

## La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los estándares laborales internacionales

Dr. Pere Jodar  
Profesor Titular de Sociología  
Universidad Pompeu Fabra, Barcelona

La iniciativa de la OIT sobre estándares laborales internacionales (ILS; ver tablas 1 y 2), tan sólo representa unos mínimos sociales, prácticamente una guía ética y moral; nada comparable en la actualidad con estándares ocupacionales existentes en los países más desarrollados, con relaciones laborales institucionalizadas. No obstante sus primeras aplicaciones estaban destinadas a dichos países centrales; y, hoy en día, los problemas que pretenden resolver los ILS aún afectan a territorios próximos: países del este de Europa, países en vías de desarrollo, tal y como podemos observar en la tabla sobre trabajo infantil en el mundo. También hay convenios sobre igualdad y discriminación (entre géneros o entre autóctonos e inmigrantes) deficientemente resueltos en Estados Unidos, Canadá, Europa o Japón. O empresas multinacionales con sede, oficinas y factorías en el primer mundo, caracterizadas por buenas prácticas ocupacionales y de empleo o, incluso con programas de responsabilidad (social, ambiental) compartidas con los trabajadores que, sin embargo, no cumplen algunos de los estándares ILS en sus fábricas descentralizadas o en su periferia de empresas subcontratadas en el tercer mundo o en los países en vías de desarrollo.

**Tabla 1. Principales International Labour Standards (ILS), ratificados en convenios OIT (2002)**

Número de convenio OIT	Año adopción	Materia
29	1930	Trabajo obligatorio y forzoso
105	1957	Abolición del trabajo forzoso
87	1948	Libertad sindical y protección al derecho de sindicación
98	1949	Derecho de sindicación y de negociación colectiva
100	1951	Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres
111	1958	Sobre discriminación (empleo y ocupación)
138	1973	Edad mínima para trabajar, abolición del trabajo infantil
182	1999	Sobre las formas perversas de trabajo infantil

**Tabla 2. Breve explicación de los principales International Labour Standards**

### **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.

**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.

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

Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con urgencia. El término *niño* designa a toda persona menor de 18 años.

La expresión *las peores formas de trabajo infantil* abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas, 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 de niños para utilizarlos en conflictos armados;
- b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y
- d) 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.

**Convenios sobre derecho de sindicación y negociación colectiva (núm 87 y 98)**

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.

En la tabla 3, se puede observar que el ILS menos ratificado es el de edad mínima de entrada al trabajo, seguido por el de libertad sindical y el derecho a la sindicación. 116 estados han ratificado todos los convenios fundamentales. Estados Unidos sólo dos, los referidos al trabajo forzoso y las peores formas de trabajo infantil. China tres (igualdad de remuneración, edad mínima y peores formas de trabajo infantil). Corea cuatro, los dos de discriminación y los referidos al trabajo infantil; Vietnam no ha ratificado ninguno de trabajo forzoso o de libertad sindical; Singapur no ha firmado el 87, 111,138 y tiene denunciado el 105. Australia ha ratificado todos menos los referidos al trabajo infantil; Japón no ha ratificado el 105, ni el 138.

**Tabla 3. Ratificaciones de los Convenios Fundamentales de la OIT (2005)**

	Trabajo forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo infantil	
	C. 29	C. 105	C. 87	C. 98	C. 100	C. 111	C. 138	C. 182
<b>África</b>	53	52	48	52	50	53	46	49
<b>América</b>	33	35	32	31	33	33	28	31
<b>Asia</b>	22	18	13	16	22	17	15	19
<b>Estados Árabes</b>	11	9	3	5	7	10	7	11
<b>Europa</b>	49	50	48	50	50	49	44	46
<b>Total ratificaciones</b>	168	164	144	154	162	162	140	156

