



Universidad de Valladolid

Facultad de Derecho

Grado en Derecho

El Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (1919-2019)

Presentado por:

Elena Curiel Centenero

Tutelado por:

Carlos Pérez Vaquero

Valladolid, 11 de diciembre de 2019

Resumen

En el presente año 2019 se cumplen 100 años de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) mediante el Tratado de Versalles con el que se puso fin a la Primera Guerra Mundial.

Esta organización sostenía la consideración de que la paz universal y permanente solo puede tener como base la justicia social, tal y como se estableció en el Preámbulo de su Constitución.

La celebración del centenario nos brinda la oportunidad de poder mirar hacia atrás y celebrar los logros de la OIT a lo largo de todos estos años, así como de mirar hacia el futuro aprendiendo de los errores y poner en marcha nuevos retos tanto desde el punto de vista nacional como internacional, intentando velar siempre por los intereses y los derechos de los trabajadores.

Palabras clave: Trabajador, movimientos migratorios, Tratado de Versalles, Crisis Institucional, Provisión de servicios, Convenio Colectivo, centenario, derechos humanos y sociales, discriminación, trabajos forzados, Organización Internacional del Trabajo (OIT), pobreza, trabajo decente.

Abstract

This year 2019 marks the 100th anniversary of the creation of the International Labour Organization (henceforth ILO) through the Treaty of Versailles with which the First World War ended.

This organization held the consideration that universal and permanent peace can only be based on social peace, as established in its Constitution Preamble's.

The centenary celebration gives us the opportunity to look back and celebrate the achievements of the ILO throughout all these years, as well as to look to the future, learning from mistakes and launch new challenges both nationally and internationally, always trying to ensure the interests and rights of workers.

Keywords: *Worker, migration movements, Treaty of Versailles, institutional crisis, provision of services, collective agreement, centenary, human and social rights, discrimination, forced labour, International Labour Organization (ILO), poverty, decent job.*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1 Objetivos.....	7
1.2 Metodología e instrumentos utilizados.....	8
2. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA.....	9
3. ESTRUCTURA, ÓRGANOS Y FUNCIONAMIENTO.....	21
3.1 Estructura.....	22
3.2 Normas Internacionales de Trabajo.....	26
3.3 Funcionamiento.....	32
4. LOGROS Y FRACASOS A LO LARGO DEL SIGLO.....	33
4.1 Eliminación de la Discriminación en materia de empleo y ocupación.....	34
4.1.1. Diversidad Cultural.....	39
4.1.2. Igualdad de Género.....	41
4.2 Libertad de Asociación y Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva.....	42
4.3 La eliminación del Trabajo Forzoso.....	47
4.4 La eliminación efectiva del Trabajo Infantil.....	49
5. LA OIT EN ESPAÑA.....	51
6. LA DOCTRINA CIENTÍFICA ANTE EL CENTENARIO.....	65
7. PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DE SUS VENTAJAS E INCOVENIENTES.....	70
8. CONCLUSIONES.....	79
9. BIBLIOGRAFÍA.....	83
9.1 Manuales y Artículos de Revista.....	83
9.2 Webgrafía.....	85

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objetivos

En la exposición del presente TFG se pretende la realización de un estudio sobre la evolución de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) a lo largo de sus 100 años de existencia, destacando su extraordinaria capacidad de elaborar convenios y recomendaciones que han contribuido a la dignificación del trabajo, estableciendo estándares mínimos¹. Pero también, la OIT ha demostrado la capacidad de acomodar el régimen de modificación de sus instrumentos normativos para adecuarlos progresivamente al desarrollo experimentado de la actividad.

En concreto, se hace un estudio de los orígenes, de su estructura, así como su evolución desde su fundación en 1919 hasta el presente año 2019, en el que se celebra su centenario.

La OIT fue fundada en 1919 por el Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Fue creada como una organización destinada a crear conciencia basándose en el ideal de que la justicia social es necesaria para poder alcanzar la paz universal y duradera.

A lo largo de su existencia vida se ha convertido en una de las agencias multilaterales más exitosas, lo que demuestra que su labor ha sido y sigue siendo muy importante y productiva.

Cabe destacar que, en 1969, año en el que se celebrara su 50 aniversario, se le otorgó el Premio Nobel de la Paz. El Comité del Nobel expuso que sus ideales fundadores fueron decisivos a la hora de otorgar el premio a la OIT. Tal y como expresó la presidenta del Comité del Nobel Aase Lionaes: “Debajo de la piedra angular del edificio principal de la OIT en Ginebra se encuentra un documento donde está escrito: Si vis pacem, cole justitiam – Si deseas la paz, cultiva la justicia. Pocas organizaciones han logrado llevar a la práctica los principios morales en los cuales se basa esta frase en la misma medida en que lo ha hecho la OIT”.

En la actualidad, la OIT está integrada por 187 Estados Miembros y procura que sus normas sean respetadas por todos ellos para poder conseguir el trabajo decente y

¹ RIBES MORENO, M^a I. “La labor de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la marina mercante” en *Revista de Relaciones Laborales*, nº 39, Cádiz, 2018.

productivo para mujeres y hombres en condiciones de igualdad, seguridad y dignidad humanas.

El objetivo de este trabajo es analizar la OIT, desde su creación hasta nuestros días, estudiando sus logros a lo largo de estos 100 años, así como los pros y los contras de esta organización tan importante para la vida cotidiana de las personas.

1.2 Metodología e instrumentos utilizados

La realización del presente TFG se ha efectuado conforme a las normas establecidas en la guía docente facilitada por la Facultad de Derecho de la Universidad de Valladolid. La estructura, su contenido y referencias bibliográficas siguen las directrices marcadas con el objetivo de dar respuesta a los objetivos planteados y adquirir las competencias generales y específicas que se recogen en la citada guía.

El Trabajo Fin de Grado se basa en la consulta bibliográfica; es decir, la consulta de diferentes obras especializadas en la materia, artículos, revistas y recursos electrónicos. Todo lo que se recoge en él ha sido obtenido a través de estos recursos, los cuales se encuentran citados de acuerdo con las características formales que recoge el Anexo II de la guía docente de la asignatura.

2. CONTEXTUALIZACIÓN HISTÓRICA

La Organización Internacional del Trabajo (en inglés ILO - *International Labour Organization*) es un organismo especializado de la ONU. Es la institución encargada de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo así los derechos de los trabajadores.

Se creó en el marco del Tratado de Versalles adoptado en la Conferencia de Paz de París de 1919 que puso fin a la Primera Guerra Mundial. El Tratado de Versalles instituyó un nuevo orden internacional.

La obra llevada a cabo por la OIT desde 1919 hasta nuestros días es considerable a todos los niveles, sobre todo en relación con la defensa de los derechos de los trabajadores.

Por ello, es necesario repasar los **hechos históricos** que en última instancia han dado sentido a la creación de la OIT.

A finales del siglo XVIII y principios del siglo XIX tuvo lugar el inicio de la **Revolución Industrial**, liderada por las naciones del eje euroatlántico. Estos países llevaron a cabo dinámicas de concentración demográfica y de generalización del trabajo asalariado realizado por niños, mujeres y hombres.

Durante la primera mitad del siglo XIX, los Estados y las clases políticamente dominantes se comenzaron a preocupar por la denominada **“cuestión social”**. La “cuestión social” fue creada por la Revolución Industrial y hace referencia a la preocupación por las condiciones de vida y de trabajo del proletariado². No obstante, entre 1870 y el comienzo de la Gran Guerra tuvo lugar la “primera globalización” del liberalismo económico capitalista donde ocurrieron el desarrollo y la afirmación de los movimientos sindicales y políticos. Durante este período tuvo lugar, tras luchas y enfrentamientos, la extensión transnacional de la “legislación social” y la “legalización” de los sindicatos y del “derecho de huelga”³.

La primera globalización del capitalismo occidental fue facilitada por la **Segunda Revolución Industrial**, que se basaba principalmente en desarrollos tecnológicos en

² VILLERMÉ, L. (1840/1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: Textos Exemplares.

³ LEITÃO, A. R. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos” en *Revista Laboreal*, 12 (1), Coimbra, 2016, pp. 103-111.

relación con las comunicaciones y los transportes. Gracias a ello se consiguió reducir los límites del tiempo y del espacio para las transacciones comerciales y financieras, así como una nueva modalidad de migraciones de las personas.

Como consecuencia se internacionalizaron las relaciones comerciales, industriales y financieras creando interdependencia entre los países. En este contexto, surgió la idea de crear las primeras “organizaciones internacionales”, cuyo objetivo era resolver los problemas “técnicos y económicos” por medio de la cooperación multilateral específica. Por ejemplo, la Unión Internacional de Telégrafos de 1865; Unión Postal Universal de 1874; Unión Internacional de Pesos y Medidas de 1875, etc.

La “cuestión social” y el movimiento obrero, político y sindical también tuvieron una dimensión transnacional e internacional. Ello se ve, por ejemplo, en la creación de la Asociación Internacional de los Trabajadores en 1864 o Primera Internacional, con sede en Londres, cuya labor fue continuada por la Segunda Internacional a partir de 1889. Su lema, propuesto por Karl Marx y Friedrich Engels fue: “la emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos”⁴. En ella se agruparon originariamente una serie de federaciones sindicales internacionales (tipógrafos, impresores, sombrereros, cigarreros, trabajadores del tabaco y operarios de las fábricas de calzado) que, en 1901, pasaron a llamarse Secretariado Sindical Internacional y, en 1913, dieron lugar a la llamada Federación Sindical Internacional⁵.

En relación con la “cuestión social”, en 1890 el emperador Guillermo II de Alemania trató de convencer a sus socios europeos para que aceptaran la convocatoria de una conferencia internacional sobre la legislación del trabajo industrial.

Durante este período, marcado por la política del canciller Bismarck, Alemania se presentaba, desde el punto de vista de la legislación social, como el país más avanzado de la Europa industrializada. Para ello utilizó la llamada “política del palo y la zanahoria” y, mientras aprobaba medidas de represión contra el movimiento obrero, sindical y político, Bismarck creó el primer sistema de previsión social que sirvió de modelo para otros países. De esta forma, se crearon el seguro de enfermedad en 1883; el seguro de accidentes de trabajo en 1884, financiado por los empleadores en su totalidad; y el seguro de invalidez y vejez en 1889, que fue financiado por los trabajadores y los empleadores, con la

⁴ *Ibidem.*, p. 105.

⁵ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. *La Organización Internacional del Trabajo: Cien años de protección jurídica internacional de la clase obrera (1919-2019)* coord. por Isabel Ramos Vázquez y M^a Jesús Espuny Tomás. Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2019, p. 19.

participación del Estado de manera complementaria⁶.

El emperador alemán solicitó la celebración de una **Conferencia internacional sobre la legislación social**. El 15 de marzo de 1890 se celebró finalmente en Berlín la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que el gobierno alemán aclaró que las dificultades de la mejoría del futuro de los trabajadores solo podían superarse a través de un acuerdo entre los países dominantes del mercado internacional⁷.

La mayor parte de las propuestas se aprobaron de manera unánime o por amplias mayorías, pero en la práctica no se alcanzó ningún acuerdo internacional, solo una serie de recomendaciones a los Estados participantes para que promovieran la regulación de cuestiones como el descanso dominical, la edad mínima de trabajo, el trabajo de los niños y las mujeres, la inspección laboral, o el trabajo en las minas. Su importancia fue más simbólica que real⁸.

En este mismo contexto histórico hay que destacar la publicación, el 15 de mayo de 1891, de la encíclica “Rerum Novarum” (“De las cosas nuevas”) del Papa León XIII, que estableció la posición de la Iglesia Católica con respecto a la “cuestión social”. Este texto marcó la historia del “catolicismo social” y tuvo gran influencia ideológica y política en el futuro de este problema en las sociedades occidentales.

Esta encíclica promovió el desarrollo de los movimientos basados en la llamada “doctrina social de la Iglesia”, es decir, los “sindicalismos cristianos” y los partidos “democristianos” que más tarde se afirmarían en Francia, Bélgica, Alemania e Italia.⁹

En los años siguientes continuaron promoviéndose contactos diplomáticos entre los principales gobiernos europeos. De esta manera, en 1897 se celebraron dos conferencias convocadas por diferentes fuerzas políticas y sociales:

En primer lugar, el llamado **Congreso Internacional de Protección Obrera**, celebrado en Zúrich y convocado por las asociaciones del movimiento obrero. En esta reunión se trataron los principales problemas de la clase obrera europea, señalando la importancia de la intervención del Estado. Contó con representantes de organizaciones obreras junto a los delegados de los países y se debatió por primera vez la creación de una oficina internacional del trabajo. Además de las recomendación alcanzadas a favor del

⁶ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 105.

⁷ GREGAREK, R. “Le mirage de l’Europe sociale. Associations internationales de politique sociale au tournant du 20e siècle”. *Vingtième siècle. Revue d’histoire*, 48, 1995, pp. 103-118.

⁸ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 27.

⁹ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 105.

descanso dominical, la limitación a 15 años de la edad mínima para el trabajo, la limitación de la jornada de trabajo de jóvenes y mujeres, la regulación del trabajo minero, o la creación de órganos de inspección para las industrias; de este Congreso resultaron una nueva declaración a favor de una legislación internacional del trabajo y, como novedad, la primera solicitud formal a los distintos estados participantes para la creación de una oficina internacional del trabajo¹⁰.

En segundo lugar, **el Congreso Internacional de Legislación del Trabajo de Bruselas**, que llevó a cabo un análisis y una comparación de los avances y cambios de la “legislación del trabajo” desde el Congreso de Berlín. En este contexto, se produjo la confrontación de dos corrientes: la **intervencionista**, que defendía la obligación de intervención del Estado; y la **no intervencionista**, que apostaba por que el Estado tuviera un papel subsidiario en el ámbito de la “cuestión social”.

El grupo “intervencionista”, liderado por profesores de la Facultad de Derecho de París, convocó un **Congreso para la protección legal de los trabajadores** en la capital francesa el 25 de julio de 1900¹¹.

La Conferencia fue organizada por el Director de Trabajo de Francia, Arthur Fontaine (1860-1931), y dirigida por el profesor de economía Paul Cauwés (1843-1917), y el profesor de derecho Raoul Jay (1856-1921). También participaron otros importantes juristas, como Ernest Mahaim (1865-1938), profesor de la Universidad de Lieja, que más tarde llegaría a ser Ministro de Industria, Trabajo y Abastecimiento en su país, y participaría en la fundación de la OIT¹².

La gran aportación de los juristas fue defender que la solución de la cuestión obrera era, ante todo, un problema legislativo o de intervención pública, y por tanto se requería la acción del derecho para corregir los desequilibrios entre las distintas clases sociales, aunque sin conculcar los principios de propiedad y libertad reconocidos en los primeros textos constitucionales frente a las nuevas corrientes “socialistas”¹³.

El programa del congreso se centró en tres cuestiones principales: la limitación legal de la jornada de trabajo; la prohibición del trabajo nocturno y la inspección del trabajo. Este congreso representó un marco fundamental en la historia de la “legislación social” y

¹⁰ RAMOS VÁZQUEZ, I. “Derecho Internacional Obrero. Origen y Concepto” en *IUSlabor* 3/2017, p. 355.

¹¹ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 105.

¹² RAMOS VÁZQUEZ, I. Ob. cit. p. 357.

¹³ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 30. Párrafo 3.

del “derecho del trabajo” en los países europeos industrializados.

Otra de las razones por las que el congreso se considera un hito es porque institucionalizó una dinámica internacional que será coronada posteriormente con la creación de la OIT, a partir de la fundación de la **Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores** (en adelante AIPLT). Se trata de una asociación de derecho privado con sede en Basilea cuya actividad comenzó en 1901. Está formada por profesores, altos funcionarios, políticos, dirigentes patronales y algunos dirigentes sindicales. Su misión principal consiste en servir como plataforma permanente de cooperación entre sus miembros en el ámbito del estudio, análisis y comparaciones de las legislaciones y regulaciones sobre el trabajo asalariado. Para llevar a cabo su actividad ha creado la “Office international du travail”, que publica una recopilación periódica de la legislación laboral de todos los países. La experiencia de la AIPLT ha servido de referencia y apoyo para la Oficina Internacional del Trabajo a partir de 1919¹⁴.

La AIPLT se encargó desde su constitución de organizar y convocar las siguientes Conferencias Internacionales del trabajo, donde debían adoptarse acuerdos o convenios internacionales en atención a los trabajos preparatorios realizados por ella y sus secciones nacionales. Las primeras Conferencias Internacionales convocadas fueron las de **Berna en 1905 y 1906**, y de ellas resultó la redacción de los dos primeros tratados internacionales del trabajo (el Convenio Internacional sobre la prohibición del empleo del fósforo blanco en la producción de cerillas y el Convenio Internacional sobre la prohibición del trabajo nocturno de las mujeres ocupadas en la industria). En ellas comenzaron a utilizarse la expresión de *Droit international ouvrier* como nueva rama del Derecho Internacional¹⁵.

A partir de la segunda Conferencia Internacional del trabajo que se celebró en Berna en 1906 comenzó a hablarse de manera generalizada del **“Derecho Internacional Obrero”**.

En la misma época también se fueron creando distintas asociaciones de ámbito internacional a través de la iniciativa privada. El trabajo de estas entidades sirvió de influencia y facilitó la elaboración y aprobación de convenciones internacionales. No obstante, en la práctica, estas iniciativas eran elitistas y tecnocráticas, por lo que los representantes de los sindicatos se vieron marginados.

En países como Gran Bretaña, Alemania y Francia se crearon comisiones y otras

¹⁴ RAMOS VÁZQUEZ, I. Ob. cit. p. 357.

¹⁵ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 33.

instituciones públicas dependientes del Estado en las que participaron representantes de los trabajadores y empleadores. De esta manera, el “diálogo social” y la “concertación social” se instituyeron de manera progresiva y se comenzaron a llevar a cabo entre tres partes: Estado, sindicatos y asociaciones patronales¹⁶.

