

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Su valor, su viabilidad, su incidencia
y su importancia como elementos
de progreso económica y de justicia social

María Luz Vega Ruiz

Daniel Martínez

DECLARATION/WP/9/2002

Documento de Trabajo

**LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO**
**Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia
como elementos de progreso económico y de justicia social**

María Luz Vega Ruiz
Especialista In focus Declaración, OIT Ginebra
Daniel Martínez
Director del Equipo Multidisciplinario para los países Andinos, OIT Lima

**Organización Internacional del Trabajo
Ginebra**

Julio 2002

Prefacio

La Conferencia Internacional del trabajo adoptó en Junio de 1998 la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Dicho instrumento obliga a los estados Miembros a respetar, promover y hacer realidad 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, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. El programa In focus para la promoción de la Declaración es responsable dentro de la Organización de los procedimientos ligados a los informes, así como de las actividades de cooperación técnica relativas a este instrumento. El programa se encarga también de la sensibilización, de la asistencia y la asesoría, así como de la investigación sobre diferentes temas ligados a los derechos fundamentales en el trabajo. La serie documentos de trabajo está destinada a estimular la discusión sobre cuestiones relativas a la Declaración y expresa el punto de vista de los autores y no necesariamente el de la OIT.

Si bien la Declaración fue aprobada por consenso por los Estados Miembros de la Organización, y pese a su corta vida son numerosos los temas que se han venido planteando y debatiendo en diversos foros nacionales y regionales, ¿que aporta la Declaración en un mundo globalizado?, ¿Es oportuno aplicar los derechos fundamentales para mejorar la productividad?, ¿La aplicación de los derechos fundamentales aumenta los costos en el trabajo?, ¿hasta que punto los principios se relacionan entre si?. Estas y otras cuestiones son las que de forma general y desde su propia experiencia intentan responder los autores, Daniel Martínez y Maria Luz Vega, ambos colegas de la OIT con amplia trayectoria profesional en los temas y en particular en América latina.

La Declaración ha sido reconocida un instrumento de justicia social indispensable para el desarrollo social. Democracia, equidad y justicia son algunos de los elementos que a juicio de los autores resultan fortalecidos por el pleno ejercicio de los principios y derechos contenidos en la Declaración. En esta línea los autores sostienen que el nuevo instrumento de la OIT establece las bases para generar trabajo decente.

Con este documento el programa In focus para la promoción de la Declaración intenta abrir nuevas bases para la reflexión y el debate, proponiendo nuevos temas, retos y análisis que permitan tanto a nuestros constituyentes como a la sociedad civil en general avanzar en cumplir los objetivos de la OIT. Así mismo el presente documento es el primero con especial enfoque en América latina, región en la que Declaración espera poder desarrollar un importante número de programas y actividades.

Con esta nueva publicación esperamos fomentar en los investigadores y en los actores sociales análisis y propuestas que sirvan para proseguir el camino de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Julio 2002

W.R. Böhning
Director del Programa In Focus
para la promoción de la Declaración

INDICE

	Páginas
Prefacio	ii
INDICE.....	iii
1. Introducción	1
2. Los principios y derechos fundamentales: la génesis de un cuerpo legal del derecho natural al derecho positivo	2
3. Los derechos fundamentales en el trabajo	5
4. Los derechos fundamentales en el trabajo un conjunto indisoluble	11
5. Los efectos de la falta de cumplimiento de algunos de los derechos fundamentales: la prueba de la interrelación.....	14
6. El valor político y económico de los principios: ¿elementos necesarios o restricciones a la libertad?.....	19
7. Los derechos fundamentales en el trabajo: el mínimo común denominador de cara a la globalización.	24
8. Estado, gobiernos, actores sociales y derechos fundamentales en el trabajo	27
9. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en América Latina y el Caribe.....	32
9.1 Los derechos fundamentales en el trabajo en la normativa de los países de América Latina y el Caribe	32
9.2. Derechos fundamentales en el trabajo y actividad económica.....	35
9.3. Integración regional y derechos fundamentales	36
10. La necesidad de la aplicación efectiva de los derechos fundamentales: la base para un trabajo decente.....	40
Bibliografía	42

1. Introducción

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se han convertido por consenso para la comunidad internacional en la base social de la economía mundializada, muestra de ello es la existencia de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento (adoptada en la Conferencia internacional del Trabajo en su 86.a reunión, Ginebra, el 18 de junio de 1998) y por la que todos los Estados Miembros de la Organización adquieren un compromiso de respetarla y promoverla.

A pesar de su novedad, y de su corta andadura, la Declaración empieza a ser un instrumento debatido, difundido y comentado no sólo por los mandantes de la organización, sino también para la sociedad civil para el desarrollo social de las relaciones internacionales y en general como sustento a una nueva arquitectura de gobernanza de la globalización.

Pobreza, desempleo, costos laborales son temas fundamentales en discusión que se convierten en el centro de atención del desarrollo económico entremezclándose con la idea de justicia social y respeto a mínimos indisponibles en un marco de crecimiento económico.

El presente trabajo es fruto de la reflexión sobre la base de los Informes de seguimiento de la Declaración (Informes Anuales y Globales), del desarrollo de algunos programas y proyectos de cooperación técnica y de la experiencia de los autores (concentrada esencialmente en América latina, de ahí el capítulo expreso) en la labor diaria en la promoción de la Declaración. Las opiniones versadas representan sus conclusiones particulares. Nada impide tratar y contrastar opiniones diferentes sobre los lazos de vinculación de los derechos, sobre su impacto económico o sobre su incidencia en el desarrollo del proceso de globalización.

Se trata así de abrir las puertas a una reflexión, basada en la existencia de una Declaración internacional consensuada en un momento donde la justicia social parece una necesidad más evidente y hacer participe a los lectores de toda una serie de experiencias que permiten concluir, al menos desde la óptica de los autores, que la existencia, y la aplicación de los Derechos fundamentales en el mundo del trabajo es necesaria y pertinente.

Hablar de Derechos fundamentales, como un conjunto de principios básicos, interdependientes y necesarios es hablar de trabajo decente y en esa perspectiva los autores hacen suya la idea de la Declaración (como instrumento de aplicación necesaria) como base de justicia distributiva y de igualdad.

Esperamos con este trabajo generar nuevos elementos para la discusión, abrir nuevas expectativas para el debate y participar en el proceso conjunto de la promoción de la Declaración.