Sobre el trabajo infantil, como recuerda la misma OIT [1], la explotación de niños con fines de explotación económica o sexual, es un fenómeno extendido y no se sitúa únicamente en la región de Africa Occidental, sino en el conjunto del globo, bajo formas y grados de diferente intensidad. De hecho cerca de 250 millones de niños trabajadores -73 millones con menos de 10 años- son explotados o forzados a trabajar para sobrevivir y se ven privados de los derechos ciudadanos. No obstante, la misma organización internacional es consciente de que el cumplimiento de dicho convenio “requiere una acción inmediata y general que tenga en cuenta la importancia de la educación básica gratuita y la necesidad de librar de todas esas formas de trabajo a los niños afectados y asegurar su rehabilitación y su inserción social al mismo tiempo que se atiende a las necesidades de sus familias; (...); también reconoce que, el trabajo infantil, se debe en gran parte a la pobreza, y que la solución a largo plazo radica en un crecimiento económico sostenido conducente al progreso social, en particular a la mitigación de la pobreza y a la educación universal”. Según el servicio MICS de la UNICEF (una base de datos elaborada a partir de 49 países), la mayor parte del trabajo infantil (que comprende al 19% de los niños entre 5 y 14 años; aunque en 8 países africanos el porcentaje alcanza el 50%) se desarrolla en forma de trabajo familiar, seguido del trabajo no remunerado y, por último, del trabajo doméstico y del trabajo remunerado.

**Tabla 4. EL CONVENIO NÚM. 138 y el trabajo infantil**

Edad mínima general (Artículo 2)	Trabajo ligero (Artículo 7)	Trabajo peligroso (Artículo 3)
En circunstancias normales:		
15 o más años (no menos que la edad de escolarización obligatoria)	13 años	18 años (16 en ciertas condiciones)
Si la economía y los medios de educación están insuficientemente desarrollados:		
14 años	12 años	18 años (16 en ciertas condiciones)

**Tabla 5. Trabajo infantil en el mundo. Año 2000**

	% sobre franja de edad		En millones	
	5-9 años	10-14 años	5-9 años	10-14 años
América Latina y Caribe	10,6	21,5	5,8	11,6
Norte de África y Oriente Próximo	10,8	19,6	4,8	8,4
África Sub-sahariana	23,6	34,7	20,9	27,1
Europa Oriental	2,1	4,2	0,9	1,5
Asia Oriental y Pacífico	12,3	26,5	40	87,3

Fuente: Atlas de Le Monde Diplomatique 2003

El principio de libertad sindical es uno de los elementos centrales de la OIT; no sólo está presente en la [Constitución de la OIT](#) (1919), o en diversas declaraciones de la misma organización (1944, 1998), sino que también es un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios. En algunos países, determinadas categorías de trabajadores (como los trabajadores de las zonas francas industriales) se encuentran excluidas del derecho de sindicación; también se prohíben –ilegalmente- las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o se limitan sus actividades. En algunos casos extremos, los sindicalistas son aún y en pleno siglo XXI encarcelados o asesinados; como revelan datos de la OIT o de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres (CIOSL).

Según el Atlas de Le Monde Diplomatique, “Durante el año 2000 se asesinaron 210 sindicalistas que habían sido amenazados; 2.931 fueron golpeados, heridos o torturados; 19.539 despedidos sin causa justa. Se reprimieron 326 huelgas y manifestaciones y hubo 113 restricciones al derecho de huelga. El problema es que todo ello no sólo sucede en los países no desarrollados, sino también en la OCDE; con puntas dramáticas, como en los países del Este Europeo y en los países con abundante trabajo informal. Sobre todo entre los agricultores y trabajadores de las zonas francas establecidas en los países periféricos (con fuerte presencia de empresas multinacionales cuya sede está en los países centrales”. La descentralización productiva de las industrias hacia países emergentes, junto a la transición hacia la sociedad de servicios en los países centrales, son algunas de las razones que se aducen en la disminución total y sostenida de la conflictividad laboral. También la afiliación a los sindicatos se estanca o disminuye, aún conservando diferencias regionales claras en las tasas de sindicalización, debidas en algunos casos a actitudes abiertamente antisindicales de empresas o gobiernos; aunque en la mayoría el problema reside principalmente en los cambios en la negociación colectiva (descentralización; individualización; decisión unilateral) o en el aumento de los contratos o situaciones laborales atípicas que estimulan el crecimiento de colectivos laborales periféricos. El cumplimiento de los ILS es un buen instrumento para alcanzar en los nuevos países industrializados objetivos sociales del mismo nivel que los económicos; sin olvidar que los países con mayores tasas de afiliación sindical (norte de

Europa) son los que, en los análisis comparativos, sobresalen en mejores condiciones de trabajo y educación y mayor calidad de vida.