La relación entre Sindicatos-Estado era de “propuesta” y “contestación”. Los movimientos sindicales, junto con los partidos políticos socialistas afines experimentaron cambios muy significativos a finales del siglo XIX y principios del siglo XX en lo referente a su actitud frente a las perspectivas del “diálogo social”, debido a las dinámicas nacionales y a la participación en el conflicto armado de la Gran Guerra. Por tanto, el “sindicalismo reformista” se arraigó en este contexto y comenzó a ser dominante en la mayor parte de los países europeos demo-parlamentarios hasta la actualidad¹⁷.

Esta evolución contribuyó al sentido político-social de la creación de la OIT en 1919.

Un buen ejemplo para entender mejor la creación de la OIT son las experiencias políticas y sindicales que tuvieron lugar en las tres grandes potencias industriales de la primera globalización del liberalismo económico capitalista: Gran Bretaña, Francia y Alemania:

En **Gran Bretaña**, se reagruparon las “trade unions” otras asociaciones del movimiento obrero y en 1868 llevaron a cabo el primer “Trade Unions Congress” (TUC). En 1871, el TUC crea el “Parliamentary Committee” para promover la elección de trabajadores al Parlamento de Londres. En ese mismo tiempo, se reconoce legalmente por parte del Estado británico las “trade unions” y el derecho de huelga, en 1871 y 1875, respectivamente. Este sindicalismo buscaba obtener las mejores condiciones de vida para sus miembros, por medio de la negociación colectiva y la huelga. Para ello, exigía al Estado la adopción de legislación para promover la protección social de los trabajadores. Asimismo, promovía la participación de los sindicatos en los órganos públicos y asociativos, sobre todo en aquellos encargados de la coordinación y supervisión de la protección social.

Con el estallido de la “Gran Guerra”, el TUC y el “Labour Party” se adhirieron a la “guerra patriótica”. La mayor parte de los dirigentes políticos y sindicales “laboristas”

¹⁶ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 106.

¹⁷ LE GOFF, J. Syndicats-État (1890-1914): un couple d’avenir. In A. Chatriot, O. Join-Lambert & V. Viet (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006)* (pp. 435-448). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

participaron en la dirección y gestión de la economía de guerra¹⁸.

Por otro lado, en **Alemania** se creó el Partido Socialdemócrata en 1890 (SPD). Su programa estableció una serie de reivindicaciones con medidas destinadas a la mejoría de la condición obrera y adoptó una doctrina marxista y revolucionaria para poner fin al capitalismo. Esta corriente reformista defensora de la lucha política de los trabajadores se convirtió en dominante tanto en el movimiento socialista como en el movimiento sindical alemanes.

Cuando estalló la guerra en 1914 la Confederación Alemana de Sindicatos (GGD) y el SPD se adhirieron a la “unión sagrada” dirigida por el emperador Guillermo II. Asimismo, los dirigentes participaron en los gobiernos y en la gestión de la economía de guerra¹⁹.

En **Francia**, el sindicalismo se consolida a partir de 1890, gracias a la expansión de las bolsas de trabajo y a su unificación por medio de la creación de la “Confédération Générale du Travail” (CGT) en 1895.

La CGT adoptó el principio de independencia frente a los partidos políticos y al Estado “burgués”. Se consagró, de esta manera, un sindicalismo “revolucionario” o “de lucha”, cuyo objetivo político era el derrocamiento del capitalismo y de la burguesía por medio de la huelga general.

El 1 de agosto de 1914, la CGT aceptó la imposición del esfuerzo nacional y muchos sindicalistas participaron en el gobierno de la “Unión Sagrada”, tanto en la dirección como en la gestión de la “economía de guerra”²⁰.

La economía de guerra suponía la producción en masa para los ejércitos con muchos menos hombres, manteniendo sistemas razonables de abastecimiento de las poblaciones. Los sindicatos y sus dirigentes tuvieron un papel muy importante en relación con las empresas y con la unidad nacional, renunciando a muchos beneficios y derechos que habían conseguido. Por ello, los gobiernos y representantes de los empleadores se comprometieron a adoptar en la posguerra medidas y políticas que favorecieran a los trabajadores.

Además, en **España**, como medida contra la huelga de trabajadores de la empresa eléctrica “Riesgos y Fuerza del Ebro”, de Barcelona, también conocida como “La

¹⁸ CHARIOT, M. (1970). *Le syndicalisme en Grande-Bretagne*. Paris: A. Colin

¹⁹ GOUGEON, J. P. (1996). *La social-démocratie allemande*. Paris: Aubier.

²⁰ DREYFUS, M. (1995). *L'histoire de la CGT. Cents ans de syndicalisme en France*. Paris: Les éditions ouvrières.

Canadiense”, el rey Alfonso XIII decretó la jornada laboral máxima legal en todos los trabajos de ocho horas al día o cuarenta y ocho horas semanales, por medio del Real Decreto de 3 de abril de 1919, durante el mandato de Álvaro Figueroa como Presidente del Consejo de Ministros y Torres como Ministro de Estado.

A pesar de que en el siglo XIX ya existieron propuestas similares, como la famosa expresión de Robert Owen de *Eight hours labour, Eight hours recreation, Eight hours rest*, la primera regulación de la jornada laboral de ocho horas tuvo lugar en la antigua Unión Soviética, tras la Revolución de Octubre de 1917²¹.

Por tanto, España fue la segunda nación que implantó la jornada laboral de ocho horas en abril de 1919. La OIT no implantó esta medida hasta la adopción del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo por el que se limitan las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (C001) el 28 de diciembre de 1919, entrando en vigor el 13 de junio de 1921.

En 1916 se celebró la **Conferencia de Sindicatos de los Aliados**, donde hubo referencias a proyectos nacionales de protección social de los trabajadores. También se hizo referencia a la creación, entre los Estados, de una organización internacional, cuya misión sería “seguir y analizar las legislaciones de trabajo”. De esta manera, las instituciones de los trabajadores y de los empleadores serían representadas de manera igualitaria con los gobiernos nacionales.

La situación social se agravó en países como Francia e Italia, donde tuvieron lugar brotes de huelgas “salvajes” en las empresas antes de la firma del armisticio el 11 de noviembre de 1918. La situación económica y social iba empeorando, por lo que, en 1919, en la apertura de la **Conferencia de Paz de París**, el primer ministro Clemenceau, decidió sitiarse la capital con despliegues de fuerzas militares, para evitar las revueltas de los trabajadores.

La Conferencia de París tenía como principal objetivo la negociación de los tratados de paz entre los vencedores y vencidos de la Gran Guerra. Sin embargo, las delegaciones de algunos países estaban constituidas por personal político y diplomático y por representantes del movimiento sindical y de los dirigentes patronales. Por ello, en el comienzo de los trabajos de la Conferencia, se creó una “Comisión de Legislación Internacional del Trabajo”, con la finalidad de negociar la creación de una organización

²¹ LEFÈVRE, C. “Note sur les notions de chômage et d'emploi dans les années 1920 et 1930 en URSS”. En: Cahiers du monde russe, vol. 38, n°4, 1997, p. 618.

internacional que se dedicara a esta materia y ejerciese sus funciones colaborando con la Sociedad de Naciones.

La delegación británica presentó a la Comisión un proyecto inspirado en los principios del “trade-unionismo” y del “laborismo” británicos. Finalmente, tras su discusión, a finales de abril de 1919, la Comisión aprobó el proyecto que pasó a formar la parte XIII del Tratado de Versalles, titulada “Constitución de la OIT”²².

El Tratado de Versalles se estructuró en diferentes cláusulas y artículos territoriales, morales, políticos, militares, económicos y laborales. Una de las novedades más importantes de este tratado fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo, reflejando la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar la paz universal y permanente.

Este Acuerdo dedica la parte XIII (arts. 387-427) para organizar las cuestiones relacionadas con el trabajo y presenta el marco organizado de lo que será la OIT.

Su **preámbulo** establece lo siguiente:

Visto que la Sociedad de las Naciones tiene por objeto establecer la paz universal, y que tal paz no puede ser fundada sino sobre la base de la justicia social;

Visto que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo que engendra un tal descontento que la paz y la armonía universales son puestas en peligro, y atento que es urgente mejorar esas condiciones: por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, a la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, al reclutamiento de la mano de obra, la lucha contra la desocupación, la garantía de un salario que asegure condiciones de existencia convenientes, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes resultantes del trabajo, la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, la afirmación del principio de la libertad sindical, la organización de la enseñanza profesional y técnica y a otras medidas análogas;

Visto que la no adopción de un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo puesto a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países;

Las altas partes, contratantes, movidas por sentimientos de justicia y humanidad, tanto como por el deseo de asegurar una paz mundial duradera, han convenido en lo que sigue:

²² RODGERS, G., LEE, E., & VAN DAELE, J. (2009). *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*. Genève: BIT.

Art. 387. — Se funda una organización permanente encargada de trabajar en la realización del programa expuesto en el preámbulo.

Los miembros originarios de la Sociedad de las Naciones serían miembros originarios de esta organización y, en adelante, la calidad de miembro de la Sociedad de las Naciones traería consigo la de miembro de dicha organización.

Entre enero y abril de 1919 se elaboró su **Constitución** por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz. La Comisión del Trabajo fue presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), y se compuso por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Estados Unidos y Reino Unido. Como resultado se creó una organización tripartita, formada por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

A pesar de que fue creada al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, la OIT consiguió superar la Segunda Guerra Mundial reafirmando y reforzando sus principios, métodos y objetivos. En la creación de la OIT confluyeron dos elementos muy importantes al inicio del siglo XX: la guerra y la revolución²³.

Entre octubre y noviembre de 1919 se celebró en Washington la primera **Conferencia Internacional del Trabajo**, que congregó a delegaciones de 40 países. Cada delegación estuvo compuesta por dos delegados de gobierno, un delegado representante de los empleadores y un delegado representante de los trabajadores. Según los países, los delegados podían estar acompañados por consejeros. En esta Conferencia se decidió admitir a Alemania y Austria como Estados Miembros y se adoptaron seis convenios y seis recomendaciones referidos a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

En el año 1920, la OIT estableció su sede en Ginebra y se eligió a **Albert Thomas** como primer **Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo**, que es la secretaría permanente de la Organización. En menos de dos años se adoptaron 9 Convenios Internacionales del Trabajo y 10 Recomendaciones.

Como consecuencia, la Corte Internacional de Justicia declaró que el ámbito de

²³ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 77.

acción de la OIT también se extendía a la reglamentación de las condiciones de trabajo del sector agrícola.

Posteriormente, en el año 1925 se creó un **Comité de Expertos** para supervisar la aplicación de las normas de la OIT. Este Comité está compuesto por juristas independientes que se dedican a analizar los informes de los gobiernos y a presentar anualmente sus propios informes a la Conferencia Internacional del Trabajo.

Harold Butler fue elegido sucesor de Albert Thomas desde 1932 y tuvo que enfrentarse a los duros años de la Gran Depresión que ocasionó el desempleo masivo. En 1934 Estados Unidos se adhirió a la OIT, a pesar de que continuaba fuera de la Sociedad de Naciones.

En 1939 el cargo fue desempeñado por **John Winant**, cuando la Segunda Guerra Mundial ya era un hecho. La sede de la OIT se trasladó temporalmente a Montreal por temas de seguridad en 1940.

Edward Phelan, quien había colaborado en la elaboración de la Constitución de 1919, se convirtió en el sucesor del cargo. En medio de la Segunda Guerra Mundial se celebró una importante reunión en Filadelfia, en la que participaron representantes de gobiernos, de empleadores y trabajadores de 41 países. En esta reunión se aprobó la **Declaración de Filadelfia**, que fue incorporada a la Constitución y pasó a ser una Carta de los propósitos y objetivos de la OIT.

Los delegados de 41 naciones participantes establecieron una idea global. De esta forma se consagró a la OIT como “la conciencia social de la humanidad” del período de la posguerra, tal y como dijo el político Walter Nash²⁴.

Uno de los logros de la Declaración fue que, por primera vez en la historia de las relaciones internacionales, un documento ratificado hablaba de los derechos humanos sociales. La Declaración afirmó que cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solo cuando favorezcan, y no entorpezcan, el cumplimiento del principal objetivo de que todos los seres humanos sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades y que “incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en

²⁴ MAUL, D. *Derechos Humanos, Desarrollo y Descolonización. La Organización Internacional del Trabajo entre 1940 y 1970*. Villaviciosa de Odón, Plaza y Valdés Editores, 2018, p. 85 párr. 1.

cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero”²⁵.

En 1946, la OIT se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas. El Acuerdo entre las Naciones Unidas y la OIT fue firmado en Nueva York el 30 de mayo de 1946 por A. Ramaswami Mudaliar, Presidente del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas y del Comité del Consejo encargado de las negociaciones con las instituciones especializadas y G. Myrddin-Evans, Presidente del Consejo de Administración de la OIT y de la Delegación de la OIT encargada de las negociaciones. De esta manera, se estableció que “La Organización Internacional del Trabajo es reconocida por las Naciones Unidas como una institución especializada investida de la responsabilidad de tomar medidas apropiadas según los términos de su instrumento fundamental para el cumplimiento de los objetivos previstos en ese instrumento”. Los organismos especializados de las Naciones Unidas son aquellos establecidos por acuerdos intergubernamentales que, teniendo amplias atribuciones internacionales relativas a materias de carácter económico, social, cultural, educativo, sanitario y otras conexas, se hallan vinculados a las Naciones Unidas mediante un acuerdo específico de vinculación.

Aún bajo la dirección de Phelan, en 1948 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio nº 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

Entre 1948 y 1970 fue Director General David Morse, período en el que se duplicó el número de países miembros. Los países industrializados pasaron a ser minoría frente a los países en desarrollo, el presupuesto se incrementó cinco veces y el número de funcionarios se cuadruplicó, ya que la Organización asumió su carácter universal. En 1960 se creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra y el Centro Internacional de Formación en Turín en 1965. En 1969, año en el que se celebraba el 50 aniversario, la OIT ganó el Premio Nobel de la Paz.

El posterior Director General fue Wilfred Jenks y, entre 1970 y 1973, la OIT avanzó en el desarrollo de normas y mecanismos de supervisión de su aplicación, sobre todo en la promoción de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

Su sucesor, Francis Blanchard, logró evitar el deterioro de la OIT a pesar de la

²⁵ GIL Y GIL, J.L. *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Madrid, Editorial Cinca, 2018, p. 11.

pérdida de un cuarto de su presupuesto tras la retirada de EE.UU entre 1977 y 1980. Asimismo, la OIT desempeñó un papel muy importante en la emancipación de Polonia de la dictadura, ya que dio su apoyo a la legitimación del sindicato *Solidarnosc* basándose en el respeto del Convenio n° 87 sobre la libertad sindical.

En 1989 asumió el cargo Michel Hansenne y dirigió la OIT los años posteriores a la Guerra Fría. Consideraba importante colocar la justicia social en el centro de las políticas económicas y sociales internacionales. Además, orientó a la OIT hacia una descentralización, para llevar a cabo actividades fuera de la sede de Ginebra,

Juan Somavia asumió el cargo de Director General en marzo de 1999. Planteó la importancia de convertir en un objetivo internacional el Trabajo Decente y de promover la globalización justa. Consideraba el trabajo como un instrumento de superación de la pobreza y el papel de la OIT en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Finalmente, en mayo de 2012 fue elegido Director General de la OIT Guy Ryder, que fue reelegido en 2016 para un nuevo mandato de cinco años.

3. ESTRUCTURA, FUNCIONES Y OBJETIVOS

La posición de la OIT dentro de las Naciones Unidas es por sí sola excepcional. La OIT es la más antigua de todas las partes integrantes del sistema actual de organizaciones internacionales al amparo de la ONU.

Su misión original era la mejora de las condiciones de los hombres y las mujeres trabajadoras en todo el mundo, pero era solo un reflejo de los deseos de los reformistas sociales, así como del movimiento sindical internacional, de que se creara una institución que lograra acuerdos internacionales en el ámbito laboral para ayudar a asegurar el mantenimiento del progreso social y de los logros alcanzados en el plano nacional frente a la competencia económica internacional. Sin embargo, no fue hasta después de la Primera Guerra Mundial cuando estas demandas coincidieron con un entorno político favorable para poder adoptar estas medidas²⁶.

²⁶ MAUL, D. Ob. cit. p. 2.

Sus objetivos principales son:

- La promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo.
- La creación de oportunidades de empleo.
- La mejora de las condiciones laborales en el mundo.

Según su Constitución, esta organización fue creada con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras y, de esta manera, contribuir a la paz y a la armonía social. En este sentido, sus principios generales se encuentran recogidos en la Declaración de Filadelfia de 1944 que mencionamos anteriormente y son los siguientes:

1. El trabajo no es una mercancía.
2. Libertad de expresión y de asociación es esencial para el proceso.
3. La pobreza, en cualquier lugar, constituye un problema para todos.
4. La lucha contra la necesidad debe proseguir con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concentrado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

3.1 Estructura

La OIT cuenta con una **estructura tripartita**, en principio organizacional que se caracteriza por el hecho de que las delegaciones enviadas por cada Estado Miembro a los órganos políticos de la Organización incluyen a dos representantes del gobierno y a uno de cada organización de empleadores y de trabajadores por país, que tienen pleno derecho al voto²⁷.

A diferencia de otras organizaciones internacionales, la OIT no es solo un foro intergubernamental, sino que es también la única que implica a organizaciones no gubernamentales (ONG) en los procesos de toma de decisiones.

²⁷ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 108.

El carácter tripartito de la OIT ha otorgado una característica especial a todos los debates que se celebran en sus foros. Esto se debe a que la participación de los representantes del capital y del trabajo junto con los de los gobiernos proporciona un estilo alternativo de diplomacia, puntos de vista contrapuestos y, además, asegura que los problemas que se abordan dentro de la OIT continúen debatiéndose dentro de la sociedad de los Estados Miembros de forma mucho más amplia.

Además, para los funcionarios de la OIT el tripartidismo siempre ha sido uno de los pilares ideológicos principales en los que se basa la Organización²⁸.

