



Organización
Internacional
del Trabajo

Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo



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

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

OIT. Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana
Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo
San José, Organización Internacional del Trabajo, 2009

Normas de la OIT, trabajo decente, libertad sindical, trabajo forzoso, trabajo infantil, discriminación. 01.03.7

978-92-2-322824-8 (print)

978-92-2-322825-5 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.or.cr

Impreso en Costa Rica

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la diferencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las mencionasen tal género representan siempre a hombres y mujeres.





EL TRABAJO: VITAL PARA EL SER HUMANO

El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente.

Además de lo que representa para las personas en lo particular, el trabajo es importante también para la sociedad en su conjunto pues abre la puerta al progreso social y económico.



El trabajo es tan importante en la vida de las personas que por eso en la Declaración Universal de los Derechos Humanos se habla de él.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

En el artículo 23 puntualiza que:

- *Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
- *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
- *Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

Con ese mismo espíritu de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsa el **Trabajo Decente**. Este es un concepto que resalta la importancia de que los hombres y las mujeres tengan oportunidades de un trabajo que sea **productivo** y que les genere un **ingreso** que les permita vivir con **dignidad**.

El trabajo decente significa que los trabajadores cuenten con **protección social** que también incluya a sus familias. Esto tiene que ver con el acceso a seguros de salud y a pensiones dignas al momento de la jubilación o en el caso de que adquieran discapacidades por accidentes en el lugar de trabajo.

Asimismo, Trabajo Decente implica que la gente tenga mejores perspectivas de **desarrollo e integración a la sociedad**, y que cuente con libertad para expresar opiniones, **organizarse, dialogar** y participar en la toma de decisiones que afectan sus vidas. Todo esto, con **igualdad de oportunidad** y de trato para las mujeres y para los hombres.



El trabajo decente es...

“aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”.

Lo anterior, está resumido en los cuatro **objetivos estratégicos de la OIT:**

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos.
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos.
- Fortalecer el diálogo social entre empleadores, trabajadores y gobierno.

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Un requisito indispensable para que exista Trabajo Decente es el respeto a lo que se conoce como los **Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**. Éstos son los siguientes:

- La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva
- La abolición del trabajo forzoso
- La erradicación del trabajo infantil
- La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación

Se entiende que los países al incorporarse libremente a la Organización Internacional del Trabajo aceptan los Derechos Fundamentales que están enunciados en la Constitución de la OIT.

*Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son **valores mínimos** aplicables y exigibles a todos los países independientemente de su nivel de desarrollo.*

*Los Derechos Fundamentales en el Trabajo son **universales**, es decir, valen para todas las personas en el mundo, por eso forman parte de los **derechos humanos**.*

*Los Derechos Fundamentales en el Trabajo resultan **indispensables** para el buen funcionamiento de la sociedad.*

El **respeto a esos derechos** se expresa, por ejemplo, en que:

- ◆ tanto los trabajadores como los empleadores tengan derecho a **organizarse** para defender sus intereses y a dialogar.
- ◆ **ninguna persona sea forzada** a trabajar contra su voluntad.
- ◆ los niños, las niñas y las personas adolescentes no sean víctimas de explotación laboral y que tengan oportunidad de ir a la **escuela** para así tener un futuro mejor.
- ◆ si un hombre y una mujer realizan trabajos de igual valor se les pague también **igual salario**.
- ◆ en el lugar de trabajo ninguna persona **sea discriminada** porque es mujer u hombre, porque tiene una discapacidad, porque es muy joven o mayor, o bien porque pertenece a otro grupo étnico, como por ejemplo ser indígena o afrodescendiente.



Convenios Fundamentales en el Trabajo

En 1998 se adoptó la *“Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”* que compromete a los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo a respetar y promover la libertad de asociación y sindical, la abolición del trabajo forzoso, la erradicación del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el trabajo.

Esos principios se expresan en ocho convenios, declarados como **Convenios Fundamentales en el Trabajo**, los cuales han sido ratificados por los países de Centroamérica y República Dominicana.

Ratificar un convenio quiere decir que el Estado se compromete a garantizar el respeto del mismo por medio de la adecuación de las leyes y las prácticas. La ratificación de un convenio es importante, pero es más importante aún que efectivamente se aplique.

Los Convenios Fundamentales en el Trabajo

En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización

Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

En relación con la eliminación del trabajo forzoso

Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio.

Convenio (núm. 105) sobre la abolición del trabajo forzoso.

En relación con la eliminación del trabajo infantil

Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo.

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

En relación con la eliminación de la discriminación

Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración.

Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN CONTRIBUYE A CONSTRUIR DEMOCRACIA

En el mundo hay organizaciones de trabajadores y de empleadores y generalmente se llaman **sindicatos**. En nuestros países es más común llamar a las organizaciones de los empleadores: **cámaras, consejos o asociaciones**.

Independientemente de cómo se llamen, lo importante es tener presente que la **libertad de asociación es un derecho humano**. En el mundo del trabajo este derecho lo tienen tanto los empleadores, o patronos, como los trabajadores.



Para pensar:

¿Qué beneficios cree usted que obtiene la sociedad con la existencia de trabajadores y empleadores organizados?

De hecho, un movimiento sindical libre e independiente sólo puede desarrollarse en sociedades donde se respeten los derechos humanos fundamentales.

La organización, tanto de los trabajadores como de los empleadores, trae muchos **beneficios**, dado que desde sus organizaciones las personas pueden defender sus intereses y se puede negociar el mejoramiento de las condiciones laborales y elevar la productividad de las empresas. Para negociar es necesario establecer un diálogo y éste es más fácil si, tanto los trabajadores como los empleadores, están organizados.

Dos de los Convenios Fundamentales en el Trabajo promulgados por la OIT están relacionados con la libertad que tienen las personas para **organizarse y para defender sus intereses y establecer negociaciones colectivas**. Dentro de estos convenios la libertad sindical tiene mucha importancia para la OIT, dado que esta organización está constituida en forma tripartita (esto quiere decir que cuenta con representación de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores). Nos referimos al convenio número 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Los principios relacionados con la libertad sindical están contenidos en ambos convenios y son aplicables a **organizaciones de empleadores y de trabajadores**.

La libertad de asociación en el mundo laboral significa que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de formar sus organizaciones y de afiliarse a éstas libremente.

Entre los aspectos que contempla el **Convenio número 87** están:

- Derecho de **constituir organizaciones** y de **afiliarse** a ellas, sin ninguna distinción, sin autorización previa y en las organizaciones que, empleadores o trabajadores, consideren convenientes.
- Derecho a redactar sus estatutos, **elegir** a sus representantes y a organizar su administración y actividades.
- La **garantía** de que un Ministerio de Trabajo no puede disolver o suspender a las organizaciones sindicales.
- Derecho de **constituir federaciones** y confederaciones y de afiliarse a organizaciones internacionales.

El Convenio 87 se complementa con el **Convenio número 98**, el cual establece, entre otros aspectos, lo siguiente:

- **Proteger** el ejercicio de los **derechos** sindicales por parte de los trabajadores frente a los empleadores.
- Proteger a las organizaciones de trabajadores con respecto a las organizaciones de empleadores, y viceversa.
- Fomentar la **negociación colectiva**. Las negociaciones deben hacerse en forma voluntaria y considerando la autonomía, o independencia, de las partes involucradas.