2. Los principios y derechos fundamentales: la génesis de un cuerpo legal del derecho natural al derecho positivo

Cada vez que se crea una comunidad aparecen reglas y normas destinadas a organizar, en todos los ámbitos, su funcionamiento sobre la base de principios comunes (*Ubi societas, ibi ius*), es decir cuando hay una agrupación humana, surge de forma automática el fenómeno jurídico. El derecho definido (según la tradición romana) como un conjunto de preceptos de conducta establecidos en forma de reglas obligatorias y destinados a hacer reinar el orden y la justicia entre las personas que viven en sociedad (Hauriou, 1980, pág. 171) es, por tanto, una necesidad de toda colectividad. Así, todo *corpus* normativo se fundamenta en la exigencia de la persona de contar con un orden, así como en una cierta noción de justicia relacionada con una escala de valores (principios) propia de cada grupo social.

El *moderno* Estado, en la idea del *Welfarestate*, *Estado Social* o *Estado de bienestar* (sobre este tema ver Martínez y Vega, 2001), establece y aplica en la sociedad la norma que considera necesaria para regular sus relaciones con los individuos, partiendo de la necesidad de una "corrección" moral de los desajustes existentes basada en la noción de igualdad y en la justicia social (concebidos de forma genérica por nuestra sociedad como principios esenciales de desarrollo). En suma, la aparición del Estado de bienestar implica el desarrollo de garantías para equilibrar la correlación de fuerzas existentes en toda relación comunitaria, cualquiera sea el ámbito que se contempla, buscando esencialmente la equidad (en el sentido de libertad de decisión) con el fin de permitir el acceso igualitario de todos los miembros de la sociedad a los servicios comunes (es decir facilitando la posibilidad real de acceder a ellos).

El Estado actual se basa por tanto en una distribución igualitaria de derechos, deberes y beneficios (la llamada justicia redistributiva); es decir que, sobre la base del interés común, se garanticen los medios para que aquellos mas desfavorecidos y por tanto "desiguales" tengan las mismas oportunidades de ejercer sus "potencialidades" mínimas en todos los ámbitos y poder así desarrollar la esencia de su libertad¹. Como señala Rawls (1971, pág. 5) un estado será justo cuando sus ciudadanos estén preparados para afirmar una serie de principios característicos que permitan asignar derechos y deberes básicos a cada persona y determinar cual es la distribución apropiada de los beneficios y las cargas de la cooperación social.

En este contexto de justicia, adquiere relevancia singular el concepto de derechos humanos o fundamentales como expresión "jurídica" de los valores esenciales de la comunidad. En efecto, todo ser humano tiene derecho a un mínimo respeto debido al individuo como tal que supone la existencia de límites morales a cualquier acción externa. Toda persona tiene derecho a ejercer su libertad sin que se le interfiera y sin que él interfiera en otros individuos. Se trata en fin, de un derecho igual para todos y que nace de la propia naturaleza del individuo en la sociedad. Ser tratado de forma igual es un indicador de justicia² y por ello ser tratado de forma justa, supone ser considerado de forma equitativa y leal.

En efecto, el Estado liberal democrático considera los derechos y libertades fundamentales³ como un instrumento "justo" en la limitación del poder político y en este sentido busca

¹ Como se ha señalado por García (1998, pág. 15), la fortaleza del estado depende del nivel moral y material de sus ciudadanos y por tanto está reñido con la miseria, miseria que amenaza de forma paralela la estabilidad social con su tendencia a generar la revolución. Es decir la acción estatal para corregir las disfunciones de la sociedad industrial es, no sólo una exigencia ética, sino una necesidad, pues desde esta óptica, se debe optar necesariamente entre revolución o reforma social.

² Mills, 1987, señala que la igualdad debe ser considerada un precepto básico de la justicia.

³ Los términos derechos fundamentales y derechos humanos si bien se circunscriban a la persona en sus aspectos individual y colectivo representan ámbitos diferentes. Los derechos humanos fueron considerados como

determinar la existencia de principios superiores al poder del estado e inherentes a la persona (en su vertiente individual y colectiva), reconociendo, por ende, la superioridad del ser humano y de la de la sociedad civil que integra, y a cuyo servicio nacen los instrumentos del poder político. Se trata en fin, de reglas de derecho consuetudinario internacional o natural por encima del alcance de otras normas jurídicas positivas (incluso transnacionales como los Tratados o la Convenciones internacionales), vinculantes por ser esenciales y que no necesitan de la adhesión o ratificación de cualquier institución nacional, en cuanto son válidas por sí mismas.

No obstante estos derechos no son inmutables y permanentes en el tiempo, sino como señaló el antiguo Secretario General de Naciones Unidas, Boutros Boutros-Ghali en su discurso inaugural durante la Conferencia de Viena sobre Derechos humanos en 1993 ” *Si bien son derechos comunes...cada era cultural puede tener su particular forma de contribuir a la aplicación de los mismos. ...Por su propia naturaleza son derechos en evolución. Quiero decir con esto que tienen a la vez por objeto expresar mandamientos inmutables y enunciar un momento de la conciencia histórica. Así pues, son, a un tiempo, absolutos y puntuales*”.

El caso del principio de igualdad es revelador de esta naturaleza “evolutiva”⁴. La igualdad en el siglo XVIII era entendida como un derecho restringido como un refuerzo de la libertad y sometido a límites estrictos⁵. Desde el siglo XX, el estado social establece la igualdad desde una perspectiva amplia como base de los demás derechos, como fundamento de la acción del Estado mismo: el tratamiento igual de los desiguales se convierte en el centro de su desarrollo. En lo laboral el concepto de igualdad es una muestra inequívoca de dicha transformación. En el siglo XIX la mujer y algunas minorías (raciales esencialmente) no son consideradas ciudadanos, ni sujetos de derecho. La Revolución industrial genera su incorporación al mercado de trabajo inicialmente sobre la base de protección (inferiores con derechos), considerando que proteger permite incorporar con salvaguardas y que por tanto garantiza la igualdad. A partir de los años 60 el valor que prima como derecho básico es la igualdad real, y así por ejemplo el concepto primero de igual remuneración por igual salario, pasa a concebirse desde la base de equidad real y acceso igualitario que es el que se plasma en el actual derecho a una remuneración igual por un trabajo equivalente o de igual valor.

Los derechos y libertades fundamentales son, así, un ensamblaje de facultades e instituciones que concretan *per se* en un cuerpo normativo universal las exigencias de dignidad, libertad e igualdad sociales, que son reconocidas como indispensables para el buen funcionamiento del estado y que pueden modificarse en función de los cambios de valores en la sociedad.