Este tripartidismo refleja la idea estructuradora que orienta la acción de la OIT: su actividad siempre se basará en el “diálogo”, en la “cooperación” y en la “concertación” sociales y ambiciona generalizar esta postura a todos los países del mundo²⁹.

La estructura de la OIT refleja la de la ONU y otras organizaciones internacionales. Está formada por los siguientes órganos: a) la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), también conocida como “parlamento mundial del trabajo”, se trata de la reunión plenaria de los Miembros o la “Asamblea General” de la OIT, convocada anualmente; b) el Consejo de Administración, que es el órgano administrativo y se reúne tres veces al año; c) y la Oficina Internacional del Trabajo.

A) Conferencia Internacional del Trabajo (CIT)

Se trata del órgano plenario de la OIT en el que están representados todos los Estados Miembros. Se reúne al menos una vez al año y siempre que sea necesario. Generalmente, la sesión ordinaria tiene lugar en Ginebra en el mes de junio. A menudo, antes de los debates y deliberaciones que tienen lugar en las sesiones plenarias, los problemas se analizan de manera previa por “comisiones” que se establecen a tal efecto³⁰.

La Conferencia proporciona un foro de discusión de problemas mundiales de orden social y laboral. Su función principal es elaborar normas internacionales del trabajo y definir las políticas generales de la organización.

Además, cada dos años se encarga de aprobar el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la OIT y elige a los miembros del Consejo de Administración.

²⁸ MAUL, D. Ob. cit. pp. 3-4.

²⁹ SALEMA, M. & MARTINS, A. (1996). *Direito das Organizações Internacionais*. Vol. I e II (2ª ed). Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, p. 108.

³⁰ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 108.

La originalidad radica en la forma de representación adoptada. Dentro de la Conferencia participan las delegaciones intergubernamentales encabezadas por los ministros responsables de los asuntos laborales de los estados miembros; los delegados empleadores y los delegados trabajadores. Estos delegados van acompañados por consejeros técnicos.

Aunque la composición de la CIT es tripartita, no impide a los delegados trabajadores y empleadores poder opinar y votar con independencia de sus gobiernos, siguiendo las indicaciones de sus organizaciones. Por ello, es frecuente que su voto sea diferente o, incluso, contrario al de los representantes de sus gobiernos³¹.

B) Consejo de Administración

Es el órgano ejecutivo de la OIT y se encarga de adoptar las decisiones para ejecutar la política de la organización. Entre sus funciones se encuentra la elaboración del proyecto de programa y de presupuesto que después se somete a la Conferencia para su aprobación.

También se encarga de la elección del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Su función más importante consiste en supervisar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la protección de los derechos laborales.

El Consejo se reúne tres veces al año en Ginebra. Está formado por 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores y por 66 miembros adjuntos (28 gubernamentales, 19 trabajadores y 19 empleadores).

De los puestos gubernamentales, 10 son ejercidos de manera permanente por los Estados más importantes en el ámbito industrial: Alemania, Brasil, China, Francia, Federación Rusa, Estados Unidos, Italia, India, Japón y Reino Unido. Los otros 18 puestos gubernamentales son elegidos cada tres años por la Conferencia entre los representantes de los demás estados miembros, basándose en el principio de distribución geográfica. Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual³².

Actualmente, el Consejo de Administración está presidido por Refiloe Litjubo para el periodo de junio de 2019 a junio de 2020.

³¹ CASANOVAS, O. y RODRIGO, A.J., *Compendio de Derecho Internacional Público*, Editorial Tecnos, Madrid, 2015, p. 40.

³² LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 109.

C) Oficina Internacional del Trabajo

Constituye el secretariado permanente de la OIT, su sede operativa y editora. Su principal responsabilidad son las actividades que prepara bajo la supervisión del Consejo de administración y la dirección del Director General.

La administración y la gestión están descentralizadas en oficinas regionales de zona y de correspondencia. Cuenta con más de 2500 funcionarios y expertos de más de cien nacionalidades en su sede en Ginebra y en 40 oficinas repartidas por todo el mundo.

La Oficina Internacional del Trabajo está bajo la responsabilidad del Director General de la OIT. Éste es elegido por un período de cinco años renovables por el Consejo de Administración. Es responsable de la buena marcha de la Oficina y de ejecutar correctamente las tareas que se le encomiendan.

El actual Director General de la OIT es Guy Ryder, que asumió el cargo el 1 de octubre de 2012. Este prestigioso sindicalista británico considera que la OIT es muy pertinente para las cuestiones actuales: el empleo, la protección social, la lucha contra la pobreza y la igualdad. En este siglo, como ha reconocido el profesor Díez de Velasco: los directores generales de la OIT “han impulsado de una manera notable la acción encaminada a la ampliación de la legislación internacional en materia de trabajo y a favorecer la resolución de las grandes crisis internacionales en estas materias”³³.

Por ello, quiere fortalecer el papel central de la OIT en la toma de decisiones sobre estas cuestiones que afectan al mundo del trabajo.

Tanto la acción de la Oficina Internacional del Trabajo como la del Consejo de Administración se encuentran asistidas por los llamados **“comités de la industria”** tripartitos, que son órganos permanentes que representan los sectores industriales principales de la actividad económica. Son órganos de debate y análisis de los problemas sociales y de trabajo que se plantean en el marco de cada una de estas actividades. Sus estudios están dirigidos a los Estados Miembros y a la acción de la OIT. El apoyo se completa y se desarrolla por las “comisiones de expertos” que estudian temas como la seguridad y la higiene en el trabajo, la formación profesional, el trabajo de las mujeres, el trabajo juvenil, etc³⁴.

³³ DÍEZ DE VELASCO, M. *Las organizaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos, 2010, 13ª ed., p. 347.

³⁴ LEITÃO, A. R. Ob. cit. p. 109.

3.2 Normas Internacionales de Trabajo

Los principales **mecanismos de trabajo** de la OIT son el establecimiento y supervisión de normas internacionales del trabajo, la prestación de asistencia técnica y la búsqueda y difusión de información.

La acción normativa externa de la OIT se concreta en la celebración de tratados internacionales y en la adopción de convenios, resoluciones y recomendaciones, que son el resultado de un proceso decisorio caracterizado por el tripartidismo de la organización³⁵.

Gracias a esta legitimación institucional que integra representantes de los trabajadores, de los empleadores y del Gobierno la OIT puede avanzar en el diálogo social y alcanzar los consensos necesarios entre representantes con intereses no coincidentes³⁶.

Sin embargo, esta estructura tripartita de la OIT ralentiza los procesos decisorios y el alcance de los resultados.

En cuanto a la capacidad de la OIT de celebrar tratados internacionales, el **art. 39 de la Constitución de la OIT** (en adelante COIT), nos dice que la organización tiene personalidad internacional, siendo uno de sus principales atributos el poder de celebrar acuerdos internacionales. Por tanto, la OIT puede concluir tratados internacionales que estarán regidos por el derecho internacional consuetudinario que se encuentra codificado en la Convención de Viena sobre derecho de los tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales, de 21 de marzo de 1986, que aún no ha entrado en vigor³⁷. Como señala al respecto el preámbulo de la Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales: (...) *España es Estado parte de la Convención de Viena de 1969 sobre el Derecho de los Tratados y prestó el consentimiento en obligarse por la Convención de 1986 el 24 de julio de 1990. Ambas Convenciones configuran el marco de referencia de la presente Ley.*

Aunque inicialmente se tendió a una interpretación restrictiva de las competencias de la OIT en materia de convenios, recomendaciones y resoluciones, el Tribunal Permanente de Justicia Internacional amplió *ratione materiae* y *ratione personae* estas competencias a través de varios dictámenes.

³⁵ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 44.

³⁶ VON POTOSBKY, G. W. y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, H. G., *La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos fundamentales*, Astrea, Buenos Aires, 1990, p. 13.

³⁷ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 45.

Además, cabe recordar que a pesar de que esta Corte se concibió a través de y por obra de la Sociedad de las Naciones, no era parte de la Sociedad. Ambos órganos estaban estrechamente unidos, lo que quedó claro, entre otras cosas, porque Consejo y la Asamblea de la Sociedad elegían periódicamente a los miembros de la Corte, y porque tanto el Consejo como la Asamblea tenían derecho a solicitar opiniones consultivas por parte de la Corte. La Corte nunca fue parte integrante de la Sociedad, al igual que el Estatuto no formó parte del Pacto. Además, un Estado que fuera miembro de la Sociedad de Naciones no era automáticamente parte en el Estatuto de la Corte.

Posteriormente, la **Declaración de Filadelfia de 1944** confirmó la competencia general de la OIT en relación con la protección del trabajo.

Actualmente, la OIT se ha convertido en una gran coordinadora de la política social en todo el mundo, por lo que las normas internacionales del trabajo van más allá de las cuestiones relativas al derecho del trabajo y de la seguridad social e incluyen otras cuestiones como los derechos humanos, el empleo, condiciones de vida, bienestar social, etc. Para poder hacer frente a todas estas cuestiones, la acción normativa de la OIT se manifiesta por medio de la elaboración de **convenios, recomendaciones y resoluciones**.

A) Convenios:

Un convenio es un acuerdo de voluntades surgido de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT dirigido a establecer normas obligatorias internacionales para los Estados que lo ratifiquen y regulados por el Derecho Internacional, en concreto, por la Convención de Viena de 1969 sobre el derecho de los tratados entre Estados. Son tratados internacionales adoptados por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes de la CIT y sometidos a las autoridades estatales competentes para su ratificación. Actualmente, se han adoptado 189 convenios y 6 protocolos, aunque se observa una progresiva ralentización en la actividad de la OIT de elaboración de convenios que ha conllevado a un descenso en el nivel de ratificación de convenios³⁸.

En general, los convenios y las normas de la OIT se centran en promover los derechos humanos en el ámbito laboral: la libertad sindical, la no discriminación, la eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil. No obstante, la importancia de los convenios para alcanzar los fines de la OIT es incuestionable, tal y como lo demuestra la

³⁸ *Ibidem.*, p. 46.

adopción del Protocolo Relativo al Convenio del Trabajo Forzoso de 1930, de 11 de junio de 2014.

Desde el punto de vista del análisis jurídico, los convenios de la OIT son verdaderos tratados internacionales. Sin embargo, tienen características especiales que difieren en relación con el proceso de elaboración de los tratados, en la no admisión del mecanismo de las reservas y en las reglas específicas de interpretación, de control, de revisión y de denuncia³⁹.

- 1) En cuanto a la especialidad en relación con el proceso de elaboración de los convenios distinguimos tres fases: inicial, intermedia y final.
- 2) Los convenios de la OIT no admiten reservas. Algunos convenios permiten hacer declaraciones en la propia ratificación o en un documento anexo para definir el alcance de las obligaciones aceptadas u otras indicaciones, que no pueden considerarse reservas, sino cláusulas de flexibilidad.
- 3) Los convenios de la OIT están sometidos a reglas especiales en cuanto a su interpretación, control, revisión y denuncia. En función del silencio que mantienen los convenios de las OIT acerca de su duración, entendemos que son celebrados por un tiempo ilimitado. Los convenios son una fuente de normas internacionales que se encargan de establecer obligaciones por y en los estados miembros que los ratifican e, incluso, sin ser ratificados pueden constituir una pauta voluntaria para la legislación y práctica interna de los Estados. Esto quiere decir que, en la práctica, algunos convenios de la OT no ratificados también pueden ser sometidos a mecanismos de control. Los convenios se configuran como la fuente básica del derecho internacional del trabajo y se emplean tanto para armonizar las legislaciones estatales, como para formar un corpus internacional en materia socio laboral⁴⁰.

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha identificado ocho convenios y los ha calificado de fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, independientemente del nivel de desarrollo de los Estados Miembros.

³⁹ *Ibidem.*, p. 47.

⁴⁰ *Ibidem.*, p. 49.

Se trata de una serie de derechos que son condición previa para el desarrollo de los demás, ya que proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar las condiciones de trabajo individuales y colectivas libremente⁴¹.

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo que se adoptó en junio de 1998 resalta este conjunto de principios fundamentales en el trabajo con el apoyo de la comunidad internacional. Esta Declaración cubre cuatro áreas principales:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los siguientes convenios de la OIT han sido calificados por el Consejo de Administración de la OIT como fundamentales y son conocidos bajo el término de “normas fundamentales” en el trabajo:

- Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, 1948 (núm. 87).
- Convenio Relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, 1949 (núm. 98).
- Convenio Relativo al Trabajo Forzoso u Obligatorio, 1930 (núm. 29).
- Convenio Relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957 (núm. 105).
- Convenio sobre la Edad Mínima de Admisión al Empleo, 1973 (núm. 138).
- Convenio sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación, 1999 (núm. 182).
- Convenio Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, 1951 (núm. 110).

⁴¹ Los Convenios Fundamentales de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, Programa INFOCUS sobre la promoción de la Declaración, pág. 7. Año 2003.

- Convenio Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y ocupación, 1958 (núm. 111).

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplica a todos los Estados que pertenecen a la OIT, hayan o no ratificado los convenios fundamentales.

Asimismo, el Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos “prioritarios”, por lo que impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, debido a su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Desde el año 2008, estos convenios están calificados como Convenios de Gobernanza, ya que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa como normas que revistan mayor importancia respecto a la gobernanza.

- Convenio sobre la Inspección de Trabajo, 1947 (núm. 81).
- Convenio sobre la Política de Empleo, 1964 (núm. 122).
- Convenio sobre la Inspección de Trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).
- Convenio sobre la Consulta Tripartita (normas internacionales de trabajo) 1976 (núm. 144).

B) Recomendaciones y Resoluciones:

Las recomendaciones son directrices no vinculantes adoptadas por mayoría de dos tercios de los votos emitidos por los delegados presentes de la CIT. Normalmente son una alternativa a los convenios cuando no exista entre las legislaciones y la práctica estatal un consenso suficiente sobre la cuestión a regular. Las recomendaciones son una solución en defecto de la viabilidad del convenio⁴².

Las recomendaciones pueden ser instrumentos autónomos aprobados con la finalidad de establecer objetivos sociales demasiado avanzados como para conseguir una aplicación generalizada, o para tratar materias complejas o que se presentan de distinta manera entre Estados, o bien instrumentos complementarios de la normativa que se incorpora a los convenios.

⁴² CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 49.

De acuerdo con la OIT: “las recomendaciones internacionales del trabajo no constituyen instrumentos jurídicos obligatorios y, por lo tanto, no son objeto de ratificación. Al aprobar una recomendación, la Conferencia no pretende obligar a los estados miembros a que respeten su contenido sino más bien a proponer directrices que les pueda guiar en la regulación de las relaciones laborales y en el desarrollo de su política social”⁴³.

Conforme la sentencia de 23 de noviembre de 1981 del Tribunal Constitucional Español, las recomendaciones de la OIT “son textos orientativos que sin eficacia vinculante pueden operar como criterios interpretativos o aclarativos de convenios”⁴⁴.

En relación con las recomendaciones hay que destacar que, al igual que en el caso de los convenios, se ha producido una desaceleración en su aprobación y, por otro lado, se ha incrementado el peso relativo de las recomendaciones dirigidas a precisar y complementar aspectos jurídicos formulados en los convenios⁴⁵.

A pesar de que no es necesaria su ratificación, están sometidas a las autoridades estatales competentes para que adopten medidas para facilitar su aplicación y, por otro lado, los Estados deben informar sobre el desarrollo de las recomendaciones. Tanto las recomendaciones como los convenios tienen como objetivo configurar estándares mínimos internacionales (**art. 19.8 COIT**).

En cuanto a las **resoluciones**, van dirigidas a los Estados miembros, al Consejo de Administración, al Director General o a la propia OIT. En varias ocasiones estas resoluciones constituyen el precedente de convenios o recomendaciones futuras o pueden servir como textos de referencia en ausencia de disposiciones generales sobre determinadas cuestiones⁴⁶.

Por otro lado, las normas internacionales del trabajo se encuentran respaldadas por un **sistema de control periódico** único en el ámbito internacional por combinar la participación de expertos independientes y de representantes de empleadores, trabajadores y delegados gubernamentales. Regularmente, la OIT examina la aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala las áreas en las que podría mejorarse su aplicación. En caso de que se de algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta a los países

⁴³ BEAUDONNET, X (Dir.). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno – Manual de Formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turín, Italia, Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009, p. 48.

⁴⁴ Sentencia 38/1981, de 23 de noviembre, del Tribunal Constitucional.

⁴⁵ CHAMOCHO CANTUDO, M.A. Ob. cit. p. 50.

⁴⁶ *Ibidem.*, p. 51.

su colaboración por medio del diálogo social y la asistencia técnica. Existen dos mecanismos de supervisión: el control periódico y los procedimientos especiales⁴⁷.

3.3 Funcionamiento

En cuanto a las **funciones** de la OIT, se extienden en tres ámbitos diferentes. Su trabajo original, que sigue siendo hasta hoy uno de sus principales campos de actividad, era definir la normativa laboral internacional. Desde 1919 las reuniones anuales de la CIT han adoptado casi doscientos convenios y un número similar de recomendaciones, que son instrumentos no vinculantes en el derecho internacional. La normativa adoptada en los primeros años tenía como principal objetivo proteger a los trabajadores durante la realización de su trabajo. A partir de 1930 la OIT comenzó a ampliar su normativa a un mayor ámbito de la política social, cubriendo áreas que abarcaban desde los sistemas de seguridad social hasta la política relacionada con el empleo

En el período posterior a la Segunda Guerra Mundial el objeto de la actividad normativa de la Organización fueron los asuntos relativos a derechos humanos, como la libertad.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT empezó a funcionar como un organismo de cooperación técnica en ámbitos como la formación profesional y la formulación de la política social.

Por último, la Oficina Internacional del Trabajo desde su creación ha actuado como una institución de investigación sobre problemas sociales a nivel mundial. Destaca su autoridad como fuente de información sobre asuntos sociales y como recopiladora de estadísticas laborales y sociales para los gobiernos⁴⁸.

