el cambio prestando a más de 35 países una asistencia radicada en una estrategia integrada. Esta estrategia evidencia la importancia que reviste la prestación de un apoyo coordinado e ilustra las relaciones y sinergias que median entre los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Al formar la protección de los trabajadores migrantes parte integrante del compromiso renovado de la OIT en relación con la migración laboral<sup>16</sup>, en el informe se presentarán datos actualizados y un análisis de las actividades que la Organización dedica a la protección de los trabajadores migrantes.

## La vía indicada para salir adelante

17. El análisis de las tendencias y los retos existentes, sumado a las medidas adoptadas hasta ahora por la OIT, permitiría definir las áreas en que la Organización podría intervenir para ayudar a sus Miembros a elaborar medidas de protección de los trabajadores y a mejorarlas. Éstas deberían permitir atender las necesidades de los trabajadores en un mundo del trabajo en rápida mutación y propiciar un crecimiento más universal y sostenible creando empleos de calidad y potenciando una distribución equitativa de los beneficios económicos. Para salir adelante, convendrá confiar en los vínculos que unen la protección de los trabajadores a los demás objetivos estratégicos de la OIT y en las esferas de importancia decisiva (ACI) pertinentes. Entre los posibles ámbitos de intervención, cabría destacar los siguientes:
  - *Promover salarios decentes para todos, especialmente para los trabajadores vulnerables.* Para los trabajadores que perciben salarios bajos y sus familias, la garantía de un salario mínimo adecuado sigue siendo un instrumento esencial de protección. Si bien la inmensa mayoría de los países se han dotado de un sistema de salarios mínimos, es preciso definir medidas que permitan proteger mejor a los

<sup>15</sup> OIT: *Plan de acción para alcanzar un amplio grado de ratificación y de aplicación efectiva de los instrumentos sobre seguridad y salud en el trabajo (Convenio núm. 155 y su Protocolo de 2002 y Convenio núm. 187) (2010-2016)*, 2010, [http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/policy/wcms\\_125637.pdf](http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/policy/wcms_125637.pdf).

<sup>16</sup> OIT: *Conclusiones de la Reunión técnica tripartita sobre migración laboral*, Ginebra, 4-8 de noviembre de 2013, TTMLM/2013/14. Véase también el documento GB.320/POL/3.

trabajadores vulnerables (por ejemplo, velando por la ejecutoriedad de la ley) y que contribuyan, junto con las políticas de empleo y de seguridad social, a formalizar la economía informal. Además, se necesitan entornos reglamentados que favorezcan una negociación colectiva de gran envergadura y mayor coherencia entre esta última y los sistemas de salarios mínimos. Es esencial que aumente la productividad de la fuerza de trabajo en las PYME y en sectores determinados, como la agricultura, para que así mejoren los salarios y los ingresos laborales.