Fundamental es todo aquello manifiesto, claro, sin cuestión. En este contexto los derechos fundamentales si bien son adaptables, existen con carácter general y con independencia del grado de desarrollo de cada país; son globales, no graduales. Como señala el artículo 1 de la Declaración de la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de Viena (1993) “*La*

fundamentales y en tal sentido se les ha venido calificando desde los años 50. En general se entiende que derechos humanos son aquéllos que son reconocidos por un ordenamiento jurídico y a los que se les otorga una protección especial. El término derechos fundamentales responde más al ámbito del derecho natural.

⁴ No hay que olvidar que dicho derecho está ya presente en las primeras organizaciones políticas. Así en Grecia, los principios en que se basaba esta Polis-Estado eran la libertad, la igualdad y la filantropía. Para el ciudadano ateniense el concepto de libertad era absoluto y sólo se restringía por el mandato de la ley. Por ésta todos los atenienses eran iguales y verdaderamente libres (sin embargo, la libertad se concebía en un concepto de esclavitud).

⁵ No hay que olvidar que pensadores como Tocqueville percibían al componente igualitario, inherente a la democracia, propenso a expandirse hacia el campo social y económico y, por ende, como principal amenaza a la libertad.

comunidad internacional debe tratar los derechos fundamentales en general de manera justa y equitativa, en pie de igualdad y dándoles a todos el mismo énfasis. Debe tenerse en cuenta la importancia de las particularidades nacionales y regionales, así como los diversos patrimonios históricos, culturales y religiosos, pero los estados tienen el deber, sean cuales fueren sus sistemas políticos, económicos y culturales, de promover y proteger todos los derechos humanos y las libertades fundamentales”.

¿Cuáles son estos derechos? El carácter universal y de expresión histórico-ética ha generado su propia determinación.

Por su naturaleza, los derechos fundamentales se han clasificado en torno a los distintos aspectos de proyección del hombre en sociedad. Así, tras el reconocimiento (con la Revolución francesa) de una serie de **derechos políticos y civiles** inherentes al papel de ciudadano de todo ser humano⁶ (en tanto que *zoon politikon* en la concepción de Aristóteles), el desarrollo de los movimientos sociales tras la Revolución Industrial y la progresiva complejidad social y económica que adquieren los mercados, incluido el de trabajo, generó la necesidad de plasmar al más alto nivel una serie de **derechos económicos, culturales y sociales** esenciales que son resultado de una acción conjunta de los más desfavorecidos y del alcance de la propia ideología liberal que intentaba superar sus propias limitaciones sociales⁷.

Fruto de la evolución económica, los derechos económicos y sociales fundamentales han sufrido una transformación y ampliación de su contenido como consecuencia de importantes dosis de compromiso social, nacidas de la evolución de las doctrinas liberales⁸. Así, por ejemplo a diferencia del siglo XVIII, actualmente la propiedad no es un derecho absoluto y tiene su límite en su función social (cabe, por ejemplo, la expropiación por el estado con base en la necesidad y la utilidad pública), y la libertad de empresa (institución clave de una economía de mercado) se ve restringida por la posibilidad de una planificación indicativa, la existencia de un sector público y la reserva de algunas actividades económicas para ese sector.

De forma paralela, y en el ámbito estrictamente laboral las nuevas sociedades democráticas reconocen a la huelga, a la libertad de sindicación y al derecho a la negociación colectiva como derechos básicos fundamentales, reflejando el carácter central del valor colectivo y equilibrador de las asociaciones clasistas y de sus medios de acción.

El carácter de derecho humano fundamental de la máxima expresión de las relaciones colectivas (la negociación colectiva a través de la organización sindical), refleja la importancia en la sociedad del derecho del trabajo en su vertiente más original. De hecho en la mayor parte de las constituciones modernas, el derecho a la libertad sindical y a negociar colectivamente aparecen junto al derecho a la vida, a la propiedad o a la libertad de domicilio. En efecto, este reconocimiento al más alto nivel del derecho colectivo del trabajo implica en si la importancia central de la acción colectiva laboral para conseguir los fines básicos del ser humano y por ende de la sociedad. Se trata, en fin, de alcanzar la justicia social y ello no sólo a través de instituciones comunes del derecho (ley, contrato, etc.), sino a través de formas *sui generis* que

⁶ Se destinan a proteger la vida, la libertad, la seguridad y la integridad física y moral de la persona, así como su derecho a participar en la vida pública o gobierno.

⁷ En la actualidad se discute el desarrollo de una nueva serie de derechos tales como los relativos al desarrollo, a la paz, a la preservación del medio ambiente, etc. basados más en la idea de ciudadanía general y solidaridad mundial.

⁸ Sin duda, la irrupción fortalecida en una sociedad democrática del valor de la igualdad, que está detrás de estos derechos y que obra como límite fundamental, es el punto de desarrollo de una nueva concepción de los derechos fundamentales.

por ser expresión máxima de la voluntad común, adquieren un rango singular que les dota de carácter, no sólo normativo y vinculante, sino también de derecho fundamental.

El trabajo y sus manifestaciones más concretas también se reconocen como fundamentales en la mayor parte de los textos constitucionales, aunque con carácter diferente según el elemento protegido. Así el derecho al trabajo, la no-discriminación (igualdad en el ámbito laboral), y la prohibición del trabajo forzoso⁹ aparecen generalmente junto a los demás derechos fundamentales, vinculando y obligando en su cumplimiento directamente a los poderes públicos, es decir permitiendo al ciudadano ejercerlo directamente incluso sino está desarrollado por una ley ordinaria, mientras que otros derechos como el salario mínimo, la jornada, la seguridad social, etc., son reconocidos, en ocasiones, con marcado contenido programático y por tanto no son de aplicación directa, es decir sólo son revindicables por la vías de acción que les permite la legislación ordinaria, lo que obliga a parte de su reconocimiento constitucional a un desarrollo específico.

Queda por tanto patente que la protección y la dignificación del ser humano son el trasfondo de todo el andamiaje del Estado moderno y por ello se reflejan en las constituciones y en los tratados y normas supranacionales. En tal sentido, cualquier vulneración de los equilibrios mínimos, entendidos en término de derechos inherentes y fundamentales, no sólo interfiere la aplicación de los derechos mismos, sino que atenta contra relaciones sociales justas y equilibradas, contra el estado y contra las bases de la democracia (aparte de la ilegalidad que el incumplimiento normativo lleva consigo).

Sin duda, establecer unos mínimos de protección social y delimitar cuáles son aquellos elementos fundamentales que permitan cumplir con los requerimientos esenciales del desarrollo social, resulta fundamental para el avance de una sociedad moderna. La importancia de fijar tales mínimos se refleja en la propia internacionalización del derecho, donde la universalización de los derechos humanos resulta fundamental (desde la Declaración francesa de 1789, ha sido una tendencia generalizada). Como señala el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de Naciones Unidas “... *la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana*”. Son estos derechos la base normativa natural (en el sentido del inusnaturalismo clásico) que debe ser amparada y protegida a través de la norma por un Estado de derecho de corte social, y ello a través de situarlos en el más alto rango de la pirámide normativa.