Por tanto, entre sus principales **ámbitos de actividad** se encuentran:

- Promover el respeto de los principios laborales básicos.
- La erradicación del trabajo infantil.
- La supervisión de la reglamentación laboral y el cumplimiento de los Convenios.
- El desarrollo de programas de cooperación técnica.
- Las migraciones laborales.

⁴⁷ *Ibidem.*, p. 60.

⁴⁸ MAUL, D. Ob. cit. p. 4.

- Analizar la dimensión social de la Globalización.

Cabe destacar que la labor de la OIT gira en torno a su **Programa de Trabajo Decente**, con objeto de promover los derechos sociales y laborales, el empleo, la protección y el diálogo sociales a escala internacional. El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas a lo largo de su vida laboral. Significa la oportunidad de poder acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen, participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todas las personas, mujeres y hombres.

En la actualidad, el pleno empleo productivo y el trabajo decente para todos que promueve la OIT figuran en las estrategias de desarrollo y de reducción de la pobreza, dentro de la perspectiva del cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

4. LOGROS Y FRACASOS A LO LARGO DEL SIGLO

A lo largo de los 100 años de vida de la OIT se debe reconocer su papel central en el establecimiento de normas internacionales en ámbitos tan importantes como la prohibición de la discriminación, la explotación o la insalubridad, la defensa de los derechos de asociación y negociación colectiva, la defensa de la creación de empleo o las políticas de protección social, entre otros ámbitos. otras cosas.

No obstante, la OIT también tiene debilidades y se enfrenta a incertidumbres. Desde mediados de siglo, concretamente a partir del año 1946, se desenvuelve dentro de un marco institucional con limitaciones financieras: las Naciones Unidas.

La OIT ha tenido especial repercusión en las iniciativas regionales y nacionales que promueven el desarrollo sostenible y la lucha contra la pobreza mediante la promoción del empleo y las políticas laborales dignas (eliminando el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil), por medio de políticas para combatir el desempleo juvenil y la pobreza.

Sin embargo, no debemos olvidar que la OIT depende de la cooperación de los Estados miembros y de sus numerosas recomendaciones y decisiones no vinculantes.

Por tanto, a pesar de sus problemas, la OIT sigue siendo una de las garantías más sólidas de la comunidad internacional para poder establecer un orden económico y social que garantice el concepto de justicia social.

A la hora de analizar los **logros** de la OIT vamos a referirnos a cuatro ámbitos diferentes:

- a) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación;
- b) la libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva;
- c) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; y
- d) la eliminación efectiva del trabajo infantil.

4.1 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

En todo el mundo, se niega el acceso al trabajo y a la formación a millones de mujeres y de hombres, reciben salarios bajos o se ven confinados a determinados puestos de trabajo simplemente por motivos de género, color de la piel, origen étnico o creencias, sin tener en cuenta sus capacidades y cualificaciones⁴⁹.

La protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial para que los trabajadores puedan elegir de forma libre su trabajo, desarrollen su potencial y se beneficien de sus esfuerzos en función de sus méritos.

En primer lugar, debemos referirnos al problema de los **movimientos migratorios**. El fenómeno de la migración comprende situaciones de movimientos de variados orígenes y culturas, ofreciendo oportunidades distintas no solamente para los migrantes, sino también para los países y pueblos destinatarios; No obstante, no siempre el fenómeno migratorio ha provocado resultados satisfactorios.

Hay que tener en cuenta que los niveles de vida en los distintos Estados no coinciden en absoluto. Los Estados experimentan ritmos de crecimiento diversos y, en ocasiones, “los lugares donde existen oportunidades de trabajo decente no siempre coinciden con los lugares donde vive la gente, e incluso cuando allí hay una oferta de trabajo, las diferencias de ingreso en relación con otros países se convierten en los mayores incentivos a la movilidad laboral de la población. Hoy en día se perciben mejor que nunca estas diferencias en gran medida gracias a los medios de comunicación internacionales que,

⁴⁹ Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 45.

en ocasiones nos llevan a tener una imagen idealizada de las oportunidades laborales existentes⁵⁰.

Muchas personas migran no por cuestiones de trabajo, sino para asegurar su integridad física en situaciones de guerras o catástrofes ambientales. Además, los bloques económicos, como la UE y Mercosur, suelen facilitar los movimientos de los trabajadores que acompañan movimientos de capitales y de la libertad de prestación de servicio y establecimiento.

El término migración es genérico y define cualquier movimiento de personas, no solo por motivaciones económicas, sino que también se incluyen los desplazamientos realizados como consecuencia de una amenaza grave e inminente a la vida, además de los que se producen como consecuencia de situaciones naturales o humanas⁵¹.

Entre los principios ratificados por la OIT en la Carta de 1998 está la igualdad, por lo que es el objetivo transversal que se debe proyectar en el trato de los migrantes. Hay dos Convenios que se refieren a este tema: el **n.º 97 de 1949** y el **n.º 143 de 1975**⁵².

En la reunión 107 de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en 2018, se decidió derogar el **Convenio 21, de 1926**, que hacía referencia a la inspección de los emigrantes. Esto se explica por las crisis migratorias por razones humanitarias, en especial la crisis migratoria del Mediterráneo o de refugiados en Europa, que se agudizó en 2015 debido al descontrol de los desplazamientos irregulares y que es considerada la mayor crisis migratoria y humanitaria en Europa después de la Segunda Guerra Mundial.

Además, existen dos **Recomendaciones** importantes: **n.º 86, de 1949**; y **n.º 151, de 1975**. Ambas reglamentan la situación de trabajadores y se destinan a la protección e igualdad de oportunidades y de trato entre migrantes y su familia y los nacionales del país de acogida. El n.º 151 contiene un capítulo que propone a los países miembros adoptar una política social adecuada a las prácticas nacionales para que los trabajadores y sus familias puedan disfrutar de condiciones que posibiliten su adaptación a la sociedad del país de acogida, teniendo en cuenta las necesidades del migrante y recomienda que las políticas adoptadas persigan coherencia con las condiciones de vida predominantes en el país de acogida con las del país de origen.

⁵⁰ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. *OIT 100 años: Una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI*. Pamplona, Editorial Thomson Reuters, 2018, p. 16.

⁵¹ *Ibidem.*, p. 17.

⁵² Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019, pp. 88-89.

La recomendación 86 hace referencia al concepto del trabajador migrante y lo identifica *como toda persona que migra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante*⁵³.

Aunque si lo interpretamos de manera amplia los migrantes son cualquier trabajador que esté en un territorio diferente del suyo para trabajar en cualquier condiciones, por cuenta propia o por cuenta ajena.

El Convenio 97 contiene de manera detallada los aspectos de naturaleza laboral y garantiza a los migrantes:

- a) Igualdad de remuneración y los subsidios familiares cuando estén incluidos en la parcela remuneratoria;
- b) La afiliación a las organizaciones sindicales y al disfrute de las ventajas que ofrecen los contratos colectivos;
- c) Vivienda;
- d) Seguridad social y garantía de mantenimiento de los derechos adquiridos en el país de inmigración;
- e) Impuestos derechos y contribuciones del trabajo que deba pagar la persona empleada;
- f) Acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el convenio de la OIT;
- g) Derechos de información sobre las políticas nacionales que se refieren a la migración y a la inmigración sobre condiciones de vida y trabajo, sobre acuerdos generales y los arreglos especiales en estas materias, celebrados por el Estado-Miembro.

El Convenio, además, establece la obligación del país de acogida de facilitar a los trabajadores la transferencia de las ganancias al país que quiera.

Por otro lado, el **Convenio 143 de 1975** adquirió un alcance mayor. Tuvo en cuenta el Programa Mundial del Empleo y la Recomendación sobre la política del empleo de 1964 y destacó la necesidad de evitar los aumentos de los movimientos migratorios que sean

⁵³ R086 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)

excesivos, incontrolados o no asistidos, por las consecuencias negativas que puedan acarrear en el plano social y humano⁵⁴.

La finalidad principal de este Convenio era tratar las migraciones abusivas y reitera la necesidad de igualdad de trato y de oportunidades. Este Convenio no se aplica a: *a) los trabajadores fronterizos; b) los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración; c) la gente de mar; d) las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de educación; e) las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente dentro de dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones*⁵⁵.

Las medidas adoptadas por la OIT no son suficientes para reglar los flujos migratorios que están teniendo lugar en estos últimos años y que son motivados por razones de necesidad de supervivencia para quienes salen de sus países. Además, las crisis económicas mundiales frustran los deseos de muchos migrantes de llegar a los países que veían como esperanza de vida y de trabajo, ya que, en ocasiones, se encuentran con situaciones de desempleo, de desigualdad y de explotación. Esto es así porque muchos países no tienen condiciones para facilitar a sus nacionales condiciones de vida y de trabajo, por lo que, para los migrantes las dificultades son aún mayores⁵⁶.

En 2017 se adoptó la **Recomendación 205 sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia**, que tiene como objetivo recuperar la paz, la resiliencia, el desempleo y la búsqueda de la igualdad, turbados por conflictos y desastres. El objetivo y el ámbito de aplicaciones de la Recomendación muestra el peso que representa en las económicas y sociedades. Los Estados miembros deben observar las medidas que deben adoptar para generar trabajo decente a los fines de la prevención. La paz y la resiliencia con respecto a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres.

Aunque las autoridades de los países más afectados están buscando una respuesta a las crisis, las medidas que adopten deben incluir políticas que garanticen el trabajo decente y el cumplimiento de los principios fundamentales de la OIT.

En la actualidad, la migración se produce tanto en los países ricos como pobres, y no solamente de estos últimos hacia los países ricos, correspondiendo a la transformación Global el aumento de la precariedad.

⁵⁴ Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

⁵⁵ Art. 11 Convenio núm 143.

⁵⁶ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 26.

Por ello, el propósito para el próximo siglo no es solo conciliar las lógicas del mercado con las nuevas estructuras empresariales y los movimientos capitales y financieros, sino también dar respuesta a las crisis que resultan de los movimientos migratorios masivos que incluyen la necesidad de combatir la discriminación, los prejuicios y el odio por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad, edad, orientaciones sexual o de otra índole⁵⁷.

En cuanto a los **trabajadores desplazados**, la OIT no ha adoptado una norma específica para ellos. Esto se debe, en parte, al hecho de que el número de trabajadores desplazados no sea tan elevado respecto al de los trabajadores migrantes, lo que nos lleva a encontrarnos ante un desierto regulatorio desde la perspectiva de la OIT.

Cabe destacar la compatibilidad entre lo dispuesto en el **Convenio 94 de la OIT de 1949**, referido a las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), y la normativa comunitaria sobre contratación pública. El artículo 2 del citado Convenio establece la aplicación de los salarios, horas de trabajo y demás condiciones de empleo no menos favorables que las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada en la misma región. Esto conduce a la necesidad de mantener iguales condiciones de trabajo a los trabajadores desplazados en el marco de una prestación de servicios transnacional. En la actualidad esto contrasta con lo establecido en la **Directiva 2014/24/UE, sobre contratación pública**, que se encuentra en vigor desde el 18 de abril de 2016. Esta última norma dispone el respeto a lo dispuesto en la **Directiva 96/71/CE, modificada mediante la Directiva 2018/957, de 28 de junio**⁵⁸.

Esta Directiva no garantiza que las condiciones laborales en las que los trabajadores desplazados ejecuta su actividad en el territorio de otro Estado miembro sean igual de favorables que las de los trabajadores que ejecutan un trabajo de igual naturaleza en la profesión o industria interesada. De esta manera, se produce un contraste entre las disposiciones que son de aplicación al fenómeno de los trabajadores desplazados y que afecta a todos los Estados Miembros de la UE que hayan ratificado, a su vez, el **Convenio 94** y no han denunciado su contenido, como es el caso de España.

Por otro lado, la OIT ha mostrado una gran sensibilidad con respecto a la necesidad de establecer una mejor coordinación entre las distintas inspecciones de trabajo. En los últimos años la OIT ha venido poniendo como ejemplo de cooperación y de coordinación transfronteriza de inspecciones de trabajo a la labor desarrollada en la UE en

⁵⁷ Recomendación 205, 2017.

⁵⁸ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 34.

relación con esta cuestión a propósito del control del fraude y de los abusos en el marco del desplazamiento temporal de trabajadores en el seno de la UE⁵⁹.

Desde sus inicios y, sobre todo, a partir del año 2009, la OIT ha desarrollado una importante labor orientada a favorecer el desarrollo de las administraciones de trabajo de los distintos Estado parte, lo cual es vital para garantizar una mejora de las condiciones de trabajo, así como para implementar el Programa de Empleo Decente de la OIT.

En materia de inspección de trabajo la OIT ha aprobado dos Convenios: el **Convenio n.º. 81 de 11 de julio de 1947 relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio;** y el **Convenio n.º. 129 de 25 de junio de 1969 relativo a la inspección de trabajo en la agricultura.**

4.1.1. Diversidad cultural

Por otro lado, la **diversidad cultural** ha sido siempre origen de un trato desigual discriminatorio, por lo que merece respeto y protección, ya que el trato peyorativo atenta contra la dignidad humana y provoca desventajas sociales y marginación.

En este ámbito, la OIT ha dejado claro que la discriminación y la desigualdad son situaciones censuradas en las relaciones de trabajo. En esta labor destacan, entre otros, el **Convenio 100 sobre igualdad de remuneración** y, sobre todo, el **Convenio 111 de 1958 sobre eliminación de todas las formas de discriminación**, que son instrumentos jurídicos que se complementan con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, donde se reitera el compromiso de los Estados miembros de eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En relación con los pueblos indígenas, son diversos los Convenios de la OIT que intentan construir un cuadro normativo antidiscriminatorio⁶⁰.

Destaca el **Convenio 169 OIT de 1989**, que despliega un mandato universal contra la discriminación de los pueblos indígenas y tribales, apoyado en 2007 por la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas (DNUDPI)⁶¹.

⁵⁹ *Ibidem.*, p. 44.

⁶⁰ Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica: una guía sobre el convenio núm. 169 de la OIT / Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009, 1 v.

⁶¹ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 66.

Este Convenio, en relación con los ordenamientos jurídicos nacionales, es una norma mínima, por lo que no admite ninguna norma infra constitucional que contradiga sus previsiones. Además, es una norma de plena aplicación por los poderes públicos.

En cuanto a su contenido, destaca su insistencia en el ejercicio pleno de los derechos sociales, económicos y culturales respetando la identidad social y cultural, así como las costumbres de cada persona y pueblo al que pertenece. Cualquier capacidad de autogobierno pasa por una vida digna, no condicionada a factores externos de carácter político o económico que puedan sujetar su derecho a decidir. Por ello se debe elaborar una legislación que permita ejercer los derechos en igualdad de condiciones que, a las demás personas, consiguiendo así igualdad en los resultados⁶².

El **art. 20 del Convenio 169 OIT** ordena a los Estados que se hagan garantes del ejercicio efectivo de sus derechos, adoptando medidas contra la discriminación por razones étnicas.

En relación con los derechos de los trabajadores indígenas hay que destacar el **Convenio 107 de 1957 de la OIT**, aunque es una realidad que la explotación y la discriminación de los pueblos indígenas persisten hoy día.

El **Convenio 169 OIT** detalla cómo respetar la diversidad de empresa para evitar que exista la discriminación racial en las relaciones laborales. En sus arts. 17 a 20 reitera la prohibición de cualquier norma o práctica discriminatoria en el empleo. Se incluyen aquí tanto los derechos laborales típicos como los derechos de la persona que sin tener naturaleza laboral están vigentes en las relaciones laborales (vida, integridad personal, honor, intimidad...)⁶³.

Por otro lado, se encuentra el **Convenio OIT número 158/1982, de 22 de junio, relativo a la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador**, que fue ratificado por España el 18 de febrero de 1985. Se trata de un convenio que pasa inadvertido y su aplicación resulta pacífica en nuestro ordenamiento jurídico. Hubo dos momentos en los que se cuestionó la adaptación de nuestra normativa de despido al contenido de este convenio: tras su ratificación y tras la reforma laboral del año 2012⁶⁴.

⁶² Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 99.

⁶³ Convenio Núm. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes. Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

⁶⁴ NAHAS, T y FITTA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 91.

En los primeros años de vigencia de este Convenio se cuestionaba la validez del art. 55.1 del Estatuto de Trabajadores frente al art. 7 del Convenio, en lo referente a las garantías formales previas frente al despido disciplinario de un trabajador ordinario. El Estatuto de Trabajadores, lo que prevé es una exigencia previa de la notificación escrita del despido al interesado (con indicación de los hechos imputados y la fecha). Sin embargo, el art. 7 del Convenio establece que “no deberá darse por terminada la relación de trabajo del trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad”. De esta manera, se abrió un debate en los tribunales que debía resolver sobre la suficiencia protectora del precepto estatutario en la fase previa a la máxima sanción disciplinaria, que se limita a exigir una notificación escrita que no garantiza la defensa previa del afectado⁶⁵.

4.1.2. Igualdad de género

En lo que se refiere a **la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo**, la OIT viene señalando que es una grave violación de los derechos humanos e impiden el ejercicio de derechos laborales, siendo incompatibles con el trabajo decente. Representan una amenaza global para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras⁶⁶.

La OIT destaca la necesidad de definir la violencia y el acoso en los lugares de trabajo. Se trata de un objetivo pendiente desde hace mucho tiempo por parte de la OIT. La labor en esta materia ha sido muy importante en la última década. En el año 2009 se adoptó **la Resolución relativa a la igualdad de género** como eje del trabajo decente, en la 98ª. Reunión de la Conferencia. En 2015, la 325ª. Conferencia incluyó por primera vez en su orden del día el punto titulado “La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”. En la Reunión tripartita de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo que tuvo lugar en 2016, se recomienda que en se añada el término acoso al citado título del orden del día. Este cambio fue aprobado en la 328ª. Reunión de la Conferencia⁶⁷.

⁶⁵ *Ibidem.*, p. 92.

⁶⁶ Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 13.

⁶⁷ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 114.

4.2 Libertad de Asociación y Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva

Desde el punto de vista de la fragmentación e internacionalización de la actividad empresarial y la representación de los trabajadores es importante destacar la situación del sindicalismo en la actualidad. De las estadísticas de la OCDE y de la OIT se puede apreciar una tendencia generalizada en la disminución de la tasa de afiliación sindical, a pesar del repunte que se aprecia desde 2007.

