



LOS DERECHOS HUMANOS Y LA OIT

Durante más de sesenta y cinco años la Organización Internacional del Trabajo ha procurado hacer realidad varios de los derechos y libertades básicas que las naciones del mundo se comprometieron a alcanzar en la Declaración Universal de Derechos Humanos procla-

mada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. Dichos esfuerzos, que valieron a la OIT el Premio Nóbel de la Paz en 1969, se describen en este folleto de información junto con algunos de los resultados alcanzados.

Las normas de la OIT y el trabajo

- En 1975-1976, atendiendo a los comentarios formulados por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones relativos a la aplicación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), la India adoptó una legislación en virtud de la cual sería abolido el sistema de servidumbre y sería liberada toda persona que en razón de ese sistema estuviera obligada a trabajar. Desde entonces, la OIT ha solicitado regularmente informaciones sobre las repercusiones prácticas de dichas medidas.
- Entre 1979 y 1983, a raíz de comentarios formulados por la misma Comisión de Expertos en relación con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), en Yugoslavia la referencia a la «aptitud moral y política» como

condición para ejercer ciertos empleos sería considerada inconstitucional y eliminada progresivamente de la legislación y de los anuncios de vacantes.

- En 1982, un decreto peruano otorgó a los empleados públicos el derecho a constituir organizaciones sindicales respondiendo a comentarios formulados por la Comisión de Expertos, relativos al Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

● Se ha afirmado que las normas internacionales del trabajo representan una de las principales influencias formativas en el desarrollo del pensamiento social y de la práctica laboral en todo el mundo. Su influencia se percibe de diversas maneras, las que se describen en las páginas siguientes.



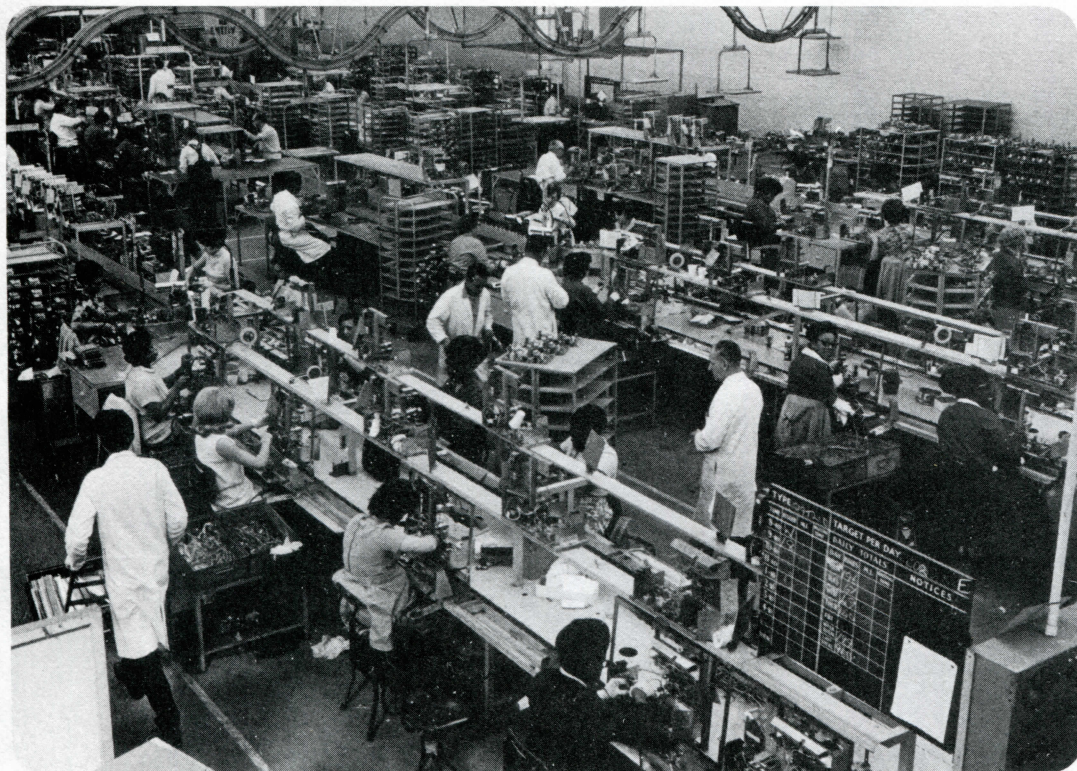
1. *La obligación de trabajar: algunas prácticas de contratación violan los Convenios de la OIT sobre abolición del trabajo forzoso.*