3. Los derechos fundamentales en el trabajo

En la actualidad, la ya mencionada constitucionalización (en tanto que norma de máxima jerarquía) del derecho del trabajo es la expresión máxima, en el ámbito nacional, de la importancia de ciertos derechos en lo social. Las Constituciones modernas reflejan¹⁰:

- La igualdad, no sólo a través de la lucha enérgica contra la discriminación, sino con medidas efectivas para ayudar al excluido o no privilegiado;
- La afirmación de la obligación del estado respecto a los ciudadanos de liberarlos de las angustias de vida, en la medida en que estas son susceptibles de tratamiento comunitario;

⁹ La lucha contra la esclavitud fue el origen de la lucha social y por ende del derecho del trabajo en su vertiente colectiva.

¹⁰ En América Latina, por ejemplo se reconoce prácticamente en todas las Constituciones la libertad, el derecho y el deber de trabajar, así como la igualdad ante la ley.

- El reconocimiento de grupos organizados de la sociedad civil y de su derecho a defender sus intereses en el marco del bien común;
- El trabajo libre como derecho y como deber.

La idea de que el trabajo es un bien jurídico indispensable queda así plasmada de forma incuestionable, al positivizarse a través de la norma y en este caso, como se mencionó, con la más alta jerarquía.

El Estado moderno, basado en la democracia y de alto contenido social, ordena su expansión en lo laboral a través de la promoción de mínimos básicos caracterizados como derechos fundamentales. En este nuevo orden es sin duda el principio de igualdad, el factor integrante de la protección debida.

Asegurar de forma continua e igual a todos los ciudadanos un determinado número de servicios, considerados como esenciales (por cuanto cubren las necesidades fundamentales del ser humano), aumenta de por sí los derechos de todos los individuos, a la vez que incrementa la solidaridad. Esta noción – considerada por algunos como la ciudadanía social –, al estar sustentada en los derechos que el propio estado garantiza, es el equivalente individual del principio de cohesión social, ya que implica la capacidad igual de todo ser humano para tomar parte de manera completa y activa en la vida social de la comunidad. La solidaridad no debe, sin embargo, ser visualizada en torno a la noción de necesidad individual, pues así concebida sólo sería operativa cuando exista una carencia probada del individuo, lo que transformaría el Estado Social¹¹ en estado asistencial. En el ámbito laboral, la igualdad se instrumenta a través de los derechos laborales fundamentales que son la condición mínima para re-equilibrar posiciones sociales de partida, que por las circunstancias económicas pueden resultar desfavorecedoras.

Toda política de inclusión social debe llevar implícito el respeto al principio de solidaridad, trasfondo mismo del Estado Social. La solidaridad deberá reflejarse en el contenido social de los programas y políticas estatales, pero además en las partidas de ingresos y gastos de los Presupuestos nacionales lo que implicará transferencias financieras en favor de los sectores, regiones y grupos más desfavorecidos.

Esta justicia distributiva se fomentará a través de la inclusión económica (ejecutada a través de medidas positivas), del desarrollo participativo y del diálogo social. Pero, junto con el mantenimiento de los valores sociales de solidaridad interna y de apoyo mutuo que garanticen un libre acceso de todos los miembros de la sociedad a los servicios de interés público, el nuevo Estado Social deberá fundamentarse también en una doble concepción de principios: el de libertad de empresa y el de elección productiva.

Es necesario en este contexto mejorar la competitividad en las regiones, provincias o estados más débiles a través de políticas que promuevan de forma eficaz la solidaridad, el apoyo productivo y el progreso comunitario, todo ello con el fin de reducir las disparidades y generar el progreso común. La cohesión social es, así, un factor de “igualdad económica” al servicio de la comunidad que sirve para crear y aumentar los niveles de empleo y productividad y así mejorar la calidad de vida.

Desde un punto de vista político, la cohesión significa la conciencia de pertenecer a una comunidad, sin renunciar a las particularidades nacionales o regionales. En este sentido es

¹¹ En tanto que estado que garantiza el desarrollo individual en base de igualdad y de legalidad.

fundamental reforzar la idea de ciudadanía común, garantizando para ello los derechos fundamentales de los ciudadanos, en igualdad de oportunidades. Este contexto implica en su base reforzar el carácter democrático de la toma de decisiones, fundamentada en la equidad e insistiendo en la idea de distribución equitativa de la renta.

Como se observa, el desafío de las diferencias no ha caído en el vacío para el derecho del trabajo que lo entiende como la igual oportunidad de elegir y de mantener el propio proyecto de vida personal por medio de una regulación de la relación laboral que se adapte a los intereses del trabajador individual.

En este ámbito, el Estado Social concilia los valores de seguridad y libertad, dotándole así de legitimidad. En efecto el estado presta servicios públicos asegurando a los ciudadanos el acceso a los servicios fundamentales y permitiendo, a la vez que acrecienta sus derechos individuales, incrementar su solidaridad. Al mismo tiempo el Estado providencia establece las reglas del empleo, bien ejerciendo una tutela directa sobre la relación laboral, bien facilitando el desarrollo de la autonomía colectiva, protegiendo así al trabajador de posibles riesgos que afecten su capacidad de ganancia.

El estado es hoy el garante de la protección social¹², aunque reconoce sus límites buscando expresar la diversidad de los intereses que son comunes a la sociedad, asociando a los representantes de esos intereses en la elaboración de sus normas, o bien dejándoles definir en su ámbito lo que ellos conciben como bien común.

Así se comprueba que, el estado no parece capaz en la práctica de afrontar sólo las desigualdades e injusticias de la exclusión social (en el fondo utilizando el mismo argumento ya manejado por Beveridge). En este sentido los estados no tienen el monopolio de la definición del interés general, y deben acoplarse a las instancias regionales que el mundo plantea y de otra parte a los actores sociales, que a título diferente, tienen el derecho "de construir el derecho". Es decir el estado deberá ser considerado el garante del interés general, pero no será el único en definirlo.

En el ámbito laboral, el Estado social concilia los valores de seguridad y libertad, dotándole así de legitimidad. En efecto, el Estado presta servicios públicos asegurando a los ciudadanos el acceso a los servicios fundamentales y permitiendo a la vez que se acrecienta los derechos individuales de los ciudadanos, incrementar su solidaridad. Al mismo tiempo el Estado establece las reglas del empleo, bien ejerciendo una tutela directa sobre la relación laboral, bien facilitando el desarrollo de la autonomía colectiva, protegiendo así al trabajador de posibles riesgos que afecten su capacidad de ganancia.