Las razones que han contribuido a este descenso son de diversa índole. Se pueden distinguir causas externas al sindicato (globalización económica; transformaciones del tejido empresarial y aparición de novedosas vías de prestación de servicios; auge de políticas neoliberales; pérdida de la identidad obrera y el predominio del individualismo) con otras causas en el nivel interno, como la crisis del sindicato como ente institucionalizado vinculado a partidos políticos.

Por tanto, la situación del sindicato y sus medios de acción se está viendo comprometida por el contexto actual. Además, las vías de representación unitaria de los trabajadores están en una situación de debilitamiento progresivo. Estos instrumentos de representación de los intereses de los trabajadores se regularon teniendo como referente aplicativo a las grandes empresas.

Las estructuras de representación de los trabajadores no sindicalizadas y presentes en el interior de las empresas se han utilizado para debilitar a la representación sindical. La OIT advirtió del riesgo de que el reconocimiento de estas estructuras de representación no sindicalizada sirviera para reducir la capacidad de acción y representación de los sindicatos. De esta manera, el **art. 5 del Convenio número 135**, de 1971, sobre los representantes de los trabajadores, y el **art. 3 del Convenio número 154**, de 1981, sobre la negociación colectiva, imponen la obligación a los Estados ratificantes de adoptar las medidas necesarias para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos o sus representantes⁶⁸.

En distintos países se ha ido reduciendo la eficacia de los instrumentos de acción propios del sindicalismo, como la negociación colectiva. De esta manera, se ha debilitado la fuerza vinculante de los convenios colectivos negociados. La negociación colectiva ha

⁶⁸ Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019, pp. 34-35.

perdido presencia en la regulación de las condiciones de trabajo por medio de la alteración tanto de sujetos negociadores como de los acuerdos adoptados.

El principal reto de la OIT en relación con la representación de los trabajadores es la situación creada por la fragmentación e internacionalización de la actividad empresarial, aunque no es el único.

La normativa de la OIT no está cumpliéndose y se está permitiendo que las estructuras de representación unitaria de los trabajadores sean utilizadas en detrimento de la representación sindical, en contra de lo establecido en los Convenios de la OIT.

Además, la OIT debe introducir medidas dirigidas a adecuar sus disposiciones sobre la materia a la nueva realidad productiva. Las disposiciones nacionales y de la OIT sobre representantes mantienen una identidad colectiva construidas sobre la pertenencia a una empresa que ha dejado de ser la única forma de organización empresarial, coexistiendo ahora con otras formas organizativas que no se contemplan en la norma.

El fenómeno de la descentralización productiva fue objeto de debate en el seno de la OIT en el año 1998, cuando se debatió la propuesta de Convenio y de Recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación y medianas empresas. No obstante, solo abordaba el problema de la descentralización desde el punto de vista de la tutela de los derechos de los trabajadores frente a la empresa contratista.

En cuanto al trabajo prestado a través de plataformas digitales, se les aplica a estos trabajadores o relativo a los derechos de sindicación y negociación colectiva de los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En definitiva, estamos en un momento de resurgimiento de las condiciones de vida y de trabajo que dieron lugar al nacimiento del Derecho del Trabajo que pone de manifiesto la necesidad de una labor normativa de la OIT.

También es importante hacer referencia al impacto de la globalización económica en el trabajo. Una de sus principales características es la fragmentación funcional y geográfica del proceso productivo. Debido a la estructuración del proceso de producción de bienes y servicios en diferentes zonas geográficas, están surgiendo empresas multinacionales que definen nuevas estructuras sobre las que desarrollan sus relaciones laborales de carácter transnacional. Todo ello conlleva a un desequilibrio de poderes de negociación entre empresarios y trabajadores⁶⁹.

⁶⁹ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. pp. 153-158.

La globalización económica es una nueva configuración de la realidad y el sindicalismo está obligado a seguirla. Ha configurado una nueva división internacional del trabajo que está obligando al sindicato a pensar a escala global e internacionalizarse.

En este contexto, cabe destacar la **Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social de la OIT**, de 1977, modificada en dos ocasiones (en el 2000 y 2006) y revisada en el año 2017, con la finalidad de incorporarse en los principios y derechos de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

En el seno de la OIT se ha iniciado un proceso para construir un instrumento que favorezca el **Trabajo Decente en las Cadenas Globales de Valor y Comercio**. Se entiende por Trabajo Decente aquel que garantiza el ejercicio de las libertades sindicales, el empleo, la protección y el diálogo sociales en estas modalidades de trabajo. En la Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar en 2016 se llevó a cabo el primer debate tripartito sobre este asunto.⁷⁰

Asimismo, se ha evolucionado hacia el desarrollo de nuevos instrumentos normativos transnacionales: los **códigos de conducta y los acuerdos marco globales**. Los códigos de conducta son instrumentos jurídicos unilaterales que contienen estándares laborales autodefinidos por cada empresa transnacional. Por su parte, los acuerdos marco globales son instrumentos de regulación surgidos a partir de procesos de diálogo social que incorporan los estándares laborales definidos por la OIT.

En lo referente a la **Libertad Sindical**, la OIT asume los derechos de Libertad Sindical, de Asociación y de Negociación Colectiva como “derechos cívicos”, ya que considera que son un aspecto esencial de las libertades públicas y de la democracia.⁷¹

Una de las materias objeto de los convenios fundamentales de la OIT es la Libertad de asociación y libertad sindical. La libertad sindical corresponde al primero de los derechos fundamentales en el trabajo.

Según la OIT, la mitad de los trabajadores y empleadores del mundo no gozan de protección en virtud de los **Convenios 87 y 98**, ya que los países más poblados no han ratificado estos convenios fundamentales (China, EE.UU e India). Además, hay que añadir

⁷⁰ Informe IV: El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, Conferencia Internacional del Trabajo, 105.ª reunión, Ginebra, 2016.

⁷¹ La Libertad de Asociación y la Libertad Sindical en la Práctica: Lecciones Extraídas. Informe Global con arreglo al seguimiento a la Declaración OIT relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª. Reunión, 2008 Informe I (B). Ginebra.

la circunstancia de Brasil y México en América Latina: Brasil no ha ratificado el **Convenio 98** y México el **Convenio 87**.

Por tanto, en esta materia destacan el **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)**, que establece el derecho de los trabajadores y empleadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como de afiliarse a las mismas sin autorización previa; el **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)**, que dispone que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical; el **Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)**, que establece que los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos; el **Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 1975 (núm. 141)**, que establece que todas las categorías de trabajadores rurales tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como derecho a afiliarse en las mismas observando sus estatutos; y el **Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de 1979 (núm. 151)**, que nos dice que los empleados públicos gozaran de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones y gozaran de una independencia completa respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública.

En el año 1951 el Consejo de Administración e la OIT creó un nuevo procedimiento especial basado en la presentación de una queja. De esta manera se creó el **Comité de Libertad Sindical (CLS)**, que adoptó el carácter tripartito de la organización para examinar las reclamaciones sobre la violación de este derecho y garantizar su cumplimiento.

El Comité de Libertad Sindical está compuesto de nueve miembros titulares que provienen de manera equitativa de los Grupos Gubernamental, Empleador y Trabajador. Se reúne tres veces por año y, desde 1978, se preside por una personalidad independiente que no es miembro del Consejo de Administración. Se encarga de examinar los casos que le son sometidos principalmente sobre la base de pruebas documentales. Las quejas se transmiten al gobierno interesado y se examinan al mismo tiempo que los comentarios contenidos en la respuesta del gobierno. Además, ningún representante o nacional del Estado en cuestión, ni ninguna persona que ostente un cargo oficial en la organización

internacional de empleadores o de trabajadores que presentó la queja puede participar en las labores del Comité o estar presente en el momento del examen el caso⁷².

Además, las quejas que se hayan presentado ante la OIT por una violación de la libertad sindical también las pueden conocer el Consejo de Administración y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.

En cuanto a los **convenios colectivos de trabajo** son una manifestación de la autonomía colectiva y, a su vez, se configuran como fuente del Derecho del Trabajo.

La OIT reconoce la eficacia vinculante que debe tener el convenio colectivo para el cumplimiento de sus objetivos y ha regulado esta materia a través de la **Recomendación n.º. 91 (1951)**. Además, plantea una norma general por la que sujeta las diferencias resultantes de la interpretación de un contrato colectivo a un procedimiento de solución adecuado que sea establecido entre las partes o a través de la vía legislativa, según el método que sea más apropiado teniendo en cuenta las condiciones nacionales.⁷³

Por otro lado, los **acuerdos marco globales** son una manifestación de la negociación colectiva. Se trata de un sistema privado de producción de acuerdos de distinto tipo y naturaleza jurídica que se caracteriza por su objetivo de reequilibrar las relaciones entre trabajo y capital. Son negociados e implementados por sindicatos y empresarios, crean ámbitos de relaciones laborales que se basan en las normas fundamentales de la OIT. De esta manera, representan un paso hacia la negociación mundial de las relaciones laborales.

Como ya sabemos hay una serie de derechos irrenunciables que deben ser garantizados en cualquier circunstancia: la no discriminación, la prohibición del trabajo forzoso y del infantil, el derecho a la libertad sindical y de negociar las condiciones de trabajo. Se trata de un núcleo de derechos laborales que debe servir de guía para la construcción del Derecho laboral transnacional del que los acuerdos marco globales serán un elemento fundamental.⁷⁴

⁷² GRAVEL, E., DUPLESSIS, I. y GERNIGON, B. El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación. Ginebra: OIT, 2002, pp. 11 y 12.

⁷³ Recomendación 91 de la OIT, art. 6.

⁷⁴ GARCÍA ALHAMBRA, M.A. “Acuerdos marco globales multilaterales: una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo”, *Revista de derecho social*, N.º. 70, 2015, p. 199.

4.3 La Eliminación del Trabajo Forzoso y Obligatorio

A pesar de la condena universal del trabajo forzoso, los estudios de la OIT demuestran que 20,9 millones de personas en todo el mundo son víctimas de este. El 90% de las mismas son explotadas en la economía privada por individuos o empresas, y el 10% están sujetas a formas de trabajo forzoso que el Estado les impone.

Dentro de los trabajadores explotados por las personas o empresas privadas, el 22% son víctimas de explotación sexual forzada y el 68% son víctimas de explotación laboral forzada.⁷⁵

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** proclama en el art. 4 que “Nadie estará sometido a esclavitud ni servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas”.

El **Convenio 29 de la OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio** de 1930 fue adoptado en Ginebra en la 14ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Este Convenio define el trabajo forzoso como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo se ofrece voluntariamente”.

Complementariamente se encuentra el **Convenio 105 de la OIT relativo a la abolición del trabajo forzoso** de 1957, que fue adoptado en Ginebra en la 40ª. Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. En su artículo 1ro. Establece que “Todo miembro de la OIT que ratifique el presente Convenio se obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio”. Se prevén cinco formas de supuestos obligatorios de supresión del trabajo forzoso⁷⁶.

1. 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.
2. Como método de movilización y utilización de la mano de obra con fines de fomento económico
3. Como medida de disciplina en el trabajo.
4. Como castigo por haber participado en huelgas.

⁷⁵ ILO global estimates of forced labour: results and methodology (Special Action Programme to Combat Forced Labour), Geneva, 2012.

⁷⁶ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 261.

5. Como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Además, la trata de personas es una figura ligada al trabajo forzoso. En este ámbito destaca el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, también conocido como Protocolo de Palermo.

Se entiende por trata de personas la “captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza y otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación”⁷⁷.

En este mismo ámbito destaca, también, el **Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, de 1930** y la **Recomendación sobre el trabajo forzoso, 2014 (núm. 203)**. La OIT los adoptó con motivo de incluir medidas de prevención, protección y reparación, así como a intensificar los esfuerzos para eliminar todas las formas de trabajo forzoso.

En la actualidad, como ejemplos de esclavitud moderna nos encontramos con la trata con fines de explotación sexual, la trata de menores con fines de explotación sexual, el trabajo forzoso, el trabajo en condiciones de servidumbre o servidumbre por deudas, servidumbre doméstica involuntaria, el trabajo forzoso de menores o el reclutamiento y empleo ilícitos de niños soldados, entre otros⁷⁸.

Las principales causas del trabajo forzoso son la pobreza, la desigualdad y la discriminación y, generalmente, el trabajo forzoso obedece al deseo de lucro a costa de trabajadores vulnerables y desamparados⁷⁹.

Además, se considera que el trabajo forzoso infantil es la peor forma de esclavitud, tal y como establece el **Convenio 182 sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, de 1989**. Este Convenio prohíbe las peores formas de trabajo infantil, incluyendo la esclavitud, la venta y servidumbre por deuda, el trabajo forzoso, el reclutamiento para las fuerzas armadas, la

⁷⁷ Protocolo de Palermo, art. 3.

⁷⁸ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. pp. 264-266.

⁷⁹ Lucha contra el trabajo forzoso: manual para empleadores y empresas/Organización Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2009, p. 11.

prostitución, el tráfico de drogas y otras actividades ilícitas, u otros trabajos que dañen la salud, la seguridad y la moral de los niños.⁸⁰

Para combatir el trabajo forzoso y la trata de personas destaca la **Alianza 8.7**, que es una iniciativa de la OIT contra el trabajo forzoso que prevé algunas pautas: la aceleración de plazos, la realización de investigaciones y el intercambio de conocimientos, el fomento de la innovación, así como el incremento y el aprovechamiento de los recursos⁸¹.

4.4 La Eliminación Efectiva del Trabajo Infantil

El **trabajo infantil** es una violación de los derechos humanos fundamentales. Se ha comprobado que entorpece el desarrollo de los niños y les produce daños físicos y psicológicos de por vida. El trabajo infantil está ligado a la pobreza de los hogares, ya que perpetúa la pobreza y deja a los hijos de los pobres fuera de la escuela, limitando sus posibilidades de ascender en la escala social y creando, así, una espiral difícil de romper.

Según datos recientes publicados por la OIT se estima que hay unos 218 millones de niños de entre cinco y diecisiete años que participan en alguna actividad laboral, siendo 152 millones víctimas de la explotación laboral. De estos 152 millones, 88 millones son niños y 66 millones son niñas. Esta explotación del trabajo infantil se concentra sobre todo en el sector de la agricultura (un 71%), mientras que el 17% trabaja en servicios y el 12% en el sector industrial⁸².

En este escenario, la OIT ha llevado a cabo una labor indiscutible, tanto mediante la adopción de convenciones y recomendaciones específicas, como iniciando medidas de aplicación de la ley a través de proyectos de cooperación técnica e interacción en el campo con las otras partes involucradas en las acciones de prevención y contraste⁸³.

Es importante hacer referencia a la distinción entre “*child labor*” y “*child work*”. La primera expresión indica el trabajo “explotado” llevado a cabo por el niño fuera del núcleo familiar de maneras que impiden su asistencia a la escuela y que suele caracterizarse por bajos salarios y tareas perjudiciales para la salud y el desarrollo psicofísico del niño. El

⁸⁰ Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2019, p. 44.

⁸¹ NAHAS, Thereza y FITA ORTEGA, Fernando. Ob. cit. pp. 268-269.

⁸² ILO, *Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012- 2016*, Geneve, Sept 2017

⁸³ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 314.

segundo término, por su parte, hace referencia al trabajo “no perjudicial” que lleva a cabo el niño para su familia y que, generalmente, no impide que acuda a la escuela⁸⁴.

En este contexto hay que destacar el **Convenio 138 OIT sobre la edad mínima, de 1973, (núm. 138)**, que establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo en 15 años (13 para los trabajos que son más ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso en 18 años (16 bajo determinadas condiciones). Además, establece la posibilidad de fijar al principio la edad mínima general en 14 años, cuando la economía y los servicios educativos estén desarrollados.

Por otro lado, se encuentra el **Convenio 182 OIT sobre las peores formas de trabajo infantil**, al que hemos hecho referencia anteriormente. Este Convenio define al “niño” como toda persona menor de 18 años. Además, requiere de los Estados que lo ratifiquen la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, incluidas todas las formas análogas a la esclavitud; la prostitución y la pornografía infantiles; la utilización de niños para actividades ilícitas (producción y tráfico de estupefacientes); y el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños. Los Estados que lo hayan ratificado tienen que garantizar el acceso gratuito a la educación básica y a la formación profesional a los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil. Esta Convención es, hasta la fecha, una de las más ratificadas: 181 países la han ratificado.

También destaca en este ámbito el **Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)**. Este programa pretende eliminar gradualmente el fenómeno en cuestión, fortaleciendo la capacidad de los países para abordar el problema y promoviendo un gran movimiento internacional. Hoy en día, el IPEC opera en 88 países, con acciones destinadas a apoyar las iniciativas nacionales en la lucha contra el trabajo infantil y a crear estructuras permanentes a este propósito⁸⁵.

Por tanto, las iniciativas de la OIT sin duda constituyen una plataforma necesaria para dar un nuevo impulso a la acción internacional contra la explotación del trabajo infantil, aunque sigue siendo un problema vigente en nuestros días.

De acuerdo con el profesor Pastor Ridruejo, “la evaluación de conjunto de la OIT es por fuerza favorable y no sólo por su acción normativa y de sus funciones de control,

⁸⁴ *Ibidem.*, p. 315.

⁸⁵ La Eliminación del Trabajo Infantil: Un objetivo a nuestro alcance. Conferencia Internacional del Trabajo 95°. Reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2006.

sino también por su actividad en la cooperación técnica, difusión de información y estudios e investigaciones en materias laborales”⁸⁶.

5. LA OIT EN ESPAÑA

Reunida en Washington el 29 de octubre de 1919 la primera Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, España ocupó su puesto con los demás Estados fundadores.

Desde aquella fecha hasta el año 1936 inclusive, asistió a todas sus reuniones y ocupó ininterrumpidamente un puesto en el Consejo de Administración de la Organización, órgano ejecutivo de la misma.