2. *Libertad sindical: tal como la define la OIT, consiste en el derecho fundamental que tienen los trabajadores y los empleadores de constituir las organizaciones de su preferencia y afiliarse a ellas.*

3. *Contra la discriminación: en esta empresa británica trabajan en pie de igualdad hombres y mujeres de muchas razas y credos. La OIT continúa luchando contra la discriminación en todas partes del mundo y en todas las actividades.*

4. *Derecho al trabajo: la OIT tiene la obligación constitucional de ayudar a sus Estados Miembros a promover el pleno empleo y elevar los niveles de vida. La promoción del empleo constituye una de las contribuciones principales de la OIT al Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estos marinos consultan una lista de puestos vacantes en Hong Kong.*



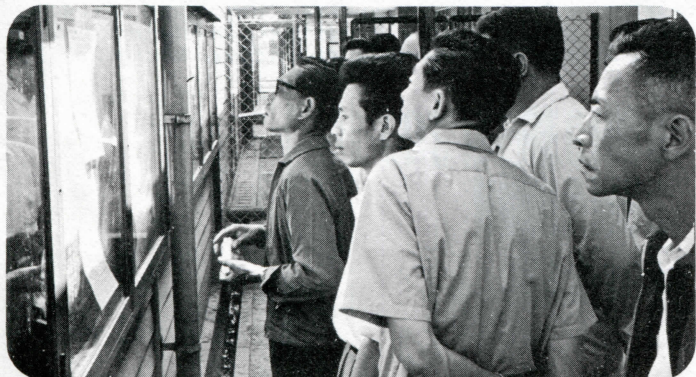


Consolidación de las libertades fundamentales

Todas las actividades de la Organización Internacional del Trabajo guardan relación con los derechos humanos. Seguridad en el trabajo, salarios y condiciones de trabajo justas, seguridad social, deberían ser derechos natos de todo ser humano. Pero hay ciertas libertades fundamentales que revisten interés especial para la OIT. Se trata de la libertad sindical, la libertad frente al trabajo forzoso y la discriminación en el empleo y ocupación y oportunidades de empleo.

Todos los Estados Miembros de la OIT se comprometen a alcanzar los fines y propósitos enumerados en la Constitución de la OIT y reafirmados en la Declaración de Filadelfia (1944), en la cual se establece que:

- El trabajo no es una mercancía.
- La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a alcanzar su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- El logro de las condiciones que permitan llegar a este re-



sultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.

La pertenencia a las Naciones Unidas también comporta la obligación por los gobiernos de respetar los derechos humanos. La Asamblea General de la ONU adoptó en 1948 la Declaración Universal de Derechos Humanos como objetivo común de todos los pueblos y naciones. Ciertas libertades fundamentales, enunciadas en la Declaración, revisten interés especial para la OIT; varias fueron incluso incorporadas a instancia de la Organización Internacional del Trabajo. Dentro del sistema de las Naciones Unidas incumbe a la OIT proteger tales derechos.

Normas internacionales

La OIT plasma sus objetivos fundamentales en dos clases de textos de alcance internacional: los convenios, que una vez ratificados crean una obligación jurídica, y las recomendaciones, que tienen como finalidad orientar la política general, la legislación y la práctica. Para que se apruebe un convenio o una recomendación son necesarios 2/3 de los votos de la Conferencia Internacional del Trabajo, integrada por representantes nacionales de todos los grupos: gobiernos, empleadores y trabajadores. Es imposible, por lo tanto, adoptar una norma sin el

apoyo fuertemente mayoritario de la comunidad mundial. Hasta 1985 se habían adoptado 161 convenios y 171 recomendaciones.