Desde esta perspectiva, el Estado no parece capaz, en la práctica, de afrontar él sólo las desigualdades e injusticias de la exclusión social, ya que no tiene el monopolio de la definición del interés general, entendido éste como la solidaridad individual necesaria para asegurar la protección de todo el colectivo social, y que por tanto debe acoplarse a las instancias regionales que el mundo plantea y, de otra parte, a los actores sociales, que a título diferente, tienen el derecho de construir el derecho. Es decir, el Estado deberá ser considerado el garante del interés general, pero no será el único en definirlo.

Ello es así porque definir el interés general es sinónimo de "hacer política", y porque implica apostar a que existe algo así *como un interés general*. Implica también apostar a que la

¹² El desconocimiento de este papel del estado es un rasgo común de los análisis neoliberales y neocorporativistas, que consideran al estado como instrumento y no como garante de las relaciones socioeconómicas.

actividad política es un medio muy importante (pero no el único) para ir definiendo y encontrando esos bienes públicos que son la libertad, la equidad, la seguridad y la protección social, entre otros. A su vez, la forma principal de llevar a la práctica esas aproximaciones al bien público es mediante el control de instituciones estatales, control que es el objeto principal de las facultades políticas del Estado.

Las libertades que acompañan al régimen democrático permiten que surjan y se discutan diversas visiones sobre las direcciones en que se puede considerar mejor el bien público, a la vez que permiten también que la ciudadanía comprenda y participe en esos debates; así mismo facilita que con regular y previsible frecuencia los juicios retroactivos de los ciudadanos acerca de los gobernantes se hagan efectivos mediante el voto.

En otro sentido, desde que no admite que no hay una respuesta final sobre cuál es el bien público, la política democrática presupone dos cosas básicas: una, la aceptación generalizada de ciertas reglas del juego, que fundamentalmente excluyen la violencia física y establecen el carácter *pro tempore* de los gobernantes; y otra, que la pluralidad de opiniones y visiones no es sólo inevitable sino también deseable.

El conflicto democrático es legítimo y oportuno por, al menos, tres razones. Primera, porque nadie deja de estar sujeto a severas limitaciones cognitivas. Segunda, porque la conflictiva pluralidad de la democracia demuestra que el bien público debe ser desagregado en innumerables y cambiantes aspectos, cuyas interrelaciones son, por añadidura, inmensamente complejas. Tercera, porque esos conflictos son una forma de competencia reglada por una legalidad que excluye ciertos recursos y estrategias que afectarían a la propia democracia y a la convivencia social.

Pero los recursos que cada parte pone en juego durante el conflicto tienen que estar distribuidos, si no de manera igualitaria, de tal manera que no sean tan desiguales que en la práctica se trate de imposiciones unilaterales discriminatorias que prioricen uno sobre otro. De ahí la necesidad de reglas, y en lo social de las normas laborales.

Si se acepta que la política, o al menos la política democrática, sólo tiene justificación si se orienta hacia el bien público, siendo el medio principal y más legítimo de intentar aproximaciones al este valor, entonces el Estado es, institucionalmente, el único medio, por dos razones. Una porque es la única institución que delimita un territorio mediante un sistema legal respaldado por la supremacía de los medios legítimos de coerción de los que dispone y otra, porque por esta misma razón, el Estado es la única entidad cuyo cometido específico es el bien general de esa población.

Por otro lado, cuando los agentes privados se sientan a negociar o concertar sólo se puede esperar, racional y razonablemente, que tengan en cuenta los vectores de sus propios intereses. Por supuesto, el resultado de esto puede ser pesadas externalidades. Peor aún, si las relaciones de poder entre esas partes son extremadamente desequilibradas, la “negociación” no es sino fachada legitimadora de la imposición unilateral de una de esas voluntades.

Desde esta óptica, el estado garantiza por su medios (la ley) las bases de protección del interés general y fija los principios mínimos que lo definen, asegurando a los grupos que deberán desarrollarlos sus derechos básicos fundamentales.

Es en este contexto, los textos relativos a los derechos humanos participan de la idea de valores generales garantizando una serie de derechos individuales y colectivos típicamente “sociales”.

Este es el caso del pacto internacional sobre Derechos Civiles y Políticos (N.N. U.U Resolución 2200A (XXI) de 16.12.66) que refleja el derecho a la libertad sindical (Art. 22), a la igualdad (Art. 26) o la prohibición de la esclavitud (Art.8). Así mismo el Pacto sobre Derechos económico sociales y culturales (N.N. U.U Resolución 2200A (XXI) de 16.12.66) establece la igualdad (Art. 7), la abolición del trabajo forzoso (Art. 6) o la protección de la infancia (Art. 10) como preceptos básicos. El Convenio para la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales (N. N. U. U. Roma, 4.11.50) establece por su parte, la prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso (Art. 5), la libre asociación (Art. 11.2), y la prohibición de la discriminación (Art. 14). Numerosas otras declaraciones y pactos como la Convención sobre eliminación de la discriminación contra la mujer, o la Convención sobre los derechos del niño, así como algunos instrumentos regionales (por ejemplo la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre) insisten en esta misma vía.

La Declaración Universal de Derechos Humanos parte de la igualdad (“*derechos iguales e inalienables para preservar la dignidad de la familia humana*”) en su Preámbulo. Para ello considera que son derechos humanos, la igualdad (Art. 2)¹³ – incidiendo en el artículo 7 en la necesidad de que exista igualdad ante la ley y la necesidad de igual salario por trabajo igual (Art. 23.2), la prohibición del trabajo esclavo y la servidumbre (Art. 4), la libertad sindical como medio de defensa de los intereses profesionales (Art. 23.4) y el derecho a la protección de la infancia a través de la educación (Art. 26). Igualmente la Declaración establece otros derechos laborales como la seguridad social (Art. 22) o el descanso (Art. 24), reflejando de forma general el derecho al trabajo (Art. 23).