En 1941, España se retiró por la implantación de la dictadura franquista en 1939 y durante quince años se mantiene alejada de las tareas de la Organización.

Las relaciones con la España franquista atravesaron momentos difíciles debido a las denuncias de falta de libertad. El Gobierno franquista rechazaba cualquier “injerencia”, a la vez que intentaba instrumentalizar a la OIT para dulcificar la imagen internacional de España⁸⁷.

El 28 de mayo de 1956 se reincorpora como Miembro de pleno derecho, después de haberlo hecho a la ONU. A partir de ese año viene asistiendo regularmente a todas las Conferencias y cooperando en la adopción de los Convenios Internacionales del Trabajo y demás instrumentos internacionales de la Organización.

Durante la 57ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra en 1972 se elige a España como miembro gubernamental adjunto del Consejo de Administración de la OIT. Durante un periodo de tres años, hecho de gran importancia, pues desde 1937 no ocupaba ningún puesto en el citado Consejo. Asimismo, y desde el año 1971, nuestro país es miembro de las Comisiones Permanentes de Industrias Químicas y de la Comisión del Hierro y del Acero⁸⁸.

⁸⁶ PASTOR RIDRUEJO; J. A. *Curso de Derecho Internacional Público y Organizaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos, 2015, 19ª ed., p. 766.

⁸⁷ COLÁS, J.A. “Los Convenios de La O.I.T. ratificados por España.” *Revista Española De Derecho Internacional*, vol. 29, no. 2/3, 1976, pp. 577–596.

⁸⁸ CUESTA BUSTILLO, J. *Una esperanza para los trabajadores: Las relaciones entre España y la*

Esta cooperación de nuestro país con la OIT queda reflejada en el hecho de la ratificación de más de una centena de Convenios Internacionales de todos los adoptados por la Organización, convirtiéndose así en el país miembro con mayor número de Convenios Internacionales del Trabajo ratificados.

Sin embargo, hay que reconocer que esta colaboración no ha estado exenta de fricciones con determinados órganos de la Organización (Comisión de Resoluciones, Comité de Libertad Sindical) por causa de la situación laboral y sindical en España.

Esta colaboración con la OIT ha servido de fuente de inspiración a través de una doble vía: por una parte, disposiciones normativas nacionales han recogido expresamente lo establecido en un Convenio, acomodando nuestra legislación a él; por otra, existe una vía de comunicación que tiene un interés extraordinario en el diálogo entre España y la OIT, a efectos del control de los Convenios ratificados: el envío de las Memorias anuales que en virtud del art. 22 de la Constitución de la OIT, remiten los Gobiernos a la Organización.

Es evidente que este diálogo con la Comisión de expertos en Aplicación Convenios y Recomendaciones ha servido para clarificar la aplicación concreta de los Convenios ratificados y para plantear la problemática ya muy debatida por los internacionalistas españoles en relación con la incorporación automática de los Convenios Internacionales al derecho interno.

La Oficina de la OIT en España inauguró sus actividades en enero de 1986, tras haberse firmado el Acuerdo de sede entre el Gobierno de España y la OIT (8 de noviembre de 1985). Además del Acuerdo de sede de la OIT en España, cuenta para el desarrollo de sus actividades con el marco constituido por el Acuerdo entre el Reino de España y la OIT referente al desarrollo de programas de cooperación técnica en países latinoamericanos y otros países en desarrollo, firmado en Ginebra el 19 de septiembre de 1979 y modificado mediante canje de notas de 27 de octubre y 7 de noviembre de 1986.

En cuanto a la recepción de las normas de la OIT en el Derecho español, en España los Tratados Internacionales tiene una eficacia directa, de manera que una vez

Organización Internacional del Trabajo (1919-1939). Madrid, Editorial Consejo Económico y Social, Volumen I, 1994, p. 337.

ratificados y publicados pasan a formar parte del ordenamiento interno, conforme al art. 96.1 CE, sin que sea necesaria una Ley de transposición⁸⁹.

En la jerarquía normativa, los Tratados se sitúan por encima de las Leyes, por lo que, conforme al art. 96.1 CE las disposiciones contenidas en los mismos “*solo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios Tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho Internacional*”. Además, conforme al art. 10.2 CE “*Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España*”. Esto ha dado lugar a una gran doctrina de nuestro Tribunal Constitucional acerca de la aplicación de los Convenios de la OIT en el núcleo de los derechos fundamentales, ya que éstos tienen la consideración de Tratados Internacionales⁹⁰.

Por tanto, en el Estado español la primacía de los tratados como fuente privilegiada de Derecho es clara, así como su directa aplicación cuando no exista una regulación interna o, incluso, su primacía sobre la Ley española cuando exista contradicción.

La efectividad de las normas internacionales no solo se determina por el contenido de la ley nacional o por el número de convenio suscritos, sino que el papel de los jueces y tribunales en la aplicación de esos tratados es fundamental⁹¹.

Desde el año 1978 (año en el que se aprobó la vigente Constitución Española) la cita de los Convenios de la OIT se ha ido incrementando en líneas generales. Esta cita de los Convenios de la OIT es abundante en la doctrina del TS español, aunque en ocasiones es incidental, es decir, la referencia a los mismos tiene por objeto reforzar la argumentación de la sentencia⁹².

La tendencia del TS a utilizar los convenios de la OIT de manera incidental se puede apreciar en diferentes terrenos, por ejemplo:

- En el ámbito del **derecho laboral individual o contractual**: el artículo 8.1 del **Convenio 183** se aplica en la posible validación del despido de una trabajadora

⁸⁹ FALGUERA BARÓ, M.A. “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, enero-junio 2016, vol. 6 núm. 1, 2016, p. 40.

⁹⁰ *Ibidem.*, p. 41.

⁹¹ GRAVEL, E. y DELPECH Q., Ob. cit. NÁZAR SEVILLA, N. ; “Cómo deben aplicar los Tribunales Laborales las Normas contenidas en los Tratados Internacionales”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 11, Junio-Diciembre Año 2010.

⁹² FALGUERA BARÓ, M.A. Ob. cit. p. 43.

embarazada cuando concurra causa que lo justifique; el **Convenio 23** en lo referente a la impugnación de un laudo que fijaba el régimen de responsabilidades de repatriación de la gente del mar; el **Convenio 175** en cuanto al régimen contractual específico del asalariado en tiempo parcial, o al Convenio 1 en cuanto a la duración de la jornada y las obligaciones contractuales; el **Convenio 150** en el análisis de la retribución de las horas extraordinarias.

- En el ámbito del **derecho colectivo al trabajo**: **Convenio 135** en aspectos vinculados a los representantes de los trabajadores, como el derecho a tener un local para el ejercicio de la actividad o a la indemnidad retributiva en el ejercicio de sus funciones.
- En materia de **libertad sindical**: el TS ha considerado que el derecho de conflicto colectivo se integraba en el marco del derecho de libertad sindical, negociación colectiva y huelgas, siendo de aplicación los **Convenios 98 y 87** de la OIT.
- En cuanto a la **negociación colectiva**: se ha recurrido a la Recomendación 163 en lo referente a las competencias de autocomposición de las comisiones paritarias de los convenios colectivos; también se ha acudido al Convenio 98 en cuanto al procedimiento de negociación de convenios colectivos. Además, en materia de huelgas el TS también ha recurrido a los Convenios 98 y 87.
- En el terreno de la **salud laboral**: se han utilizado Convenios de la OIT como el **155, el 148 o el 162**.

Sin embargo, por el contrario, son escasos los pronunciamientos del TS que optan por la aplicación directa de los Convenios de la OIT. Algún ejemplo sería el caso del **Convenio 173** para el régimen de responsabilidades de los organismos de protección de créditos salariales en los casos de insolvencia del empleador, que en España se cubre con el Fondo de Garantías Salarial; o la aplicación directa del **Convenio 132** en el ámbito de la doctrina casacional relativa al cálculo de la retribución en periodo de vacaciones cuando la convención colectiva no regula este aspecto o es contradictoria.

Además, hay una línea doctrinal que se caracteriza por alejarse de los Convenios de la OIT, privilegiando la norma nacional. Esta tendencia se aprecia respecto al Convenio

132 en materia de vacaciones y del **Convenio 158** en materia de despidos, debido al conflicto entre sus artículos 7 y 11 y el art. 55.1 del Estatuto de los Trabajadores⁹³.

Al ser España uno de los países miembros que más Convenios de la OIT ha ratificado es conveniente hacer una lista, distinguiendo entre fundamentales, de gobernanza y técnicos⁹⁴:

FUNDAMENTALES

CONVENIO	FECHA	ESTATUS
C029- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) P029- Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 ratificado el 20 de septiembre 2017 (en vigor)	29 de agosto de 1932	En vigor
C087- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	20 de abril de 1977	En vigor
C098- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	20 de abril de 1977	En vigor
C100- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1951 (núm. 100)	06 de noviembre de 1967	En vigor
C105- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	6 de noviembre de 1967	En vigor
C111- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	6 de noviembre de 1967	En vigor
C138- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Edad mínima especificada: 16 años	16 de mayo de 1977	En vigor
C182- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	2 de abril de 2001	En vigor

⁹³ *Ibidem.*, p. 43-52.

⁹⁴ Convenios de la OIT ratificados por España. Recuperado de: <https://www.ilo.org/madrid/espa%C3%B1ay-los-convenios/lang-es/index.htm>

DE GOBERNANZA		
C081- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)	30 de mayo de 1960	En vigor
C122- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	28 de diciembre de 1970	En vigor
C129- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)	5 de mayo de 1971	En vigor
C144- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo). 1976 (núm. 144)	13 de febrero de 1984	En vigor
TÉCNICOS		
C001- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	22 de febrero de 1929	En vigor
C002- Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	4 de julio de 1923	En vigor
C003- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)	4 de julio de 1923	En vigor
C004- Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres). 1919 (núm. 4)	29 de septiembre de 1932	No está en vigor
C005- Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5)	29 de septiembre de 1932	No está en vigor
C006- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	29 de septiembre de 1932	En vigor
C007- Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1929 (núm. 7)	20 de junio de 1924	No está en vigor
C008- Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920 (núm. 8)	20 de junio de 1924	En vigor
C009- Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920 (núm. 9)	23 de febrero de 1931	En vigor
C010- Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)	29 de agosto de 1932	No está en vigor

C011- Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	29 de agosto de 1932	En vigor
C012- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	1 de octubre de 1931	En vigor
C013- Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	20 de junio de 1924	En vigor
C014- Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	20 de junio de 1924	En vigor
C015- Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15)	20 de junio de 1924	No está en vigor
C016- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)	20 de junio de 1924	En vigor
C017- Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17)	22 de febrero de 1929	En vigor
C018- Convenio sobre las enfermedades profesionales, 1925 (núm. 18)	29 de septiembre de 1932	En vigor
C019- Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	22 de febrero de 1929	En vigor
C020- Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	29 de agosto de 1932	No está en vigor
C022- Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926 (núm. 22)	23 de febrero de 1931	En vigor
C023- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926 (núm. 23)	23 de febrero de 1931	En vigor
C024- Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	29 de septiembre de 1932	En vigor
C025- Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	29 de septiembre de 1932	En vigor
C026- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	8 de abril de 1930	En vigor
C027- Convenio sobre la indicación del peso en los	29 de agosto de	En vigor

fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	1932	
C028- Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, 1929 (núm. 28)	29 de agosto de 1932	No está en vigor
C030- Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1939 (núm. 30)	29 de agosto de 1932	En vigor
C031- Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31)	29 de agosto de 1932	No está en vigor
C032- Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (núm. 32)	28 de julio de 1934	No está en vigor
C033- Convenio sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1932 (núm. 33)	22 de junio de 1934	No está en vigor
C034- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933 (núm. 34)	27 de abril de 1935	No está en vigor
C042- Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934 (núm. 42)	24 de junio de 1958	En vigor
C044- Convenio sobre el desempleo, 1934 (núm. 44)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C045- Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)	24 de junio de 1958	No está en vigor
C046- Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935 (núm. 46)	30 de noviembre de 1971	No está en vigor
C048- Convenio sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, 1935 (núm. 48)	8 de julio de 1937	No está en vigor
C052- Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C053- Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936 (núm. 53)	5 de mayo de 1971	En vigor
C055- Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidentes de la gente de mar, 1936 (núm. 55)	30 de noviembre de 1971	En vigor
C056- Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936 (núm. 56)	30 de noviembre de 1971	No está en vigor

C058- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936 (núm. 58)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C059- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (industria), 1937 (núm. 59)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C060- Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajos no industriales), 1937 (núm. 60)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C062- Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937 (núm. 62)	24 de junio de 1958	En vigor
C063- Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (núm. 63)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C068- Convenio sobre la alimentación y el servicio de fonda (tripulación de buques), 1946 (núm. 68)	14 de julio de 1971	En vigor
C069- Convenio sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, 1946 (núm. 69)	5 de mayo de 1971	En vigor
C070- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar, 1946 (núm. 70)	8 de mayo de 1973	No está en vigor
C073- Convenio sobre el examen médico de la gente de mar, 1946 (núm. 73)	14 de julio de 1971	En vigor
C074- Convenio sobre el certificado de marinero preferente, 1946 (núm. 74)	5 de mayo de 1971	En vigor
C077- Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), 1946 (núm. 77)	5 de mayo de 1971	En vigor
C078- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 78)	5 de mayo de 1971	En vigor
C079- Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), 1946 (núm. 79)	5 de mayo de 1971	En vigor
C080- Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80)	24 de junio de 1958	En vigor
C088- Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88)	24 de junio de 1958	En vigor
C089- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno	24 de junio de	No está en vigor

(mujeres), 1948 (núm. 89)	1958	
C090- Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948 (núm. 90)	5 de mayo de 1971	En vigor
C091- Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar (revisado), 1949 (núm. 91)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C092- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (revisado), 1949 (núm. 92)	14 de julio de 1971	En vigor
C094- Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)	5 de mayo de 1971	En vigor
C095- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)	24 de junio de 1958	En vigor
C096- Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949 (núm. 96)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C099- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99)	4 de junio de 1970	En vigor
C101- Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), 1952 (núm. 101)	5 de mayo de 1971	En vigor
C102- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)	29 de junio de 1988	En vigor
C103- Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103)	17 de agosto de 1965	En vigor
C106- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	5 de mayo de 1971	En vigor
C108- Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106)	5 de mayo de 1971	En vigor
C108- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 108)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C109- Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958 (núm. 109)	5 de mayo de 1971	No está en vigor
C112- Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959 (núm. 112)	7 de agosto de 1961	No está en vigor

C113- Convenio sobre el examen médico de los pescadores, 1959 (núm. 113)	7 de agosto de 1961	En vigor
C114- Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, 1959 (núm. 114)	7 de agosto de 1961	En vigor
C115- Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (núm. 115)	17 de julio de 1962	En vigor
C116- Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116)	17 de julio de 1962	En vigor
C117- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117)	8 de mayo de 1973	En vigor
C119- Convenio sobre la protección maquinaria, 1963 (núm. 119)	30 de noviembre de 1971	En vigor
C120- Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas). 1964 (núm. 120)	16 de junio de 1970	En vigor
C123- Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 123)	6 de noviembre de 1967	En vigor
C124- Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965 (núm. 124)	30 de noviembre de 1971	En vigor
C126- Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), 1966 (núm. 126)	8 de noviembre de 1968	En vigor
C127- Convenio sobre el peso máximo, 1967 (núm. 127)	7 de junio de 1969	En vigor
C131- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	30 de noviembre de 1971	En vigor
C132- Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), 1979 (núm. 132)	30 de junio de 1973	En vigor
C134- Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970 (núm. 134)	30 de noviembre de 1971	En vigor
C135- Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	21 de diciembre de 1972	En vigor
C136- Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	8 de mayo de 1973	En vigor
C137- Convenio sobre el trabajo portuario, 1973 (núm. 137)	22 de abril de 1973	En vigor

137)	de 1975	
C140- Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	18 de septiembre de 1979	En vigor
C141- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 141)	28 de abril de 1978	En vigor
C142- Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 142)	16 de mayo de 1977	En vigor
C145- Convenio sobre la continuidad del empleo (gente de mar), 1976 (núm. 145)	28 de abril de 1978	En vigor
C146- Convenio sobre las vacaciones anuales pagadas (gente de mar), 1976 (núm. 146)	9 de marzo de 1979	En vigor
C147- Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976 (núm. 147)	28 de abril de 1978	En vigor
C148- Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1877 (núm. 148)	17 de noviembre de 1980	En vigor
C150- Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)	3 de marzo de 1982	En vigor
C151- Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	18 de septiembre de 1984	En vigor
C152- Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979 (núm. 152)	3 de marzo de 1982	En vigor
C153- Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979 (núm. 153)	7 de febrero de 1985	En vigor
C154- Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)	11 de septiembre de 1985	En vigor
C155- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	11 de septiembre de 1985	En vigor
C156- Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	11 de septiembre de 1985	En vigor
C157- Convenio sobre la conservación de los derechos en	11 de septiembre	En vigor

materia de seguridad social, 1982 (número. 157)	de 1985	
C158- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (número. 158)	26 de abril de 1985	En vigor
C159- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (número. 159)	2 de agosto de 1990	En vigor
C160- Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (número. 160)	3 de octubre de 1989	En vigor
C162- Convenio sobre el asbesto, 1986 (número. 162)	2 de agosto de 1990	En vigor
C163- Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987 (número. 163)	3 de octubre de 1989	En vigor
C164- Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987 (número. 164)	3 de julio de 1990	En vigor
C165- Convenio sobre la seguridad social de la gente de mar (revisado), 1987 (número. 165)	2 de julio de 1991	En vigor
C166- Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987 (número. 166)	3 de julio de 1990	En vigor
C169- Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (número. 169)	15 de febrero de 2007	En vigor
C172- Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (número. 172)	7 de julio de 1993	En vigor
C173- Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (número. 173)	16 de mayo de 1995	En vigor
C176- Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (número.176)	22 de mayo de 1997	En vigor
C180- Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, 1996 (número. 180)	7 de enero de 2004	En vigor
C181- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (número. 181)	15 de junio de 1999	En vigor
C185- Convenio sobre los documentos de identidad de la	26 de mayo de	En vigor

gente de mar (revisado), 2003 (núm. 185)	2011	
MLC, 2006- Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006)	4 de febrero de 2010	En vigor
C187- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	5 de mayo de 2009	En vigor

La Misión Permanente de España en Ginebra, en coordinación con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social realiza las siguientes funciones:

- Participación activa en las reuniones y negociaciones que se celebran en el seno de la OIT
- Definición de la política general de la OIT
- Desarrollo, seguimiento y coordinación de actividades de cooperación técnica financiadas por las autoridades españolas.