Si bien un convenio cobra fuerza obligatoria en un país únicamente por la decisión libremente adoptada de ratificarlo, los convenios y recomendaciones de nueva adopción se han de someter, por lo general, al órgano legislativo de un país para que considere las medidas que hayan de adoptarse respecto de ellos. Aun si no se produce la ratificación, un convenio puede servir de referencia para la elaboración de disposiciones nacionales. La OIT está facultada para solicitar periódicamente informaciones sobre la legislación y la práctica respecto de los convenios no ratificados y las recomendaciones. Este procedimiento permite examinar nuevamente la situación en los distintos países y determinar cualesquiera dificultades que pudieran entorpecer la aplicación de las medidas.

Se citan a continuación algunos de los convenios más importantes de la OIT en relación

En la actualidad, prácticamente todos los códigos del trabajo de los Estados Miembros de la Organización de la Unidad Africana tienen como común denominador los convenios y recomendaciones adoptados por la OIT.

— H. B. Musa, secretario general adjunto de la Organización de la Unidad Africana.

con los derechos humanos fundamentales:

Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11). Una de las primeras normas que estableció para los trabajadores agropecuarios los mismos derechos sindicales que para los trabajadores industriales. En julio de 1985 habían ratificado este Convenio 106 de los 150 Estados Miembros de la Organización.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). Estipula el derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir organizaciones y afiliarse a ellas por propia elección y sin autorización previa, y enumera una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones sin que intervengan las autoridades públicas. Ratificaciones registradas: 97.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Ampara contra la discriminación antisindical, protege a las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de interferencia entre ellas y propugna medidas que fomenten la negociación colectiva. Ratificaciones registradas: 113.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Exige que se elimine lo antes posible el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se prevén, sin embargo, ciertas excepciones: servicio militar, trabajo por sentencia judicial bajo la debida vigilancia, causas de fuerza

Los convenios de la OIT establecen normas ejemplares a que las naciones y pueblos del mundo deberían aspirar.

— Robert J. L. Hawke, Primer Ministro de Australia, 1983.

mayor, tales como guerras, incendios, terremotos, etc. Ratificaciones registradas: 128.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, como castigo por opiniones políticas o ideológicas, como movilización de la mano de obra, como medida disciplinaria de trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como discriminación. Ratificaciones registradas: 109.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Insta a eliminar la discriminación en relación con la formación profesional, la obtención de empleo y las condiciones de trabajo, por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. Ratificaciones registradas: 107.

Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). Se prevé en este Convenio la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificaciones registradas: 107.

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).

Estipula que debe fomentarse una política de pleno empleo, productivo y libremente elegido. Ratificaciones registradas: 70.

además de 1 100 declaraciones de aplicación de convenios en territorios no metropolitanos. Huelga decir que la aceptación oficial de un instrumento no siempre significa que se aplicará en la práctica. Es primordial que se ejerza cierto grado de supervisión internacional para garantizar la efectiva aplicación de las normas internacionales, cumplimiento que no obedezca a la coacción o a la amenaza de sanciones, sino a un espíritu de cooperación que nazca del deseo recíproco y genuino de mejorar las condiciones de trabajo y de vida. Durante cerca de sesenta años la OIT ha abordado

este problema, y ha perfeccionado procedimientos que en general dan buen resultado.

Los Estados que han ratificado convenios de la OIT deben informar regularmente sobre las medidas tomadas para su aplicación. La Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, compuesta por juristas eminentes que actúan con carácter personal, examina cuidadosamente las memorias de los gobiernos.

La Comisión estudia el grado de aplicación en un país de los convenios que ha ratificado y señala cualquier defecto en la legislación y práctica naciona-

les. Las cuestiones planteadas por la Comisión se estudian cada año en una comisión tripartita de la Conferencia, en la que las partes interesadas que componen la comisión (gobiernos, empleadores y trabajadores) estudian las dificultades existentes y las medidas necesarias para superarlas.