De forma específica y como agencia de Naciones Unidas encargada de los temas laborales, para la Organización Internacional del Trabajo los derechos fundamentales son la garantía de que trabajadores y empleadores puedan pedir libremente, sobre una base individual o colectiva y sin ninguna discriminación, “*una participación equitativa en los frutos del progreso*” (Declaración de Filadelfia). Así desde sus inicios ha venido explicitando la necesidad de unos mínimos básicos que se enraízan en los derechos fundamentales relativos a libertades civiles y políticas¹⁴. En efecto, los derechos fundamentales laborales, a juicio de esta organización, buscan garantizar un mínimo y equivalente nivel de protección social cualquiera que sea el nivel de desarrollo de cada país y sus peculiaridades históricas y culturales. Se trata de garantizar a todo individuo la posibilidad de disponer de los medios necesarios para reivindicar en cada estado (considerando sus especificidades) una contrapartida equitativa a su trabajo. De hecho Cassin estima que la Constitución de la OIT es el primer fundamento de un derecho internacional relativo a las libertades individuales esenciales (Cassin, 1950, pág 68).

En esta preocupación, y en especial por los efectos de los fenómenos comerciales ligados a la globalización, la Organización Internacional del Trabajo consideró que si bien la mundialización de la economía es un factor de crecimiento económico, y aun cuando este último es una condición esencial del progreso social, todo confirmaba que no se trata de una condición suficiente para asegurar dicho progreso. El crecimiento debe ir acompañado de un mínimo de reglas de funcionamiento social fundadas en valores comunes, en virtud de las cuales los propios interesados tengan la posibilidad de reivindicar una participación justa en las riquezas que han contribuido a crear. En este contexto, la OIT debe intentar conciliar la preocupación por estimular los esfuerzos que todos los países dedican a lograr que el progreso

¹³ Se establece la existencia *de derechos y libertades iguales sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política u de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra.*

¹⁴ Ver en tal sentido la Constitución de la Organización y específicamente la Declaración de Filadelfia de 1944 (incorporada a la Constitución en 1946).

social vaya a la par con el progreso de la economía, por una parte, con la de respetar la diversidad de situaciones, las posibilidades y las preferencias de cada país por la otra.

En tal sentido, y en cuanto su contenido responde a la idea de valores esenciales, ocho convenios de la OIT han sido calificados por su Consejo de Administración de la Organización, como fundamentales para garantizar los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro¹⁵, lo que no implica que todos los demás instrumentos no contribuyan en mayor o menor medida al fomento y la defensa de los derechos humanos (Jenks, 1968, págs. 235 y 236). Los derechos que éstos reconocen se conciben como prioritarios a los demás ya que proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Estos instrumentos son:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)¹⁶
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)¹⁷

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

Los derechos¹⁸ recogidos en estos instrumentos son, por tanto, considerados (*el trabajo no es una mercancía*), como la base para lograr un crecimiento económico sostenido y un desarrollo sostenible (párrafo 54,b de Programa de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague), ya que representan el sustento de la dignidad de la persona y de su igualdad en la sociedad.

No obstante y sin perjuicio de sus instrumentos jurídicos particulares (Convenios y Recomendaciones), la OIT desde muy temprano y en cuanto su objetivo es el progreso y la justicia social en un clima de libertad, ha venido señalando con relación a estos temas, la existencia de reglas consuetudinarias internacionales por encima del alcance de sus propios instrumentos señalando que vinculan directamente a todos los Estados Miembros en función del propio mandato constitucional de la Organización. Son principios aplicables sin necesidad de ratificación o adhesión (OIT, 1953, pág. 40).

En efecto, aunque no hayan ratificado los Convenios calificados como fundamentales y por tanto, aunque los Gobiernos no estén comprometidos a su aplicación en el ámbito jurídico, todos los miembros de la OIT tienen una obligación ante sí mismos y ante los compromisos

¹⁵ En 1994 fueron considerados sólo 6 Convenios, a los que en 1995 se añadió el de edad mínima y en 1999 el relativo a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil.

¹⁶ Dicho Convenio hace alusión en su preámbulo a la vinculación de todas la Cartas internacionales de derechos humanos así señala que “*Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la abolición de ciertas formas de trabajo forzoso u obligatorio en violación de los derechos humanos a que alude la Carta de las Naciones Unidas y enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos.*”

¹⁷ Dicho Convenio hace alusión en su preámbulo a la vinculación de todas la Cartas internacionales de derechos humanos así señala que” *Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos*”.

¹⁸ Sin entrar en la posible discusión de sí las normas internacionales forman parte de los derechos humanos (ver Valticos, 1998).

adquiridos en tanto que Estados miembros de poner en práctica los principios generales que originan estos derechos por cuanto éstos son expresión de unos valores que fueron aceptados al adherirse libremente a la Constitución. Este es el mandato específico que fue especialmente confirmado en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 de la OIT¹⁹.

Desde esta óptica, la Declaración de 1998 aporta una nueva e importante contribución a este enfoque en cuanto reconoce que todos los Miembros de la OIT, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen el compromiso de respetar "de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios".

En resumen, para la OIT la existencia de derechos humanos laborales es parte de una obligación adquirida de forma real por todo Estado Miembro²⁰, como expresión del reconocimiento en lo social de la existencia de unos valores generales, esenciales, superiores e indisponibles.

En el ámbito laboral, los derechos tampoco son inmutables (*ver supra*), y de hecho la propia Declaración y *la selección* de Convenios es una muestra de ello. El mundo del trabajo evoluciona y los valores, los principios adquieren una nueva expresión y amplitud.

4. Los derechos fundamentales en el trabajo un conjunto indisoluble

Los derechos fundamentales en el trabajo son, como se ha venido mencionando, la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional. Son instrumentos básicos que garantizan algunos aspectos centrales de su desarrollo en una faceta esencial de su vida, aquélla que le permite ejercer sus capacidades en tanto que ser útil en la comunidad y recibir por ello un fruto económico.

El individuo necesita, por tanto, libertad para elegir una profesión protegiéndole del trabajo forzoso y moralmente inaceptable (como el caso del trabajo infantil que limita su desarrollo futuro). Necesita así mismo, acceso libre a su actividad a través de la existencia de una igualdad real y efectiva y la protección para ejercer libremente sus derechos a través de otra libertad, la sindical. Esas libertades sólo pueden garantizarse a través de la existencia de derechos mínimos que permitan su ejercicio sin límites y sobre bases generales de igualdad: esos son los derechos fundamentales.

Como se mencionó, el propio origen del derecho del trabajo, busca compensar con medidas sociales la desigualdad económica entre empleadores y trabajadores y esto sólo es posible a

¹⁹ Aunque los primeros esbozos de esta idea aparecen en el informe del Director General a la Conferencia Internacional del trabajo en 1994, la Declaración tiene su origen en Copenhague, en 1995, cuando los jefes de Estado y de gobierno congregados en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social adoptaron unos compromisos y un Programa de Acción que hacen referencia a los "derechos básicos de los trabajadores": la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo de los niños, la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de asociación y negociación colectiva, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la no discriminación en el empleo. La Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, celebrada en 1996, en Singapur, ofreció la ocasión para franquear una nueva etapa: los Estados renovaron entonces su compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas, recordaron que la OIT es el órgano competente para establecer estas normas y asegurar su aplicación, y reafirmaron su apoyo a la labor de promoción de las mismas que lleva a cabo la OIT.