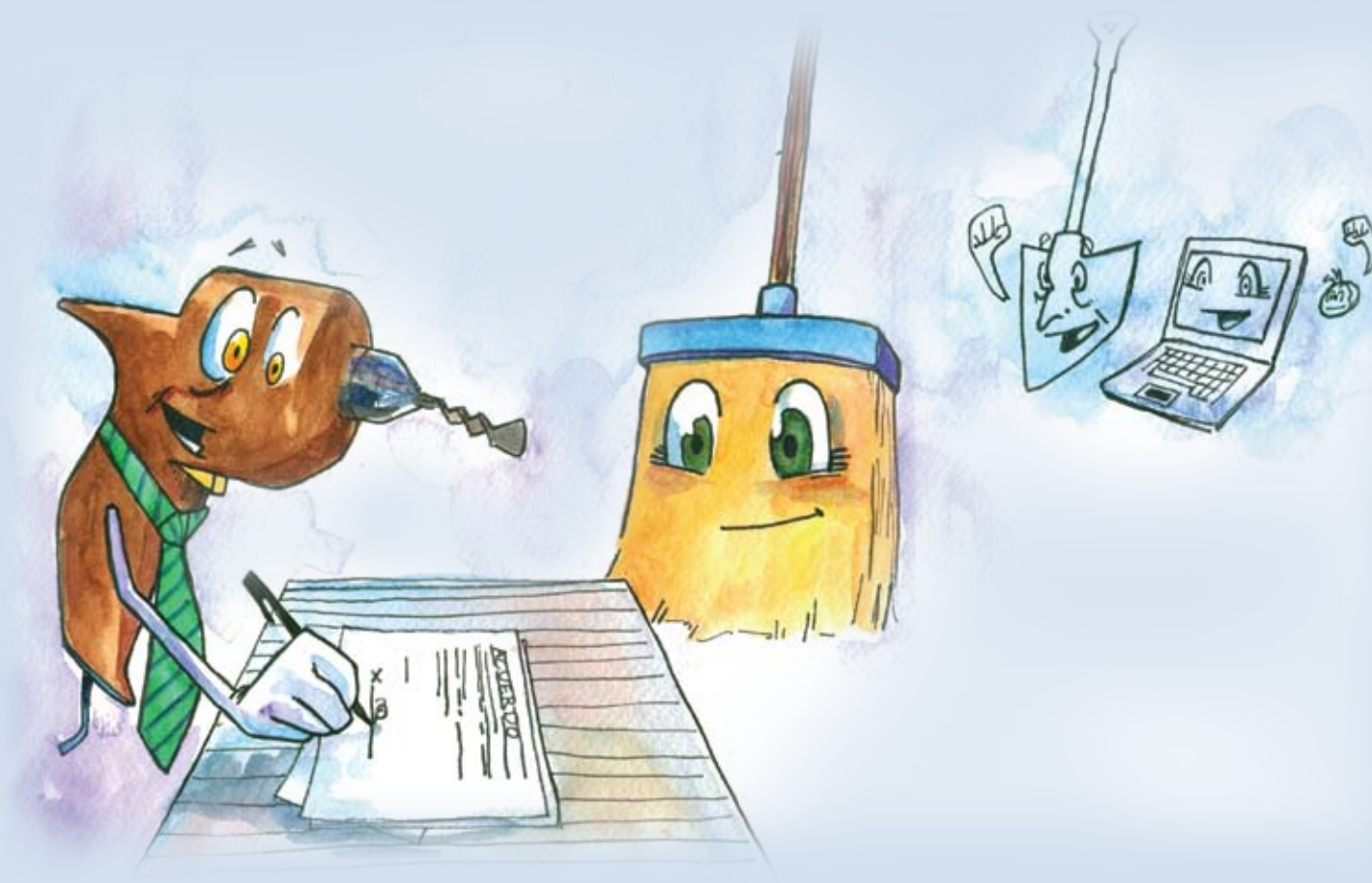
La negociación colectiva es la forma más antigua de **diálogo social** entre empleadores y trabajadores.

Un convenio colectivo es un acuerdo escrito sobre las condiciones de trabajo y de empleo. Puede ser tomado entre la empresa y el sindicato o entre el gobierno y el sindicato.



Algo que resulta fundamental y permite mejoras en el mundo del trabajo es que los trabajadores y empleadores negocien voluntariamente. Esto supone desarrollar lo que se conoce como **diálogo social**.

El diálogo no solo permite buscar soluciones conjuntas a los problemas concretos que se presentan en el lugar de trabajo, sino que contribuye a tener **sociedades más democráticas**. Esto por cuanto implica que la gente participa, expresa libremente lo que piensa, intercambia pensamientos e ideas para lograr una solución negociada de conflictos. El diálogo puede permitir establecer acuerdos sobre las condiciones de trabajo que favorecen a trabajadores y empresas.





CONVENIOS RELACIONADOS CON LA LIBERTAD SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Convenio 87

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación

Extracto del convenio

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. *(Artículo 2 . Parte I. Libertad Sindical)*

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. *(Artículo 3. Parte I. Libertad Sindical)*

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal. *(Artículo 3. Parte I. Libertad Sindical)*

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. *(Artículo 4 . Parte I. Libertad Sindical)*

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores. *(Artículo 5 . Parte I. Libertad Sindical)*

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio. *(Artículo 7. Parte I. Libertad Sindical)*

Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad. *(Artículo 8. Parte I. Libertad Sindical)*

La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio. *(Artículo 8. Parte I. Libertad Sindical)*

La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio. *(Artículo 9. Parte I. Libertad Sindical)*

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores. *(Artículo 10. Parte I. Libertad Sindical)*



Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. *(Artículo 11. Parte II. Protección del Derecho de Sindicación)*

El texto completo del convenio se puede ver en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Convenio 98

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva

Extracto del convenio

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. *(Artículo 1)*

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. *(Artículo 1)*

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. *(Artículo 2)*

Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores. *(Artículo 2)*

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. *(Artículo 4)*

La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. *(Artículo 5)*

De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio. *(Artículo 5)*

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto. *(Artículo 6)*

El texto completo del convenio se puede ver en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>



EL TRABAJO FORZOSO ES UNA FORMA DE ESCLAVITUD

A veces, cuando escuchamos la palabra “esclavitud” pensamos en épocas muy lejanas y lo vemos como cosa del pasado. Eso no es así. Lamentablemente, todavía existen formas de esclavitud como el trabajo forzoso y la trata de personas.