Esta práctica ha permitido en centenares de casos modificar la legislación o la práctica de un país. En su informe anual, la Comisión de Expertos incluye listas de casos, correspondientes a casi todos los Estados Miembros en los que en virtud del procedimiento se ha toma-

Supervisión internacional

En julio de 1985 se habían registrado cerca de 5 200 ratificaciones de convenios de la OIT,

Algunas publicaciones de la OIT sobre derechos humanos

LA OIT Y LOS DERECHOS HUMANOS. Memoria del Director General de la OIT a la Conferencia Internacional del Trabajo (52.^a reunión, 1968 (Parte I), Ginebra, 1968).

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO. Parte I de la Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 70.^a reunión, 1984.

EL IMPACTO DE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES INTERNACIONALES DEL TRABAJO, OIT, Ginebra, 1977.

ABOLICION DEL TRABAJO FORZOSO. Estudio general sobre las memorias relativas al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) (Conferencia Internacional del Trabajo, 65.^a reunión, 1979, Informe III, parte 4 B), Ginebra, 1979.

ESTUDIO GENERAL ACERCA DE LAS MEMORIAS RELATIVAS AL CONVENIO Y A LA RECOMENDACION SOBRE LA DISCRIMINACION (empleo y ocupación), 1957 (Conferencia Internacional del Trabajo, 56.^a reunión, 1971, Informe III, parte 4 B), Ginebra, 1971.

LIBERTAD SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Conferencia Internacional del Trabajo, 69.^a reunión, 1983, Informe III, parte 4 B), Ginebra, 1983.

LA LIBERTAD SINDICAL. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, tercera edición, 1985.

LABOUR AND DISCRIMINATION IN NAMIBIA. ILO, Geneva, 1977. «APARTHEID» Y TRABAJO. OIT, Ginebra, 1984.

IGUALDAD DE REMUNERACION. Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Conferencia Internacional del Trabajo, 60.^a reunión, 1975, Informe III, parte 4 B), Ginebra, 1975.

«Porvenir de las normas internacionales del trabajo», por N. Valticos (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 98, núm. 4, octubre-diciembre de 1979).

«El sistema de control de la OIT: su evolución en el último decenio», por K. T. Samson (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 99, núm. 1, enero-marzo de 1980).

«Las visitas sobre el terreno: importante engranaje del mecanismo de control de la OIT», por G. von Potobsky (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 100, núm. 4, octubre-diciembre de 1981).

«Normas y procedimientos de la OIT en materia de libertad sindical: Un balance», por A. J. Pouyat (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 101, núm. 3, julio-septiembre de 1982).

103, núm. 4, octubre-diciembre de 1984).

«Las normas internacionales y la protección del derecho a la tierra de los pueblos indígenas y tribuales», por Lee Swepston y Roger Plant (*Revista Internacional del Trabajo*, vol. 104, núm. 1, enero-marzo de 1985).

do nota de las modificaciones introducidas. Entre 1964 y 1985 se ha tomado nota de alrededor de 1 600 casos semejantes.

Pueden aplicarse asimismo otros procedimientos. Con arreglo al artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, un Estado Miembro puede presentar una queja de incumplimiento contra otro Estado Miembro en relación con un convenio que ambos hayan ratificado, lo que puede llevar a la creación de una comisión de encuesta. Dicho procedimiento puede iniciarse también a instancia de un delegado ante la Conferencia Internacional del Trabajo o por el Consejo de Administración. Desde 1974 se han presentado diez quejas, constituyéndose comisiones de encuesta en cinco ocasiones. En el resto de los casos se ha llegado a una solución antes de la constitución de la Comisión, o se ha dado curso al asunto bajo el procedimiento especial de libertad sindical que se indica más adelante. Las organizaciones de trabajadores o de empleadores pueden igualmente, con arreglo al artículo 24 de la Constitución, presentar a la OIT una reclamación por incumplimiento de convenios ratificados, a fin de que la examine el Consejo de Administración. Este procedimiento se ha utilizado en dieciséis ocasiones en los últimos diez años.