- *Fomentar la aplicación de un enfoque integrado y holístico del tiempo de trabajo.* El hecho de limitar las horas de trabajo a escala internacional contribuye a generar unas condiciones de competencia justa entre los países<sup>17</sup>. Dada la importancia creciente que reviste la relación entre la duración del tiempo de trabajo y el tiempo dedicado al descanso<sup>18</sup>, convendría adoptar un enfoque integrado que englobe las horas de trabajo, los períodos de descanso y la organización del tiempo de trabajo<sup>19</sup>. La ordenación del tiempo de trabajo debe permitir a las mujeres y a los hombres asumir sus responsabilidades familiares, principalmente el cuidado de los hijos y de los familiares mayores. El enfoque holístico apuntaría a corregir los déficit de trabajo decente vinculados al tiempo de trabajo y a ayudar a encontrar soluciones equilibradas, teniendo presente las preferencias de los empleadores y de los trabajadores, sin dejar de preservar la seguridad y la salud en el trabajo.
- *Lograr una aplicación más universal de las medidas de protección de los trabajadores.* Ello presupondrá fortalecer y extender la aplicación de las actuales modalidades de protección de los trabajadores, amén de elaborar otras nuevas que permitan la adaptación al actual mundo del trabajo. En la discusión se insistirá esencialmente en enfoques innovadores de la negociación colectiva para dar protección a los colectivos que suelen no estar cubiertos, entre ellos los que trabajan en marcos contractuales atípicos. También se evaluará el impacto que las políticas de protección de los trabajadores tienen en los resultados económicos, sin perder de vista las posibles interacciones con otras instituciones del mercado de trabajo y el objetivo principal de que los mercados de trabajo sean eficaces y puedan beneficiar a todos.
- *Mejorar las estrategias para prevenir los riesgos y peligros profesionales.* Las estrategias de prevención deberían abarcar la protección del trabajador en los planos físico, psicológico y social de la vida laboral, haciendo sin embargo hincapié en la protección individual y en las modalidades de empleo que reducen los riesgos en el lugar de trabajo. Ello obliga a adoptar un enfoque equilibrado, cimentado en un diálogo social que incluya políticas nacionales integradas sobre seguridad y salud en el trabajo, una cooperación entre empleadores y trabajadores en el lugar de trabajo que permita prevenir los riesgos y organizar formaciones, y unas instituciones eficaces de fiscalización, como sistemas de inspección del trabajo.
- *Fortalecer la base de conocimientos globales sobre la protección de los trabajadores.* Desde su creación, la OIT recalca la necesidad de que en los planos global y regional se coordinen las políticas para mejorar la protección de los

<sup>17</sup> OIT: *Estudio General sobre las horas de trabajo*, Informe III (Parte 1B), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, 2005, párrafo 321.

<sup>18</sup> *Ibíd.*, párrafo 330.

<sup>19</sup> Con inclusión de opciones como las semanas laborales comprimidas, la promediación de las horas de trabajo, los turnos de duración variable, el trabajo a tiempo parcial.

trabajadores, según se refleja en el Preámbulo de su Constitución<sup>20</sup>. La importancia de estas iniciativas globales ha aumentado en los últimos años, especialmente por la presión derivada de la mundialización de los sectores de la producción y las finanzas que, según temen algunos, podría provocar una «espiral negativa» en detrimento de la protección de los trabajadores. Se debería crear una base de conocimientos global y entablar un diálogo ilustrado en los planos regional y global para garantizar una protección eficaz a todos los trabajadores del mundo.

- *Proteger a los trabajadores frente a las formas de trabajo inaceptables.* Resultan indispensables las medidas de protección de los trabajadores para evitar que éstos deban laborar en condiciones inaceptables no sólo para ellos, sino también en cumplimiento de objetivos de política social más amplios. En el informe se facilitarán a este respecto elementos de reflexión, basados en los conocimientos existentes sobre la relación entre las condiciones laborales y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en estudios vanguardistas y en intervenciones innovadoras de ámbito nacional.

18. En vista del análisis y de las conclusiones que anteceden, la discusión podría centrarse en una serie de prioridades, como la integración de las actividades y el fortalecimiento de los vínculos con los demás objetivos estratégicos. Un aspecto muy destacado sería el apoyo al desarrollo de la capacidad, y a la formulación y aplicación de políticas a escala nacional.

## Puntos propuestos para el debate

19. El Consejo de Administración tal vez estime oportuno formular observaciones sobre las cuestiones presentadas a fin de orientar la preparación del informe de la Oficina para la discusión recurrente sobre el objetivo estratégico de la protección social (protección de los trabajadores) (2015).

### *Proyecto de decisión*

20. *El Consejo de Administración invita al Director General a que tome nota de las opiniones expresadas durante el debate sobre la preparación del informe de la Oficina para la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) (2015).*

<sup>20</sup> En el Preámbulo de la Constitución de la OIT se afirma lo siguiente: «Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de las trabajadoras y trabajadores en sus propios países».