²⁰ Ello sin perjuicio del valor jurídico de la propia Declaración que al menos es equivalente a una resolución.

través del cumplimiento de ciertos derechos mínimos que son los reconocidos en la Declaración.

Así, de su propia naturaleza y desarrollo en la práctica se desprende que se trata de derechos íntimamente ligados pues no es factible conseguir su objetivo final, el trabajo conforme a principios de igualdad en tanto que seres humanos, sin que pueda garantizarse el cumplimiento efectivo de todos y cada uno de ellos. Es decir su carácter de fundamentales nace de su naturaleza de derechos humanos y de su calidad “de base facilitadora” (en cuanto permite el desarrollo de otros derechos laborales que le están íntimamente vinculados).

Es así imposible garantizar la igualdad si hay trabajo forzoso o hablar de igualdad en el trabajo, si un niño se ve obligado económicamente a trabajar. La igualdad no existe si no existen los medios efectivos para garantizar todos los derechos en el trabajo (la libertad de sindicación y la negociación colectiva) y si se sigue utilizando al ser humano en trabajos obligatorios o intolerables.

Las propios Convenios internacionales relativos a los derechos fundamentales establecen esta interrelación y contienen numerosas disposiciones que indican y preconizan claramente los vínculos existentes. Así el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), establece en su artículo 2 que *Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones...*garantizando así al libertad sindical sobre la base de la igualdad y la no discriminación (sin distinción alguna). A su vez el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) es la expresión y desarrollo del Convenio 87 estableciendo de forma taxativa en su artículo 1 que *Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*

El propio Comité de libertad sindical ha reconocido la indisolubilidad del principio de igualdad con los relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva llegando a calificar que la libertad sindical sería letra muerta de existir algún límite a la igualdad (OIT, 1996, párrafo 205 y ss.).

La no-discriminación como garantía de la libertad sindical salpica el conjunto de las decisiones del Comité de libertad sindical y las propias observaciones y solicitudes directas de la Comisión de Expertos en Aplicación de Normas y Recomendaciones. Así, la prohibición del favoritismo o discriminación frente a determinadas organizaciones, la no-discriminación racial en los estatutos y en particular lo relativo a los actos de protección contra la discriminación sindical en virtud de lo establecido en el artículo 1 del Convenio 98, no son más que algunos enunciados que facilitan determinar de forma evidente la interrelación por no decir la vinculación intrínseca de ambos principios. La interdependencia es tan evidente que la segunda mayor causa de violación a libertad sindical, según se desprende en el estudio de las quejas presentadas ante el Comité de libertad sindical en los años ochenta y en los noventa, es la discriminación (ver Von Potobsky, 1998).

La discriminación es, así mismo, el obstáculo que impide el verdadero cumplimiento de la prohibición del trabajo forzoso, tal y como revelan los Convenios sobre el tema. En efecto el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) en su artículo 14 establece la igualdad remuneración al establecer *que el trabajo forzoso u obligatorio (en el ámbito de lo permitido por el instrumento), en todas sus formas, deberá ser remunerado en metálico y con arreglo a*

tasas que, para el mismo género de trabajo, no deberán ser inferiores a las vigentes en la región donde los trabajadores estén empleados, ni a las vigentes en la región donde fueron reclutados²¹. El Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) por su parte, ahonda en la idea de interrelación cuando prohíbe en su artículo 1 el trabajo forzoso: *d) como castigo por haber participado en huelgas; e) como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.*²² La idea de utilizar la esclavitud como límite a libertad sindical o como forma de cercenar la igualdad queda por tanto patente incluso desde el punto de vista jurídico.

Estas premisas no hacen sino reforzar las decisiones del Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas que considera la discriminación como un principio básico y general relativo a todos los derechos humanos²³.

Los Convenios sobre igualdad son fiel reflejo de dicha interrelación. Así el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) recoge en su artículo 2 c) que el principio de igualdad de remuneración deberá aplicarse a través *de contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores*²⁴. El Convenio no olvida que en la aplicación práctica de este principio la existencia de una negociación colectiva coherente y eficaz es un requisito indispensable, por cuanto con frecuencia los salarios se determinan en torno a dichos instrumentos colectivos.

Por último los Convenios relativos a edad mínima y trabajo infantil también se encuadran en este marco de interrelación jurídica. En efecto el reciente Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 hace referencia expresa en su preámbulo que *“Recordando que algunas de las peores formas de trabajo infantil son objeto de otros instrumentos internacionales, en particular el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930,”* y define como peores formas en su artículo 3 a) *todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados.*

Por su parte la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146) incide en la mención a la edad del Convenio 100 al señalar en su artículo 13 que *En relación con la aplicación del párrafo precedente, así como al dar efecto al artículo 7, párrafo 3, del Convenio sobre la edad mínima, 1973, se debería prestar especial atención a:*

- a) *la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio "salario igual por trabajo de igual valor".*

No sólo los Convenios internacionales reflejan la intrínseca relación jurídica de los principios y derechos fundamentales, la propia Declaración los asume como tal al tratar los cuatro principios como un todo, como un cuerpo jurídico único, es decir como un marco indisoluble.

²¹ Curiosamente este Convenio refleja si embargo en su artículo 11 los criterios de protección a las mujeres, (recogidos igualmente en otros Convenios anteriores a 1970) limitando el trabajo forzoso autorizado *a adultos aptos del sexo masculino cuya edad no sea inferior a dieciocho años ni superior a cuarenta y cinco.*

²² En este último ámbito la Comisión de Expertos al examinar la legislación nacional sobre huelga con relación al Convenio 105 ha seguido los principios del Comité de Libertad Sindical para determinar las restricciones al derecho de huelga, vinculando incluso en la interpretación, ambos principios.

²³ Observación General núm. 18- No discriminación (37º periodo de sesiones, 1989) párrafo 1 En OIT, 1996, pág. 28.

²⁴ El artículo 3. 2. completa esta vinculación al señalar *que Los métodos que se adopten para esta evaluación (objetiva del empleo) podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.*

Vínculos interdependientes de las cuatro categorías

Observamos cada vez más indicios de los vínculos interdependientes entre las cuatro categorías de principios y derechos en el trabajo. Estos se refuerzan mutuamente. La información que hemos examinado apunta a una relación en particular entre el trabajo forzoso y las tres categorías restantes. Nos preocupa particularmente el uso del trabajo forzoso como medio de castigo de la expresión de las opiniones políticas o de las actividades sindicales y como manifestación de la discriminación por motivos de origen étnico.