Existe en la OIT un procedimiento para examinar las quejas por violación de la libertad sindical. Este procedimiento se instituyó en 1950, en consulta con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. Su órgano principal es el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, constituido por tres re-

presentantes gubernamentales, tres representantes de los empleadores y tres de los trabajadores. Este Comité ha investigado más de 1 350 quejas en treinta y cinco años subsiguientes a su creación, muchas veces con resultados positivos. El Comité ha establecido un repertorio importante de principios concernientes al derecho de sindicación en situaciones particulares. Los casos especiales cuyo examen resulta particularmente difícil pueden remitirse a una Comisión de Investigación y de Conciliación.

En su conjunto, el mecanismo de supervisión de la OIT constituye un sistema probado para verificar la actuación de los gobiernos en cuanto a la aplicación de las normas internacionales del trabajo, sobre todo las que se relacionan con los derechos humanos fundamentales. Al ofrecer un foro donde pueden debatir libremente las cuestiones socioeconómicas del momento hombres y mujeres que se ocupan de tales asuntos en sus respectivos países, la OIT tiende también a fomentar y promover prácticas de cooperación.

La Organización Internacional del Trabajo ayuda a crear una plataforma común para que quienes actúan en el campo de las relaciones de trabajo estudien y comprendan las normas de justicia y equidad sociales que se aplican en distintas naciones a las cuestiones laborales y las adapten con inteligencia a sus respectivos países. La mayor parte del derecho laboral de la India se funda en ese principio.

— V. V. Giri, Presidente de la India, en su libro *Labour problems in Indian industry*, 1965.

Resultados

A continuación se dan algunos ejemplos concretos de medidas eficaces tomadas por la OIT para proteger los derechos humanos fundamentales.

En 1970, atendiendo a comentarios relativos al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), un país del Mediterráneo con importante comercio turístico anuló un reglamento que prohibía a los trabajadores de hoteles y restaurantes abandonar sus empleos sin la autorización de las autoridades públicas.

A raíz de comentarios de la Comisión de Expertos relativos al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), un país árabe eliminó la membrecía obligatoria de periodista de un cierto movimiento político.

La Comisión de Expertos señaló a un país de África, que había ratificado el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, la existencia de disposiciones que autorizaban el encarcelamiento de marinos mercantes por violaciones disciplinarias y que permitían el traslado forzoso de los desertores a sus barcos. Estas disposiciones fueron abrogadas en 1976.

En 1978, la Comisión de Expertos tomó nota de la liberación en un país de Asia de alrededor de 10 000 personas que habían sido detenidas por muchos años y obligadas a efectuar trabajo forzoso, contrariamente a lo dispuesto por el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).

Entre 1976 y 1979, en algunos casos de queja relacionados con arrestos y detenciones, se informó al Comité de Libertad Sindical sobre la liberación de alrededor de 250 sindicalistas.

En 1979-1980, el Jefe de Estado de un país africano perdonó a algunos líderes sindicales convictos, a raíz de una misión de un alto funcionario de la OIT y del examen del caso por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración.

En 1981, en respuesta a comentarios relacionados con el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), un país europeo modificó su legislación para proteger a las mujeres trabajadoras contra la terminación de la relación de trabajo fundada en el matrimonio o la maternidad.

En 1981-1982, un país de América latina liberó de prisión a tres dirigentes de la Asociación de Empleadores, al cabo de una reclamación de la Organización Internacional de Empleadores ante la OIT y de una misión de un representante de la OIT.

Apartheid

El problema del *apartheid* es objeto de un folleto aparte publicado por la OIT en 1983. Un breve resumen de los principales hechos se enuncia a continuación.

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó en 1961 una resolución en la que se condenaba la política racial del Gobierno de Sudáfrica y se invitaba a este país a retirarse de la Organización. La presencia de la delegación de Sudáfrica despertó protestas en la Conferencia de junio de 1963. Ulteriormente, el Consejo de Administración constituyó una comisión sobre cuestiones relativas a Sudáfrica. En el mes de marzo siguiente, el Gobierno de la República de Sudáfrica notificó su retirada de la Organización Internacional del Trabajo.