Para pensar:

Posiblemente usted ha visto en los periódicos casos de mujeres a las que se llevan a otro país mediante el engaño de darles un buen trabajo y luego las involucran, contra su voluntad, en actividades de explotación sexual.

O quizás conoce a algún trabajador que vino de otro país y en el lugar de trabajo lo ponen a laborar muchas más horas de lo que dice la ley, contra su voluntad y sin pagarle nada extra.

¿En qué se parecen estas situaciones a la esclavitud de hace unos siglos?



Los anteriores son ejemplos de lo que se denomina **trabajo forzoso**.

El trabajo forzoso

El Convenio número 29 de la OIT sobre trabajo forzoso u obligatorio “designa 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.”

El trabajo forzoso es exigido bajo la **amenaza de una pena**, es decir, cuando a una persona, hombre o mujer:

- ◆ Se le golpea o se le castiga físicamente. También puede ser que se violente a su familia o a otras personas cercanas.



- ◆ Se le encierra para que no se pueda ir del lugar de trabajo (esto es lo que se llama confinamiento físico).
- ◆ Se le hacen cobros (por ejemplo de hospedaje o alimentación) que les impiden irse del lugar de trabajo.
- ◆ Si el trabajador o trabajadora es inmigrante, se le dice que va a ser denunciado ante las autoridades (de policía o de inmigración) para que se le deporte, es decir se le envíe de regreso a su país.
- ◆ No se le permite satisfacer necesidades, como la de cobijarse o comer.

¿Qué quiere decir “ausencia de consentimiento” o trabajo involuntario?

Esto quiere decir que una persona está en un trabajo no por su propia voluntad o deseo sino por razones como las siguientes:

- ◆ Nació en esclavitud o servidumbre
- ◆ Fue víctima de un raptó o secuestro físico
- ◆ Fue vendido por una persona a otra
- ◆ Fue encerrado en el lugar de trabajo
- ◆ Se le presiona o se le ordena trabajar porque, de lo contrario, será castigado.
- ◆ Se le induce a adquirir deudas que luego no puede pagar (por los altos intereses que le cobran o por el alto precio de los productos) y, por lo tanto, se le obliga a estar en el trabajo hasta que pague.
- ◆ Se le retiene o no se le paga el salario para obligarle a que continúe en el trabajo
- ◆ Se le retienen los documentos de identidad u otras pertenencias personales de valor.

Por eso, la gente a veces le llama **“trabajo de esclavo”**. El trabajo forzoso es un **delito** y una **violación** a los derechos humanos fundamentales.



A mí me trajeron
aquí y me hacen trabajar
15 horas diarias sin
pago extra.

No puedo irme
porque me quitaron
los papeles...

¡Estás trabajando
como esclava!



EL TRABAJO FORZOSO
ES UNA FORMA DE ESCLAVITUD

Para la OIT el trabajo debería ser **libremente elegido** por las personas, sin amenazas o sanciones.

Sin embargo hay que saber que también existen algunas excepciones que son toleradas. De acuerdo con el **Convenio número 29** de la OIT estas situaciones son:

- El servicio militar obligatorio que tenga un carácter puramente militar.
- Las obligaciones cívicas normales,
- El trabajo que se exija en una sentencia judicial y que se realice bajo el control de las autoridades públicas,
- El trabajo que se obligue en casos de fuerza mayor como en caso de guerra o un siniestro (incendios, inundaciones, hambre, terremotos, epidemias y otros desastres).
- Los trabajos comunales cortos o pequeños.

En el **convenio número 105** de la OIT queda claro que nunca puede recurrirse al trabajo forzoso u obligatorio:

- Como medio de presión o educación política,
- Como castigo por opiniones políticas o por oposición ideológica al orden político, social o económico del país
- Como estrategia de producción económica,
- Como medida de disciplina en el trabajo,
- Como castigo por haber participado en huelgas,
- Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.



CONVENIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO FORZOSO

Convenio 29

Convenio sobre el trabajo forzoso

Extracto del convenio

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. *(Artículo 1)*

A los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** designa 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. *(Artículo 2)*

Sin embargo, a los efectos del presente Convenio, la expresión **trabajo forzoso u obligatorio** no comprende:

- a) cualquier trabajo o servicio que se exija en virtud de las leyes sobre el servicio militar obligatorio y que tenga un carácter puramente militar;
- b) cualquier trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales de los ciudadanos de un país que se gobierne plenamente por sí mismo;
- c) cualquier trabajo o servicio que se exija a un individuo en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial, a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y control de las autoridades públicas y que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado;
- d) cualquier trabajo o servicio que se exija en casos de fuerza mayor, es decir, guerra, siniestros o amenaza de siniestros, tales como incendios, inundaciones, hambre, temblores de tierra, epidemias y epizootias violentas, invasiones de animales, de insectos o de parásitos vegetales dañinos, y en general, en todas las circunstancias que pongan en peligro o amenacen poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población;
- e) los pequeños trabajos comunales, es decir, los trabajos realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma, trabajos que, por consiguiente, pueden considerarse como obligaciones cívicas normales que incumben a los miembros de la comunidad, a condición de que la misma población o sus representantes directos tengan derecho a pronunciarse sobre la necesidad de esos trabajos. *(Artículo 2)*

Las autoridades competentes no deberán imponer o dejar que se imponga el trabajo forzoso u obligatorio en provecho de particulares, de compañías o de personas jurídicas de carácter privado. *(Artículo 4)*

La responsabilidad de toda decisión de recurrir al trabajo forzoso u obligatorio incumbirá a las autoridades civiles superiores del territorio interesado. *(Artículo 8)*



Convenio número 105

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso

Extracto del convenio

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio:

- a) 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;
- b) como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico;
- c) como medida de disciplina en el trabajo;
- d) como castigo por haber participado en huelgas;
- e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa. *(Artículo 1)*

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a tomar medidas eficaces para la abolición inmediata y completa del trabajo forzoso u obligatorio, según se describe en el artículo 1 de este Convenio. *(Artículo 2)*



EL TRABAJO INFANTIL EMPOBRECE AL PAÍS

Tal vez no nos hemos puesto a pensar en las consecuencias que tiene el trabajo infantil para el niño o la niña y para la sociedad en que vivimos.

En el caso del trabajo infantil en la agricultura, por ejemplo, habría que preguntarse qué efecto pueden tener los agroquímicos en el sistema respiratorio de una niña o cómo puede dañarse la columna de un niño que levanta cargas pesadas. Además habría que preguntarse qué repercusiones futuras tendrá el que los niños trabajen en vez de ir a la escuela. En el mundo actual, donde se valora mucho el conocimiento, muy posiblemente **un niño o niña trabajadora** tendrá **menos oportunidades de tener un empleo de calidad y de desarrollarse plenamente** en la edad adulta.

Además de pensar en el impacto que tiene el trabajo infantil para los niños y las niñas que lo desarrollan, habrá que tener en cuenta también las consecuencias para los países. Un país que ha tenido a sus niños trabajando, en vez de tenerlos en la escuela, posiblemente presente limitaciones para alcanzar un gran desarrollo y ser competitivo. Recordemos que la economía necesita, cada vez más, trabajadores con conocimiento, con iniciativa y habilidades que sólo se adquieren en el sistema educativo. En otras palabras, esto quiere decir que el trabajo infantil "hipoteca" a la futura mano de obra que necesitará el sector productivo del país.

Por eso se dice *¡qué diferencia hace el estudio!*

Para pensar:

Durante generaciones, en América Latina ha habido niños, niñas y adolescentes explotados laboralmente. Muchas personas se han acostumbrado a ver eso como algo normal y hasta piensan que, trabajando, los niños "ayudan a sus familias", "se forman para la vida" y "adquieren valores".

¿Ha escuchado usted esas afirmaciones? ¿Qué opina al respecto?



Trabajo infantil

Es toda actividad económica en cualquier condición laboral, realizada por niños y niñas menores de 15 años y que:

- *Les impide desarrollarse dignamente*
- *Les restringe su participación y derecho a la educación*
- *Les causa perjuicios en su salud, su condición física, mental, moral y espiritual.*

Hay una edad mínima para trabajar

El Convenio número 138 compromete a los países a fijar una edad mínima para que una persona empiece a trabajar de manera que no sea “inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años”, aunque en ciertas economías se permitirá una edad mínima de 14 años, solo de forma transitoria o temporal.

En nuestra región es permitido el trabajo para **mayores de 15 años** en el caso de Costa Rica y para **mayores de 14 años** en los demás países de Centroamérica y República Dominicana. Esto, si se garantiza la **salud**, la **seguridad** y el **desarrollo moral** de los/las adolescentes, y siempre que hayan recibido alguna formación que los capacite para el puesto. En estos casos es importante tener presente que deben haber normas que regulen el trabajo en estas edades y que se relacionan, por ejemplo, con la duración de la jornada, horarios, tipo de labores. Está claro que las condiciones no pueden ser iguales que las de una persona adulta.