La restricción de los derechos sindicales conecta con otro de los grandes ILS, la discriminación de género, origen, etnia, etc. El trabajo atípico en forma de subcontratación, trabajo temporal u ocasional, empleo a tiempo parcial, o actividad informal tienen más incidencia entre las mujeres y, en general, entre las personas originarias de América del Sur, África o el Sur o Este de Asia. En las industrias dedicadas a la exportación (zonas francas, maquilas), el trabajo femenino se concentra en la jerarquía profesional más baja, donde el empleo es menos seguro. Las mujeres son mayoría en las actividades no sindicalizadas, allí donde la seguridad y la protección son escasas, o incluso inexistentes; alimentando el ciclo familiar de la pobreza que tanto afecta negativamente al trabajo infantil. De hecho los problemas de discriminación de colectivos en el trabajo y la ocupación, se fundamentan en el mismo origen de las personas y en su acceso diferenciado a la educación que, más tarde, revertirá en la escasez de oportunidades laborales. Ello es particularmente dramático en el caso de las mujeres, puesto que en una misma familia (sobre todo en países menos desarrollados, las probabilidades de acceso a la educación de una niña, respecto de un niño, serán menores). La discriminación tendrá continuidad en el mundo del trabajo, puesto que las mujeres deberán afrontar en exclusiva la carga reproductiva, lo que mermará aún más sus opciones profesionales (o cargas productivas). La doble carga de trabajo conduce a muchas mujeres al sector informal, sin permisos maternales, sin seguridad social y otros derechos propios de los trabajadores y países centrales (<http://devdata.worldbank.org/genderstats/wdevelopment.pdf>). Los organismos especializados (OIT, OCDE, WorldBank, UNESCO) utilizan tres indicadores muy simples, pero cuyos enunciados son claramente ilustrativos del grado de discriminación entre hombres y mujeres: tasa de analfabetismo (años 2000: un promedio del 30% para las mujeres africanas, frente al 2% en Europa), tasa de actividad y proporción de mujeres en el parlamento. Mientras que un indicador clave de la diferencia de origen, con independencia del género, es la esperanza de vida. La diferencia entre Norte y Sur en estos casos golpea brutalmente la sensibilidad de cualquier lector.

Según la OIT: “Sólo una de cada cinco personas en el mundo dispone de una cobertura adecuada en materia de seguridad social. Más de la mitad de población mundial no tiene ningún tipo de protección de la seguridad social. Europa es la región con más alto nivel de gastos en seguridad social, casi el 25 por ciento del PIB, seguida de América del Norte con el 16,6 por ciento. África tiene el nivel más bajo, el 4,3 por ciento del PIB. La informalización de la economía y de la ocupación es el principal factor de riesgo en esta materia; por ello la seguridad social está más alejada de los trabajadores de los países en vías de transición económica (Este de Europa, por ejemplo) y de las mujeres”.

( <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/socsec/pdf/socialsecurity.pdf> )

## Bibliografía

Le Monde Diplomatique: Atlas 2ª edición (2003).

Sengenberger, W. (2002). Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards. Bonn, Friedrich Ebert Stiftung.

United Nations: World's Women: Trends and Statistics 2000.

### Direcciones web de interés:

OIT	<a href="http://www.ilo.org">http://www.ilo.org</a>
OIT: international labour standards	<a href="http://www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm">http://www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm</a>
OIT: informe sobre el trabajo en el mundo	<a href="http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/wr04c1sp.pdf">http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/wr04c1sp.pdf</a>
OIT: tendencias del empleo	<a href="http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm01.htm">http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/kilm/kilm01.htm</a>
UNICEF: trabajo infantil	<a href="http://www.childinfo.org/eddb/work/index.htm">http://www.childinfo.org/eddb/work/index.htm</a>

### Sobre discriminación género

<http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/indwm/>

<http://www.worldbank.org/data/wdi2002/worldview.pdf>

<http://www.oecd.org/dataoecd/23/34/31671067.pdf>

### Sobre sindicatos

Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL): [www.icftu.org](http://www.icftu.org).

Organización Internacional del Trabajo (OIT): [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

Fundación de Dublín: [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie)

The International Center for Trade Union Rights: [www.ictur.org](http://www.ictur.org)

Confederation mondiale du travail (CMT): [www.cmt-wcl.org](http://www.cmt-wcl.org)

---

[1] OIT, CEACR: Observación general sobre el Convenio núm. 182, Peores formas de trabajo infantil, 1999 Publicación: 2005