En 1964, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la «Declaración referente a la política de *apartheid* de la Repú-

ca Sudafricana», en la que figuraba como anexo «un programa de la OIT para la eliminación del *apartheid* en materia de trabajo en la República Sudafricana». Este programa constituye esencial y necesariamente una exposición de los cambios requeridos en la legislación sudafricana para eliminar la discriminación en el empleo, el trabajo forzoso y la negación de la libertad sindical en dicho país. En 1981, la Conferencia adoptó otra Declaración actualizando los textos de 1964, que se refiere también a las medidas a adoptar por los gobiernos, empleadores y trabajadores de los Estados Miembros de la OIT.

Desde 1964 el Director General ha presentado todos los años un informe especial sobre la situación en Sudáfrica. La difusión de estos informes y su examen por la Conferencia representan los medios principales con que cuenta actualmente la OIT para someter a constante análisis la cuestión de los derechos humanos en Sudáfrica. Los informes recogen los últimos hechos y cifras que demuestran los contrastes económicos y la injusticia humana de la discriminación racial. En ellos se informa también sobre las medidas adoptadas contra el *apartheid* por los gobiernos y por las organizaciones de empleadores y de trabajadores del mundo entero. Por consiguiente, los informes tienen por objeto apoyar a los hombres y mujeres que dentro y fuera de Sudáfrica luchan por los derechos humanos.

La OIT ha puesto en marcha un importante programa de cooperación técnica destinado a los países de África del Sur, a los movimientos de liberación

nacional reconocidos por la Organización de la Unidad Africana y por sindicatos negros independientes. Esta asistencia tiende a ayudar a superar los múltiples factores discriminatorios del *apartheid* por medio de

programas de capacitación que incrementen las posibilidades de que los sudafricanos no blancos tengan mayor acceso e igualdad de oportunidades para educación y empleo en una Sudáfrica libre e independiente.

Promoción de los derechos humanos a través de medidas prácticas

La acción de la OIT en favor de los derechos humanos no se limita a la preparación y aplicación de convenios y recomendaciones. Todas las actividades de la Organización, incluidas la investigación, la difusión de información, las tareas educativas, y en especial la cooperación técnica, tienen por finalidad hacer que se alcancen los objetivos constitucionales de la OIT y se cumplan sus normas.

Los convenios y recomendaciones pueden constituir prototipos y objetivos para la legislación del trabajo, los regímenes de seguridad social, los sistemas de administración del trabajo y las relaciones profesionales. En sentido inverso, las tareas del personal de la OIT en los diversos países permiten a la Organización determinar nuevos problemas sociales o dificultades de orden práctico que obstaculizan el cumpli-

miento de las normas formuladas por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta relación recíproca entre todas las actividades de la OIT se refleja tangiblemente en el Programa Mundial del Empleo, aportación fundamental al Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo. La orientación esencial de este Programa deriva de la obligación constitucional de fomentar el pleno empleo y elevar el nivel de vida y las condiciones de trabajo, deduciéndose también del Convenio relativo a la política del empleo y la Recomendación del mismo nombre adoptados en 1964, así como del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores adoptado en 1981. Las actividades emprendidas en virtud del Programa se llevan a cabo mediante misiones de expertos y un extenso programa de investigación.

Son pocas las organizaciones que han logrado, en la medida en que lo ha hecho la OIT, plasmar en una acción concreta la idea moral fundamental en que está basada... Con un trabajo serio y constancia infatigable, la OIT ha obtenido reformas que suprimieron las injusticias más flagrantes en gran número de países, particularmente en Europa.

— Aase Lionaes, presidenta del Comité Nóbel, con motivo de la entrega del Premio Nóbel de la Paz a la OIT.



En 1964 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Declaración de condena a la política de apartheid y un Programa de la OIT para la eliminación del apartheid en cuestiones laborales en Sudáfrica.

Se enviarán gratuitamente ejemplares de este folleto a las personas y organizaciones que lo soliciten. Dirigir pedidos a:

Servicio de Información
OFICINA INTERNACIONAL
DEL TRABAJO
CH-1211 Ginebra 22 (Suiza)