Además, el 28 de marzo de 2017 se celebró en Madrid la **Conferencia Tripartita sobre el Futuro del Trabajo que Queremos**. Con ella, España contribuye al centenario de la OIT profundizando en el diálogo para buscar consensos en torno a conseguir más y mejores empleos, poniendo de manifiesto la voluntad de España de encontrar soluciones a los problemas globales que se presentan.⁹⁵

Esta iniciativa tiene carácter global e incorpora perspectivas locales a través de la celebración de conferencias nacionales. Además, canaliza la visión tripartita: del gobierno, empleadores y trabajadores.

La iniciativa fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria presentada en la 102ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, como una de las siete iniciativas para conmemorar el centenario de la OIT. Esta iniciativa surgió como respuesta a las dificultades que se plantean a la OIT a la hora de abordar las repercusiones de un proceso en continua transformación.

En España, el proceso de debate ha sido liderado por la Comisión Tripartita sobre

⁹⁵ Conferencia Nacional Tripartita. El futuro del trabajo que queremos. Vol. 1. Palacio de Zurbano, Madrid, 28 de Marzo de 2017.

el Futuro del Trabajo, formada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CEOE y CEPYME, CCOO y UGT.

El 5 de marzo de 2019 se celebró la **II Conferencia Nacional Tripartita sobre el Futuro del Trabajo que Queremos**. En ella, el presidente del Gobierno Pedro Sánchez señaló que el Gobierno de España tiene dos prioridades en este ámbito: la igualdad entre los hombres y las mujeres; y la lucha contra la precariedad laboral.

Además, respecto al futuro del trabajo Pedro Sánchez señaló que es esencial abordar cuatro aspectos que demarcan la calidad del trabajo y su sostenibilidad en el tiempo: la extensión de la normativa laboral y la protección social a las nuevas formas de empleo; la inversión en capital humano, en su formación y aprendizaje; prestar atención a los jóvenes por medio de la promoción de oportunidades para facilitar su transición al empleo; y la adaptación de las representaciones sindicales y empresariales a las transformaciones que están ya en marcha.

El resultado de esta II Conferencia Tripartita se ha presentado como la contribución de España en la Conferencia del Centenario de la OIT que se ha tenido lugar en junio de 2019.

6. LA DOCTRINA CIENTÍFICA ANTE EL CENTENARIO

Desde el surgimiento de la OIT el mundo ha cambiado, en especial el mundo del trabajo. Estos cambios en el mundo del trabajo han confirmado sus objetivos y han reforzado las razones por las que se creó.

Nos encontramos en un momento en el que una reflexión sobre su actividad y acción normativa así como su incidencia en España es muy oportuna debido a los efectos de la globalización. Los objetivos, los principios fundamentales y las normas de esta Organización son necesarios, aunque se encuentran con dificultades para su aceptación.

Su razón de ser originaria ha sido la creación de reglas internacionales del trabajo por medio de los convenios internacionales que estaban sujetos a ratificación de los Estados. Durante los primeros años esta fue la principal tarea de la Oficina y de la Conferencia, aunque con el paso del tiempo la voluntad de los partícipes ha sido reticente a la aprobación de nuevos convenios y recomendaciones.

El catedrático de Derecho del Trabajo **Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer** considera que el tripartidismo característico de la OIT se ha convertido con el tiempo en un elemento de debilitamiento. Esto se debe a la debilidad actual del poder sindical a nivel internacional y a la tendencia de las organizaciones empresariales a usar este elemento de consenso como un instrumento de veto a la aprobación de nuevos convenios y recomendaciones. Además, señala que ha contribuido al debilitamiento la pérdida de poder interno de los Ministros de Trabajo, sobre los que se basa la representación de los Estados, que carece de peso y de posibilidad de propuesta y compromiso a nivel nacional e internacional⁹⁶.

Por ello, la Conferencia y la Oficina han centrado su labor en tareas no normativas sobre temas de política social y de empleo y en favor de un desarrollo económico y social más equilibrado.

El **profesor Jean-Michel Servais** considera que España ha tratado de seguir las soluciones propuestas de la OIT, pero no ha logrado reducir el desempleo hasta el nivel medio de la UE, ni mejorar la suerte de los trabajadores más precarios. Señala que *la globalización ha avivado la concurrencia, no solamente entre los países, sino igualmente entre las empresas privadas. Ha aumentado la presión a la baja sobre los salarios y los derechos sociales, cuando los trabajadores precarios la aceptan más fácilmente en la búsqueda de la seguridad del mañana.*

Servais ha realizado una serie de propuestas sobre medidas para mejorar la suerte de las personas que trabajan, en particular respecto a las relaciones individuales, la extensión de las disposiciones laborales a los autónomos y otros independientes, la responsabilidad solidaria o subsidiaria de la empresa que aprovecha el trabajo de la persona que provee el servicio y la apertura del Derecho del Trabajo a otras disciplinas jurídicas que pueden proponer otras técnicas de producción. En concreto, señala que el Derecho del Trabajo debe abrirse a otras disciplinas jurídicas, como el Derecho civil o mercantil o el Derecho de la competencia y así profundizarse en el concepto de empresa, en las exigencias de la transparencias y accesibilidad en la información y conexión de los horarios de trabajo con el tiempo libre y la apertura de los negocios. Además, considera que reforzar la capacidad de diálogo social consolidaría la posición del Estado en un mundo globalizado⁹⁷.

Por su parte, la profesora **Tatsiana Ushakova** destaca cómo la OIT es la organización internacional intergubernamental más antigua que se encuadra entre las

⁹⁶ GIL Y GIL, J.L. *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Madrid, Editorial Cinca, 2018, p. 11.

⁹⁷ *Ibidem.*, p. 15.

organizaciones internacionales de cooperación internacional con vocación universal y fines específicos. Considera que el signo más destacado es su tripartismo, al que considera la piedra angular de la organización y que ha adquirido gran importancia en el contexto de la globalización para lograr soluciones y fortalecer el diálogo social. Señala que *la creación de la OIT no solo contribuyó a la cristalización de la subjetividad jurídica internacional de una Organización internacional intergubernamental, sino también a la erosión del monopolio estatal en materia de elaboración de las normas jurídicas.*

Además, hace referencia a los desafíos a los que se enfrenta la OIT tanto en su estructura internacional como en su actividad normativa en la actualidad en el marco del debate sobre el futuro del trabajo emprendido por la OIT. El primer desafío que señala es el de la coherencia, una mayor coordinación entre las organizaciones internacionales universales y regionales que persiguen objetivos comunes y las posiciones de los gobiernos, que en el caso de la OIT están representados de manera débil por los Ministerios de Trabajo o similares. Es necesaria una coherencia de la acción de los organismos especializados dentro del sistema de la ONU, aunque hasta ahora los logros dentro de este ámbito no hayan tenido éxito por la falta de diálogo y cooperación entre las organizaciones⁹⁸.

Es necesario que la OIT se adapte a las nuevas realidades y saque ventaja de su estructura tripartita, que hoy tropieza con la menor representatividad y fuerza de los sindicatos con el desplazamiento de lo colectivo a lo individual.

Otro de los retos a los que se enfrenta en la actualidad la OIT es la creciente atomización de las sociedades en detrimento del interés común y la actual complejidad del mundo laboral. La OIT debería reformarse hacia un modelo renovado e inclusivo que tuviera en cuenta la existencia de otros actores globales.

Además, considera que el futuro de la OIT debe basarse en los derechos y no tanto en las obligaciones que se imponen a los Estados. Señala que *hoy en día, cualquier producto de la actividad normativa debe tener en cuenta los últimos avances que experimenta la técnica de los derechos humanos y, en particular, de los derechos fundamentales.*

José Luis Gil y Gil, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, considera que la OIT, por medio de la elaboración de las normas internacionales, ha venido luchando por la mejora de la condición de los trabajadores y de la justicia social. Para ello, ha utilizado la acción normativa que, en los últimos años, ha tratado de acomodar a un

⁹⁸ *Ibidem.*, p. 18.

mundo marcado por la globalización, dominado por el capitalismo financiero y azotado por la crisis económica, siguiendo para ello un enfoque tradicional, adoptando normas internacionales del trabajo, y un enfoque funcional, centrado en la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Por tanto, se parte de la premisa de que la consecución de la justicia social es el fin primordial de la organización, y que la acción normativa es el medio por excelencia para poder lograrla⁹⁹.

Gil y Gil señala que las normas de la OIT no son un fin en sí mismo, sino el medio más importante del que dispone para lograr sus fines y objetivos y concretar los principios establecidos en el Preámbulo de la Constitución y la Declaración de Filadelfia. Los instrumentos que adopta solo crean efectos jurídicos en la medida en que los Estados miembros aceptan incorporarlos al ordenamiento jurídico interno. El autor considera que, junto a la acción normativa de la OIT, es preciso llevar a cabo una acción política, actuando en el sistema de las relaciones entre los Estados, con el objetivo de crear las condiciones adecuadas para que modifiquen su legislación y ratifiquen los convenios. Además, también es preciso llevar a cabo una acción económica para conciliar los objetivos de progreso social con las exigencias de la economía, ya que el principal dilema a que se enfrenta la OIT es su capacidad para cumplir sus objetivos constitucionales en un nuevo contexto de economía globalizada y capitalismo financiero.

Este autor considera que la OIT ha hecho un gran esfuerzo desde 1994 para poder responder a los desafíos que presenta la globalización, en especial la Declaración de 2008 y los principios definatorios de trabajo decente, buscando un equilibrio entre el desarrollo económico y la justicia social. Para que sea sostenible, el desarrollo económico debe fundarse en el trabajo decente y es necesario que los miembros asuman activamente su responsabilidad para una mejor distribución de los beneficios y costes de la globalización.

Por tanto, Gil y Gil piensa que la OIT debe mejorar la política normativa y los instrumentos vinculantes existentes; explorar nuevos modelos para la elaboración de las normas; conseguir que el *soft law* sea un complemento del *hard law*, y llevar a cabo una mejor articulación entre las diferentes iniciativas tendentes a conseguir una regulación social de la globalización, conciliando la eficacia económica y la justicia social.

Es necesario para la OIT lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores, en particular de los más desfavorecidos o pobres, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas que se cumplan y defiendan sus intereses,

⁹⁹ *Ibidem.*, p. 19.

sosteniendo la idea de que los principios y derechos fundamentales del trabajo son universales y deben aplicarse en todos los Estados, independientemente de su nivel de desarrollo económico¹⁰⁰.

Fernando Araújo, Profesor Catedrático de la Universidad de Lisboa, considera que la OIT tiene un papel central en el establecimiento de normas internacionales del trabajo, pero se enfrenta a grandes desafíos e incertidumbres: se encuentra dentro de un marco financiero restringido, la ONU; un contexto económico que no se ha recuperado tras la crisis de 2008; y está dentro de un entorno ideológico cambiante, en el que se cuestionan las razones que sustentaron la creación y la evolución de la OIT. Además, la estructura tripartita de la organización genera sus propias tensiones, con éxitos muy diferentes dependiendo del sector¹⁰¹.

Considera que la OIT ha sido particularmente fuerte en las iniciativas nacionales y regionales que promueven el desarrollo sostenible y la lucha contra la pobreza por medio de la promoción del empleo y las políticas de dignidad laboral.

Fernando Araújo señala que la OIT es una organización muy centralizada, burocrática e ineficiente, costosa y muy vulnerable al juego político e ideológico, debido a los intereses que representa su estructura tripartita.

Sandrine Kott, profesora de Historia Europea Contemporánea en la Universidad de Ginebra, sostiene que la OIT mantiene un rol importante en la defensa de la justicia social, sin embargo, señala que *su debilidad reside en que ese discurso no es dominante en la actualidad, especialmente a partir de la mitad de la década de los años 70. La OIT es una organización reguladora y no desreguladora.*

Además, considera que, desde su creación, ha sido el blanco de críticas debido a su lentitud, su carácter burocrático, su debilidad en la acción y la incapacidad de actuar en el terreno: *se constata un problema de aplicación. Ciertos gobiernos votan a favor de una convención en Ginebra, pero no la aplican luego en sus países.*

El exsecretario general de la UNI Global Union, **Philip Jennings**, subraya que los sectores empresariales suelen ignorar las normas internacionales sobre el trabajo.

Daniel Maul, profesor de Historia Internacional Contemporánea en la Universidad de Oslo, señala que el concepto de trabajo decente es difuso, pero es un gran logro para la OIT y expresa que *esta estrategia ha sido muy importante para la OIT y ha reforzado su posición de la*

¹⁰⁰ *Ibidem.*, p. 22.

¹⁰¹ NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. Ob. cit. p. 11.

comunidad internacional, abriéndole puertas como son las cumbres del G20¹⁰².

7. PROSPECCIÓN Y ANÁLISIS DE SUS VENTAJAS E INCONVENIENTES

Como es notorio, en 2019 la OIT conmemora su 100º aniversario. Por este motivo, se están implementando siete Iniciativas del Centenario. Se trata de un conjunto de actividades cuyo fin es preparar a la Organización para asumir los retos en materia de justicia social que se presenten en el futuro.

En el año 2013, el Director General Guy Ryder expuso en su memoria llamada “Ante el centenario de la OIT: Realidades, renovación y compromiso tripartito” los desafíos a los que se enfrenta la Organización, y presentó las siete iniciativas del centenario:

1. La iniciativa relativa al futuro del trabajo

Como parte de la Iniciativa del centenario del futuro del trabajo, la Organización estableció una Comisión en el año 2017. Entre los temas que se consideraron en esa Comisión se incluyen las nuevas formas de trabajo, las ramificaciones institucionales de la naturaleza cambiante del trabajo, el aprendizaje a lo largo de la vida, la mayor inclusión y la igualdad de género, la medición del empleo y el bienestar de los seres humanos y el papel de la protección social universal en un futuro de trabajo estable y justo.

El mundo del trabajo se encuentra en un proceso de transformación, por lo que es necesario llevar a cabo medidas enérgicas para poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores, ampliar las opciones, cerrar la brecha de género y acabar con las desigualdades a nivel mundial.

Estamos en un siglo marcado por los grandes avances tecnológicos que crearán nuevos puestos de trabajo, pero como consecuencia pueden perder su trabajo las personas

¹⁰² Swissinfo.ch (en línea) [Fecha de consulta: 11 de noviembre de 2019]. Disponible en Internet: https://www.swissinfo.ch/spa/economia/cien-a%C3%B1os-_-mejora-la-oit-derechos-laborales-/44704446

menos preparadas para poder aprovechar estas oportunidades¹⁰³.

Para poder afrontar estos retos los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben llevar a cabo una acción comprometida. Es preciso que revitalicen el contrato social que asegura a los trabajadores la participación justa en el progreso económico, el respeto de sus derechos y la protección de los riesgos a los que se exponen. Además, es importante mantener el diálogo social para garantizar la pertinencia de este contrato.

Además, se propone un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo que fortalezca este contrato social. Este programa se asienta en tres ejes de actuación que se combinan entre sí, generando crecimiento, igualdad y sostenibilidad para las generaciones presentes y futuras:¹⁰⁴

- Aumento de la inversión en las capacidades de las personas: se centra en propiciar que las personas prosperen en la era digital, libre de emisiones de carbono.
- Aumento de la inversión en las instituciones del trabajo: estas instituciones son la piedra angular de las sociedades justas, por lo que se propone:
 - Establecer una garantía laboral universal: todos los trabajadores deberían poder disfrutar de los derechos fundamentales del trabajo, límites máximos respecto de las horas del trabajo y protección en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo.
 - Ampliar la soberanía sobre el tiempo: los trabajadores deben tener más autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de lado las necesidades de la empresa.
 - Garantizar la representación colectiva de los trabajadores y los empleadores por medio del diálogo social como bien público, promovido a través de políticas públicas: todos los trabajadores deben disfrutar de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva, siendo el Estado el garante de estos derechos.
 - Encauzar la tecnología en favor del trabajo decente: los trabajadores y los directivos deben diseñar la concepción del puesto de trabajo y adoptar un enfoque de la inteligencia artificial bajo el control humano.

¹⁰³ *Trabajar para un futuro más prometedor: Comisión Mundial sobre el futuro del Trabajo* - Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2019, p. 2.

¹⁰⁴ *Ibidem.*, p. 2.

- Incremento de la inversión en trabajo decente y sostenible: se recomienda llevar a cabo inversiones transformadoras en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible, de conformidad con lo establecido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Es necesario que todas las partes interesadas asuman su responsabilidad en la construcción de un futuro del trabajo que sea justo y equitativo. Cada uno de los países debe establecer estrategias nacionales sobre el futuro del trabajo por medio del diálogo social entre los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores¹⁰⁵.

2. La iniciativa para poner fin a la pobreza

Esta iniciativa fue concebida como un instrumento para llevar a cabo el trabajo de la OIT en su acción a favor de la llamada “Agenda 2030 de desarrollo sostenible”. Esta Agenda es un plan de acción que nace del compromiso de los Estados Miembros de la ONU y tiene por objetivo velar por la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. Abarca tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que se basarán en los progresos que se alcancen por medio de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Fue adoptada por los líderes del mundo reunidos en una cumbre de la ONU el 25 y el 26 de septiembre de 2015 en Nueva York¹⁰⁶.

La Agenda 2030 reconoce como el mayor desafío mundial y como condición indispensable para el desarrollo sostenible la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones.

La Agenda 2030 hace eco de la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, que establece que “la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos, la lucha contra la necesidad debe perseguirse con constante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado”.