Sin embargo, hay trabajos que **son prohibidos para menores de 18 años**, debido a que resultan **peligrosos** para la salud, la seguridad o el desarrollo moral de la persona. Algunos ejemplos son el trabajo en minas, canteras, construcción; servicios de electricidad, saneamiento, transportes, plantaciones agrícolas y en centros nocturnos.

Hace algunos años se empezó a tomar en cuenta que el respeto a los derechos de los niños y los adolescente también demandaba protegerles frente a lo que se denomina **peores formas de trabajo infantil**. Esto constituye el espíritu del Convenio número 182 de la OIT.

Las llamadas peores formas de trabajo infantil hacen referencia a diversas actividades económicas que por la forma y condición en que se realizan puede dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños y adolescentes. Entre estos se encuentran la venta y la trata de personas menores de edad, y la utilización de niños/as en conflictos armados y en la realización de actividades ilícitas.

También se refiere a la **explotación sexual comercial de las personas menores de edad**, es decir cuando se involucra a un niño, niña o adolescente en actividades sexuales a cambio de un pago como por ejemplo por tener relaciones sexuales, posar para la producción de material pornográfico, participar en espectáculos como los que se realizan en los clubes nocturnos.

En relación con esto hay que tener presente que alguien que involucra a una persona menor de 18 años en este tipo de actividades en realidad está cometiendo un delito.





CONVENIOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO INFANTIL

Convenio 138

Convenio sobre la edad mínima

Extracto del convenio

Todo Miembro para el cual esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. *(Artículo 1)*

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá especificar, en una declaración anexa a su ratificación, la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo en su territorio y en los medios de transporte matriculados en su territorio. *(Artículo 2)*

La edad mínima fijada no deberá ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar, o en todo caso, a quince años. *(Artículo 2)*

El Miembro cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, si tales organizaciones existen, especificar inicialmente una edad mínima de catorce años. *(Artículo 2)*

La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años. Los tipos de empleo o de trabajo a que se aplica este artículo serán determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan. La legislación nacional o la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, podrán autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años, siempre que queden plenamente garantizadas la salud, la seguridad y la moralidad de los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente. *(Artículo 3)*

El presente Convenio no se aplicará al trabajo efectuado por los niños o los menores en las escuelas de enseñanza general, profesional o técnica o en otras instituciones de formación ni al trabajo efectuado por personas de por lo menos catorce años de edad en las empresas, siempre que dicho trabajo se lleve a cabo según las condiciones prescritas por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando tales organizaciones existan, y sea parte integrante de: a) un curso de enseñanza o formación del que sea primordialmente responsable una escuela o institución de formación; b) un programa de formación que se desarrolle entera o fundamentalmente en una empresa y que haya sido aprobado por la autoridad competente; o c) un programa de orientación, destinado a facilitar la elección de una ocupación o de un tipo de formación. *(Artículo 6)*

La legislación nacional podrá permitir el empleo o el trabajo de personas de trece a quince años de edad en trabajos ligeros, a condición de que éstos: a) no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo; y b) no sean de tal naturaleza que puedan perjudicar su asistencia a la escuela, su participación en programas de orientación o formación profesional aprobados por la autoridad competente o el aprovechamiento de la enseñanza que reciben. *(Artículo 7)*



La autoridad competente podrá conceder, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, por medio de permisos individuales, excepciones a la prohibición de ser admitido al empleo o de trabajar que prevé el artículo 2 del presente Convenio, con finalidades tales como participar en representaciones artísticas. Los permisos así concedidos limitarán el número de horas del empleo o trabajo objeto de esos permisos y prescribirán las condiciones en que puede llevarse a cabo. *(Artículo 8)*

El texto completo del convenio se puede ver en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Edades mínimas de admisión en el empleo o en el trabajo

	Edad mínima general	Trabajos ligeros	Trabajos peligrosos
Regla general No inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los:	15 años	13 años	18 años (16 años en determinadas condiciones).
Cuando la economía y los medios de educación estén insuficientemente desarrollados En una primera etapa, no inferior a los:	14 años	12 años	18 años (16 años en determinadas condiciones)

Fuente: Guía sobre las normas internacionales del trabajo

Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087344.pdf



Convenio 182

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil

Extracto del convenio

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 carácter de urgencia. *(Artículo 1)*

A los efectos del presente Convenio, el término “niño” designa a toda persona menor de 18 años. *(Artículo 2)*

A los efectos del presente Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil” abarca:

- a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata 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;
- 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. *(Artículo 3)*

Los tipos de trabajo a que se refiere el artículo 3, d) deberán ser determinados por la legislación nacional o por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. *(Artículo 4)*

Todo Miembro deberá elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil. *(Artículo 6)*

Todo Miembro deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la aplicación y el cumplimiento efectivos de las disposiciones por las que se dé efecto al presente Convenio, incluidos el establecimiento y la aplicación de sanciones penales o, según proceda, de otra índole. *(Artículo 7)*

Todo Miembro deberá adoptar, teniendo en cuenta la importancia de la educación para la eliminación del trabajo infantil, medidas efectivas y en un plazo determinado con el fin de: a) impedir la ocupación de niños en las peores formas de trabajo infantil; b) prestar la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y asegurar su rehabilitación e inserción social; c) 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; d) identificar a los niños que están particularmente expuestos a riesgos y entrar en contacto directo con ellos, y e) tener en cuenta la situación particular de las niñas. *(Artículo 7)*



UN MUNDO LABORAL SIN DISCRIMINACIÓN

En el concepto de Trabajo Decente de la OIT se hace referencia a la importancia que tiene la equidad en el mundo del trabajo.

Sin embargo, se sabe que la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno que se produce en todo el mundo, día tras día.

Entre los motivos de discriminación en el trabajo se encuentran:

- ◆ El grupo étnico
- ◆ El color de la piel
- ◆ El sexo de la persona
- ◆ Las creencias religiosas
- ◆ El origen nacional
- ◆ La opinión política
- ◆ El origen social
- ◆ El lugar de residencia

Además de esos 8 criterios básicos de discriminación también hay otros relacionados con la afiliación sindical, la condición matrimonial, la edad, el estado de salud, el idioma, las preferencias sexuales, la discapacidad y las originadas en las responsabilidades familiares.

Discriminación laboral

Según el Convenio número 111 de la OIT, discriminación es:

Cualquier exclusión que perjudique a una persona en razón de su grupo étnico, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social de manera que le impide conseguir un trabajo y desarrollarse en éste.

No constituyen discriminación...

“Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado”.

En esta materia, hay que reconocer que en nuestras sociedades aún tenemos muchos retos que alcanzar pues, aunque nuestros países han ratificado los convenios de la OIT número 100, sobre la igualdad de remuneración y el 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, todavía se encuentran ejemplos de irrespeto de esa normativa.

¿Por qué decimos que existe irrespeto a dichos convenios?

Bueno, porque todavía ocurren situaciones de discriminación como:

- ◆ No dar oportunidad para que las personas indígenas o afrodescendientes tengan acceso a un empleo.
- ◆ En muchos centros de trabajo se piden pruebas de embarazo o de VIH/Sida para determinar si se contrata o no a una persona.
- ◆ A muchas mujeres se les despide cuando quedan embarazadas.
- ◆ Faltan condiciones de trabajo para personas que tienen alguna discapacidad.
- ◆ A muchas personas no se les contrata o se les despide por ser de cierto origen, tener determinadas ideas o tener una preferencia sexual distinta, aunque esto no influya en su desempeño.
- ◆ A muchas mujeres se les impide acceder a puestos de alto nivel o se les paga menos que a sus compañeros hombres aunque hagan el mismo trabajo que éstos.
- ◆ Se despide a personas que intentan formar sindicatos.
- ◆ Se pone como requisito que las personas para ser contratadas tengan ciertas edades y se les limita el empleo a los muy jóvenes o a los de mayor edad.

Estas y otras son formas de exclusión o discriminación en el mundo del trabajo.

Particularmente, las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres. Muchas veces realizan un trabajo de igual valor al que desarrolla un hombre, pero reciben un salario menor.



La igualdad de remuneración

De acuerdo con el Convenio número 100 de la OIT.

Significa que dos personas (por ejemplo, pueden ser un hombre y una mujer ó de diferentes grupos étnicos) reciban el mismo salario o pago en especie por un trabajo de igual valor.

El valor de un trabajo debe determinarse mediante una evaluación objetiva – con total independencia del sexo-, tomando como base las tareas que éste implica.

Hay que tener presente que cuando se discrimina a una persona además de lesionar sus derechos, también se afecta negativamente el potencial productivo de un país.

¡Discriminar en el trabajo es algo así como desperdiciar talentos!

Para pensar:

- ¿Qué pasa cuando a una mujer le piden una prueba de embarazo antes de ser contratada?
- Si no se dispone de becas ni recursos para capacitar a las mujeres ni a las personas con discapacidad, ¿cómo pueden conseguir trabajo? ¿Pueden nuestros países, nuestras economías, darse el lujo de desperdiciar el talento que poseen esas personas?







CONVENIOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Convenio 100

Convenio sobre igualdad de remuneración

Extracto del convenio

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término **remuneración** comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último. *(Artículo 1)*
- b) la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. *(Artículo 1)*

Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o d) la acción conjunta de estos diversos medios. *(Artículo 2)*

Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. *(Artículo 3)*



Convenio 111

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)

Extracto del convenio

A los efectos de este Convenio, el término comprende:

- a) 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;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. *(Artículo 1)*

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. *(Artículo 1)*

A los efectos de este Convenio, los términos **empleo y ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. *(Artículo 1)*

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por 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 a este respecto. *(Artículo 2)*

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional. . *(Artículo 3)*

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional. *(Artículo 4)*

Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial. *(Artículo 5)*



RETOS Y COMPROMISOS

Algo muy preocupante es que, en nuestros países, aún **falta mucho por hacer** para que el respeto total a los derechos fundamentales del trabajo sea una realidad. Todavía hay miles de niños y niñas trabajadores, personas que son excluidas del trabajo por ser diferentes, sindicalistas amenazados, mujeres que no encuentran oportunidades laborales o justa remuneración, trabajadores que son víctimas de la servidumbre por deudas o la trata, entre otros muchos ejemplos.

Por supuesto, hay que reconocer también que ha habido avances en el mundo laboral. En América Latina, el trabajo de muchas personas y organizaciones comprometidas con los Derechos Humanos ha dado frutos: Disminuyó el número de niños y niñas trabajando; se han desarrollado campañas de sensibilización y políticas en favor de la equidad entre hombres y mujeres; se han formulado leyes antidiscriminatorias, se han incorporado en las legislaciones nacionales los principios de libertad de organización y hay muchos sectores que se han comprometido a contribuir con la creación de una cultura de respeto por los derechos laborales, entre otras acciones.

Esto nos demuestra que el logro de las aspiraciones de la gente en el mundo laboral es posible. Todo es cuestión de compromiso.

Se necesita el compromiso de muchas personas: los funcionarios de gobierno, los empresarios, los trabajadores, los responsables de las iglesias, las organizaciones no gubernamentales, el comité del barrio, los periodistas, los profesores.

Solo con compromiso podremos construir un mundo laboral mejor y avanzaremos hacia una sociedad sin violencia, más desarrollada y democrática.

El respeto a los derechos humanos laborales va más allá del beneficio individual, tiene impacto en las comunidades, en los países, en la región, en el mundo.

***¡El respeto a los derechos laborales fundamentales
está en el corazón del Trabajo Decente!***





¡Involúcrese!

Busque más información en:

Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP

Trabajo decente. Memoria del Director OIT

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/repi.htm>

Agenda Hemisférica

http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=997&Itemid=979

“La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean”

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=OSR/informe_discriminacion.pdf

“Una alianza global contra el trabajo forzoso”

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-declaration/documents/publication/wcms_082334.pdf

“Un futuro sin trabajo infantil”

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_publ_9223124166_sp.pdf

“La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas”

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf



MIS COMPROMISOS PARA HACER VALER LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES:



Mi compromiso para erradicar el **Trabajo Infantil** es:

.....
.....
.....
.....
.....

Mi compromiso para eliminar la **Discriminación en el Trabajo** es:

.....
.....
.....
.....
.....





Mi compromiso para promover la **Libertad de Asociación y Sindicalización** es:

.....

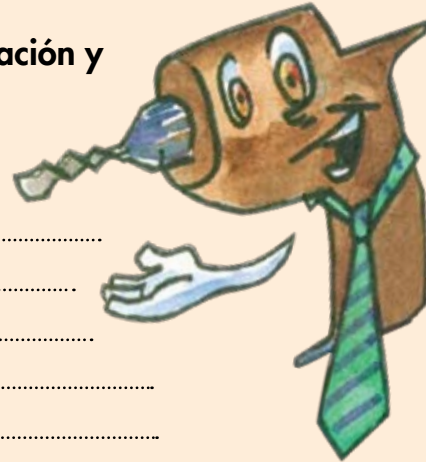
.....

.....

.....

.....

.....



Mi compromiso para contribuir a abolir el **Trabajo Forzoso** es:

.....

.....

.....

.....

.....

.....





Organización
Internacional
del Trabajo

Proyecto Verificación del Cumplimiento de las
Recomendaciones del Libro Blanco
Oficina Subregional de la OIT para
Centroamérica, Haití, Panamá
y República Dominicana
www.oit.or.cr/verificacion

Con el apoyo financiero del Departamento de
Trabajo de los Estados Unidos