Los desafíos de la OIT implican dos acciones interrelacionadas: fortalecer las alianzas e incrementar la coherencia en el sistema multilateral, y la integración de la Agenda 2030 y sus competencias de trabajo decente en las estrategias políticas nacionales¹⁰⁷.

¹⁰⁵ *Ibidem.*, p. 5.

¹⁰⁶ *La Iniciativa para poner fin a la pobreza: La OIT y la Agenda 2030*. Conferencia Internacional del Trabajo. 105ª reunión, Ginebra, 2016. Memoria del Director General, Informe I (B), p. 1.

¹⁰⁷ *Ibidem.*, p. 2.

3. La iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo

El objeto de esta iniciativa es comprender mejor los motivos por los cuales los progresos para conseguir el trabajo decente para las mujeres han ido tan lentos y cuáles son las cuestiones necesarias para garantizar un futuro mejor para las mujeres en el ámbito del trabajo. Para ello, la Iniciativa hace referencia a cuatro ámbitos:

- La discriminación y los estereotipos que impiden el acceso al trabajo decente
- Los bajos salarios y la disparidad salariales
- La falta de reconocimiento, la distribución desigual en el trabajo de cuidado y la subvaloración
- La violencia y el acoso

Estas cuestiones también se destacan en la Agenda 2030, lo que puede servir como impulso para que los mandantes de la OIT lleven a cabo un plan de acción que permita alcanzar la igualdad de género y la no discriminación.

A pesar de que es una realidad que las diferencias de género en relación con el trabajo han experimentado grandes mejoras durante los últimos 20 años, aún queda mucho camino por recorrer.

Según Deborah Greenfield, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT “A pesar de los progresos alcanzados y de los compromisos asumidos para avanzar más, las perspectivas de las mujeres en el mundo de trabajo aún distan mucho de ser iguales a las de los hombres”.

Además, en este ámbito hay que señalar que, en la última Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2019, se adoptó el **Convenio sobre la violencia y el acoso (núm. 190)**, y la **Recomendación sobre la violencia y el acoso (núm. 206)**.

4. La iniciativa verde

El cambio climático es un hecho que está afectando a las economías, las empresas, los trabajadores y la sociedad. Para el cumplimiento del mandato de la OIT de promoción de la justicia social es necesario que se aporte el máximo apoyo a todos los mandantes en su acción contra el cambio climático. Para ello, la OIT debe mantener su papel como única

referencia política sobre los vínculos existente entre el cambio climático, las estrategias de bajas emisiones de carbono y el uso eficiente de los recursos, por un lado, y el empleo, la protección social, la equidad y el diálogo social, por otro.

Los últimos informes realizados en el año 2019 señalan que el aumento del estrés térmico causado por el calentamiento global puede traer consigo pérdidas de productividad en el año 2030 equivalentes a 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. El estrés térmico está relacionado con el aumento de calor que es capaz de soportar el cuerpo humano sin sufrir degradación fisiológica. Desde el punto de vista laboral, el estrés térmico puede causar riesgos para la salud en el trabajo y disminuir la productividad de los trabajadores.

Los problemas que plantea el cambio climático han sido uno de los temas primordiales en la Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo.

Como solución, se aboga por multiplicar los esfuerzos encaminados a la formulación, financiación y aplicación de políticas a escala nacional para paliar los riesgos del estrés térmico y proteger a los trabajadores que puedan verse afectados. Además, también es necesario el desarrollo de sistemas de alerta temprana para hacer frente a estos fenómenos térmicos.

5. La iniciativa relativa a las normas

Esta iniciativa tiene como objetivo mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo por medio del mecanismo de examen de las normas y consolidar el consenso tripartito basándose en un sistema de control reconocido.

Encabeza la política actual de las normas internacionales del trabajo. Aspira a reforzar el papel de las normas internacionales del trabajo para poder lograr el fomento de la justicia social por medio de la promoción del trabajo decente. Para ello, se busca dar una mayor visibilidad a las normas internacionales, y llegar a los mandantes por medio de la asistencia técnica, la cooperación técnica y el fortalecimiento de las competencias.

6. La iniciativa relativa a las empresas

El objetivo es crear una plataforma de colaboración entre la OIT y las empresas que contribuya a la consecución de los objetivos de la OIT y la sostenibilidad. Opera en 3 ámbitos:

- 1) Políticas y prácticas relativas a las empresas y a las cadenas de suministro
- 2) Fortalecer los conocimientos y ampliar el alcance
- 3) Iniciativas internacionales sobre el comportamiento de las empresas

Además, esta iniciativa se basa en los principios fundamentales de promover el Programa de Trabajo Decente, participar en el diálogo social y respetar el carácter tripartito que caracteriza a la OIT.

7. La iniciativa sobre gobernanza

Su objetivo es completar las reformas de las estructuras de gobernanza de la OIT, evaluando el impacto de la Declaración sobre la justicia social del año 2008. Esta iniciativa tiene cuatro componentes: la reforma del Consejo de Administración; la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo; Evaluación sobre el impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa: la reforma de las reuniones regionales.

Además, es importante señalar que en junio de 2019 se celebró la **Reunión 108 de la Conferencia Internacional del Trabajo**, en la que se adoptaron el Convenio y la Recomendación sobre la violencia y el acoso anteriormente mencionados, y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo.

En esta Declaración se han señalado los pasos que la OIT debe seguir de cara al próximo siglo, teniendo en cuenta las circunstancias del momento, para mejorar y conseguir el fin de la justicia social. De esta manera, ha señalado que, en un momento marcado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio medioambiental y climático y la globalización y las desigualdades que persisten en la naturaleza y en el mundo del trabajo, es imprescindible actuar y aprovechar las oportunidades para construir un futuro del trabajo justo, inclusivo y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido.

Este futuro de trabajo que pretende la OIT es necesario para lograr un desarrollo sostenible que suponga el fin de la pobreza.

Para el próximo siglo, señala que la OIT debe continuar con su mandato constitucional de lograr la justicia social centrándose en las personas, siendo los derechos de los trabajadores y de todas las personas el núcleo de las políticas económicas, sociales y

ambientales.

Por tanto, la OIT debe orientar sus esfuerzos a asegurar una transición justa a un futuro de trabajo que ayude al desarrollo sostenible en sus ámbitos económico, social y ambiental; aprovechar las innovaciones tecnológicas y el crecimiento de la productividad; promover la adquisición de competencias, habilidades y calificaciones para todos los trabajadores; formular políticas eficaces; promover los derechos de los trabajadores; lograr la igualdad de género y asegurar la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo en relación con las personas discapacitadas, entre otras cuestiones¹⁰⁸.

Los Estados Miembros deben seguir las indicaciones establecidas en esta Declaración, de cara a conseguir un futuro del trabajo centrado en las personas y basado en la justicia social.

Con esos elementos podemos concluir las siguientes ventajas e inconvenientes:

VENTAJAS	<ul style="list-style-type: none">- Sirve de vía para lograr el trabajo decente centrado en la mejora de la vida y la dignidad humanas- Promueve un marco jurídico internacional adecuado para una globalización justa y estable- Ayuda a establecer condiciones de igualdad en el plano laboral- Las normas internacionales mejoran la productividad y los resultados económicos- Sirve de red de protección frente a las crisis económicas- Promueve estrategias para la reducción de la pobreza- Las normas internacionales del trabajo son el resultado del consenso internacional entre los gobiernos, los trabajadores y los empleadores en consulta con expertos de todo el mundo
-----------------	--

¹⁰⁸ *Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108^a reunión, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2019, p. 3.

INCONVENIENTES	<ul style="list-style-type: none">- Su carácter tripartito hace que sea una organización vulnerable al juego político e ideológico y de carácter burocrático- Las medidas que toma no tienen aplicación directa si no son ratificadas por los Estados, lo que da lugar a resultados tardíos o inexistentes.- Es una organización reguladora y no desreguladora- Lentitud a la hora de tomar decisiones y debilidad en la acción- Necesidad de adaptación a las nuevas realidades
-----------------------	--

8. CONCLUSIONES

Tras lo expuesto a lo largo de este trabajo y en base a la lectura y consulta de diferentes artículos, revistas y obras especializadas en la materia, expongo las siguientes conclusiones:

I

La OIT es un organismo especializado de la ONU que se encarga de trabajar a favor de los derechos laborales y humanos.

Se creó en el marco del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial en 1919. Desde entonces ha llevado a cabo una labor considerable, sobre todo en relación con la defensa de los derechos de los trabajadores. A pesar de que surgió al mismo tiempo que la Sociedad de Naciones, la OIT consiguió superar la Segunda Guerra Mundial, reafirmando sus principios, métodos y objetivos.

Desde el primer momento reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

En su Constitución se pueden ver ideas experimentadas anteriormente en la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, creada en 1901.

II

Los objetivos principales de la OIT son:

- La promoción de la justicia social
- La creación de oportunidades de empleo
- La mejora de las condiciones laborales en el mundo

Sus principios generales se encuentran en la Declaración de Filadelfia de 1944 y son los siguientes:

- El trabajo no es una mercancía
- Libertad de expresión y de asociación
- La pobreza constituye un problema para todos
- La lucha contra la necesidad debe proseguir dentro de cada nación

III

Durante estos 100 años ha adoptado 189 convenios, 6 protocolos y 205

recomendaciones.

Los convenios son acuerdos de voluntades surgidos de la Conferencia Internacional del Trabajo dirigidos a establecer normas obligatorias internacionales para los Estados que los ratifiquen. Por su parte, las recomendaciones son directrices no vinculantes destinadas a establecer objetivos sociales o a ser instrumentos complementarios incorporados a los convenios.

Actualmente nos encontramos en un momento de ralentización de la elaboración de convenios y recomendaciones. Además, cabe destacar que España es uno de los Estados Miembros que más convenios ha ratificado.

IV

Cabe destacar su particular estructura tripartita que permite que su actividad se base siempre en el diálogo y en la cooperación entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores.

A pesar de ello, su carácter tripartito hace que sea vulnerable a juegos políticos e ideológicos.

Además, cuenta con diferentes órganos para llevar a cabo su actividad:

- Conferencia Internacional del Trabajo: es el órgano plenario en el que se discuten los problemas mundiales de orden social y laboral, donde se elaboran las normas internacionales del trabajo y se definen las políticas generales.
- Consejo de Administración: el órgano ejecutivo encargado de adoptar las decisiones para ejecutar la política de la organización.
- Oficina Internacional de Trabajo: es el secretariado permanente de la OIT. Se encuentra bajo la responsabilidad del Director General (actualmente, Guy Ryder), elegido por un período de cinco años renovables por el Consejo de Administración.

V

En este siglo ha conseguido grandes logros entre los cuales resaltan las medidas dirigidas a la abolición del trabajo forzoso e infantil, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y la libertad sindical o la adopción del concepto de trabajo decente.

Pero hablar de logros significa también hablar de fracasos. En la última década los ingresos sociales y el acceso a la protección social han crecido globalmente, en especial en los países emergentes. Aunque es cierto que el trabajo infantil y peligroso han disminuido,

aún nos encontramos con 168 millones de niños y niñas atrapados en el trabajo infantil y 85 millones de ellos trabajando en condiciones peligrosas.

Millones de personas que trabajan en el mundo aún no tienen un empleo decente o trabajan sin contrato y sin derechos, sufriendo discriminaciones y tratos degradantes. Por ello, considero que la OIT todavía tiene que hacer una labor muy grande, por medio de la elaboración de más convenios y recomendaciones, siendo necesaria una mayor ratificación de estos por parte de los Estados miembros.

Igualmente, pienso que se deben incrementar las medidas para la erradicación de la pobreza. A pesar de que ha habido un gran avance en esta materia, los países en vías de desarrollo todavía cuentan con un índice de pobreza altamente elevado para nuestros tiempos, lo que va ligado a un mayor porcentaje de trabajo infantil en condiciones precarias.

Además, nos encontramos en un momento delicado debido al impacto del cambio climático que tantas preocupaciones está suscitando.

VI

En mi opinión, se puede decir que hoy en día la función que desarrolla la OIT se encuentra paralizada. Siendo una organización tan grande, integrada por 187 Estados miembros, su labor podría ser mucho más exhaustiva y exitosa. La elaboración de las normas internacionales del trabajo ya no es tan numerosa como lo era antes, por lo que considero que es necesaria la adopción de nuevos Convenios y su ratificación por lo Estados.

VII

Tal y como se recoge en la Declaración del Centenario, en vistas al futuro, la OIT tiene como reto construir un futuro de trabajo decente, en un momento marcado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos y medioambientales y la globalización, aprovechando las oportunidades que se le presentan. Pero para ello es necesario que los Estados miembros sigan sus indicaciones para poder lograr un futuro del trabajo basado en la justicia social.

9. BIBLIOGRAFÍA

9.1 Manuales y Artículos de Revista

- BEAUDONNET, X (Dir.). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno – Manual de Formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turín, Italia, Centro Internacional de Formación de la OIT, 2009.

- CASANOVAS, O. y RODRIGO, A.J., *Compendio de Derecho Internacional Público*, Editorial Tecnos, Madrid, 2015.

- CHAMOCHO CANTUDO, M.A. *La Organización Internacional del Trabajo: Cien años de protección jurídica internacional de la clase obrera (1919-2019)* coord. por Isabel Ramos Vázquez y M^a Jesús Espuny Tomás. Valencia, Ed. Tirant lo Blanch, 2019.

- CHARIOT, M. (1970). *Le syndicalisme en Grande-Bretagne*. Paris: A. Colin

- CUESTA BUSTILLO, J. *Una esperanza para los trabajadores: Las relaciones entre España y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1939)*. Madrid, Editorial Consejo Económico y Social, Volumen I, 1994.

- DÍEZ DE VELASCO, M. *Las organizaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos, 2010, 13^a ed.

- DREYFUS, M. (1995). *L'histoire de la CGT. Cents ans de syndicalisme en France*. Paris: Les éditions ouvrières.

- FALGUERA BARÓ, M.A. “La normativa de la OIT y su translación en el ordenamiento interno por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, Algunas reflexiones de futuro tras la última reforma laboral”, *Revista jurídica de los Derechos Sociales*, enero-junio 2016, vol. 6 núm. 1, 2016.

- GARCÍA ALHAMBRA, M.A. “Acuerdos marco globales multilaterales: una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo”, *Revista de derecho social*, N^o. 70, 2015.

- GIL Y GIL, J.L. *España y la OIT: 100 años de diálogo en un mundo cambiante*. Madrid, Editorial Cinca, 2018.

- GOUGEON, J. P. (1996). *La social-démocratie allemande*. Paris: Aubier.

- GRAVEL, E. y DELPECH Q., op. Cit. NÁZAR SEVILLA, N. ; “Cómo deben

aplicar los Tribunales Laborales las Normas contenidas en los Tratados Internacionales”. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, Número 11, Junio-Diciembre Año 2010.

- GRAVEL, E., DUPLESSIS, I. y GERNIGON, B. *El Comité de Libertad Sindical: impacto desde su creación*. Ginebra: OIT, 2002.

- GREGAREK, R. “Le mirage de l’Europe sociale. Associations internationales de politique sociale au tournant du 20e siècle”. *Vingtième siècle. Revue d’histoire*, 48, 1995.

- KÖHLER, HD y CALLEJA JIMÉNEZ J.P., “Los movimientos sociales en la revitalización sindical”, en *Arxius de Ciènces Socials* n°. 36/37/2017.

- LE GOFF, J. *Syndicats-État (1890-1914): un couple d’avenir*. In A. Chatriot, O. Join-Lambert & V. Viet (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006)* (pp. 435-448). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

- LEITÃO, A. R. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos” en *Revista Laboreal*, 12 (1), Coimbra, 2016.

- MAUL, D. *Derechos Humanos, Desarrollo y Descolonización. La Organización Internacional del Trabajo entre 1940 y 1970*. Villaviciosa de Odón, Plaza y Valdés Editores, 2018.

- NAHAS, T y FITA ORTEGA, F. *OIT 100 años: Una visión de sus principios fundamentales desde el siglo XXI*. Pamplona, Editorial Thomson Reuters, 2018.

- OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia, Editorial Tirant lo Blanch, 2013.

- PASTOR RIDRUEJO; J. A. *Curso de Derecho Internacional Público y Organizaciones Internacionales*. Madrid: Tecnos, 2015, 19ª ed.

- RAMOS VÁZQUEZ, I. “Derecho Internacional Obrero. Origen y Concepto” en *IUSlabor* 3/2017.

- RIBES MORENO, Mª I. “La labor de la Organización Internacional del Trabajo respecto a la marina mercante” en *Revista de Relaciones Laborales*, n° 39, Cádiz, 2018.

- RODGERS, G., LEE, E., & VAN DAELE, J. (2009). *L’Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*. Genève: BIT.

- SALEMA, M. & MARTINS, A. (1996). *Direito das Organizações Internacionais*. Vol. I e II (2ª ed). Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.

- VILLERMÉ, L. (1840/1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: Textos Exemplares.

- VON POTOSBKY, G. W. y BARTOLOMEI DE LA CRUZ, H. G., *La Organización Internacional del Trabajo. El sistema normativo internacional. Los instrumentos sobre derechos fundamentales*, Astrea, Buenos Aires, 1990.

9.2 Webgrafía

- BLOG DEL PROFESOR EDUARDO ROJO TORRECILLA [en línea]. Disponible en Internet: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/06/oit-declaracion-del-centenario-texto.html>
- CONFEDERACIÓN LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES ESTATALES [en línea]. Disponible en Internet: http://www.clate.org/oit2019/descargas/Documento_OIT_centenario.pdf
- LABOREAL [en línea]. Disponible en Internet: http://laboreal.up.pt/files/editions/Laboreal_ES_jul2016_2.pdf
- MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES [en línea]. Disponible en Internet: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS [en línea]. Disponible en Internet: <https://www.un.org/es/icj/permanent.shtml>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO [en línea]. Disponible en Internet: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
 - o https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662541.pdf
- SWISSINFO [en línea]. Disponible en Internet: <https://www.swissinfo.ch/spa/cien-a%C3%B1os--mejora-la-oit-derechos-laborales-/44704446>
- UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE [en línea]. Disponible en Internet: https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/index