OIT, 2002a. (No obstante en el Consejo de Administración de la OIT en marzo del 2002, algunos miembros mostraron su disconformidad en relación a este criterio.)

Las legislaciones nacionales hacen también referencia a esta indisolubilidad y es frecuente encontrar los mismos temas reflejados en los convenios, en las normas ordinarias. Así el concepto despido discriminatorio incluye tanto el tema igualdad (basado en los clásicos criterios de raza, sexo, origen religioso, nacionalidad, etc.), como la libertad sindical (imposibilidad de realizar despidos discriminatorios fundados en la condición sindical, por ejemplo) en la mayor parte de las normativas.

En varios países (por ejemplo Cabo Verde, Côte d'Ivoire, Francia, Haití, Italia, Luxemburgo, Panamá o República Dominicana) los trabajadores cubiertos por los códigos de trabajo están protegidos contra la discriminación antisindical, mientras que países como Australia o Ecuador se les concede incluso una protección especial al respecto.

Por su parte, la idea del trabajo forzoso con relación a la huelga (como reflejada en el Convenio 105) aparece en algunas Constituciones, y el concepto de igualdad en la edad mínima de niñas y niños aparece con mayor precisión en los nuevos Códigos del menor o del niño en los diferentes países.

En Honduras por ejemplo, la Constitución establece la protección de todos los niños contra toda forma de abandono, crueldad y explotación, señalado que ningún niño podrá ser objeto de servidumbre, (reflejando la vinculación que existe entre trabajo infantil y trabajo forzoso). En este sentido son numerosas las legislaciones que incluyen disposiciones concretas sobre prostitución y explotación sexual infantil estableciendo sanciones (Sri Lanka, Art. 360B del Código penal; Filipinas, Art. 5 Título III de la Ley 7610), o calificándolo como delito en Colombia y Costa Rica²⁵.

5. Los efectos de la falta de cumplimiento de algunos de los derechos fundamentales: la prueba de la interrelación.

La existencia de una relación intrínseca de los cuatro principios es patente en la vida diaria. Si observamos el tema de la explotación sexual, por ejemplo, es evidente concluir que sólo la acción combinada de los cuatro principios y su aplicación efectiva puede llevar a conseguir su absoluta erradicación desde una perspectiva social. Esto no implica, sin embargo, que el trabajo y el progreso deba hacerse paralelamente y a la vez en los cuatro principios, sino que no se tendrá un completo cumplimiento de las necesidades mínimas hasta que se haya completado dicho fin. La acción en cada caso debe hacerse en función de circunstancias objetivas, necesidades reales y compromisos, pero el objetivo final deberá ser el cumplimiento efectivo de los cuatro principios para lograr el piso mínimo social necesario.

²⁵ Se califica como tal, la inducción al menor a cometer actos sexuales perversos y prematuros.

En este contexto es indispensable considerar que si bien la acción para hacer cumplir los principios puede hacerse desde la perspectiva de un principio particular (aquel por ejemplo donde se consideren más oportunidades de hacer efectivo su cumplimiento), este no debe ser concebido como un ámbito independiente y debe integrarse en una óptica general. La acción focalizada en un único principio sin integrar el panorama general puede generar distorsionamientos del mercado de trabajo. Es el caso por ejemplo de un proyecto financiado por una Organismo Internacional para apoyar el micro crédito para mujeres pobres en dos comunidades Uganda (ver Kasente, 1998) donde la acción limitada y enfocada sólo para garantizar la igualdad a este grupo generó mayores inequidades, pobreza y trabajo infantil. En efecto las mujeres en esas regiones por razones culturales y económica basadas en criterios discriminatorios no accedían a los créditos ni podría realizar la comercialización de sus productos agrícolas. El crédito adjudicado permitió el desarrollo económico pero no generó en los hombres una actitud modificada de trabajar con y para las mujeres. Las tierras explotadas por mujeres se encontraron con mejores semillas, mas capacidad y mejores condiciones para obtener producción, pero sin mano de obra efectiva (los hombres no querían, ni podían culturalmente trabajar), lo que las condujo a emplear a sus hijos al trabajo, sin condiciones laborales mínimas y aparecer en la comunidad como más segregadas.

En efecto la explotación sexual afecta en numerosos casos a menores, implica situaciones de sumisión similares (e incluso típicas) al trabajo forzoso, acentúa la desigualdad (se focaliza con un mayor índice en las niñas y sectores excluidos de la población) y vulnera y es marginal a cualquier tipo de asociación legal de defensa de intereses. Las actividades ligadas al comercio sexual, en particular de los menores, representan con frecuencia evidencia de la violación efectiva de los cuatro principios, sin hablar de su ilegalidad en otros ámbitos jurídicos, y de su consecuente incidencia en el ámbito de un trabajo decente, y para solventarse necesita de una acción específica, sin perjuicio de los programas especializados, que permita el cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales de todo trabajador. Similar situación se detecta entorno a determinados estratos del trabajo doméstico (mujeres excluidas de países en desarrollo, con retención de papeles para evitar su libertad en el mercado de trabajo, sin relación con asociaciones profesionales y en situación de aislamiento) y en muchos casos en torno al trabajo agrícola en especial en los países receptores de inmigración, y en particular en zonas aisladas de difícil acceso en las selvas y en las cordilleras (lavaderos de oro en Perú, haciendas en Pará en Brasil, o explotaciones agrícolas de la selva boliviana).

Desde una perspectiva asociativa se observa que con frecuencia el incumplimiento o las restricciones de la legislación sindical²⁶, implican la existencia de prácticas discriminatorias (baste reiterar la mención del número de casos en instancia ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT en esta materia) así como, una debilidad intrínseca del movimiento trabajador organizado que le impide acceder a los sectores más vulnerables y donde el trabajo esclavo y el infantil son más patentes (es el caso de los ya mencionados sector agrícola- excluido del derecho a sindicarse en algunas legislaciones, por ejemplo en Honduras o Bolivia- o el domestico en Brasil, Canadá, Jordania y Kuwait).

Conforme a numerosos estudios, esta estrecha vinculación organización sindical y discriminación en el lugar de trabajo es evidente, pues cuando se ejercen prácticas

²⁶ No obstante, la restricción, y a veces la supresión, de los derechos civiles sigue provocando graves violaciones de la libertad sindical y de asociación, como se pone de manifiesto en las conclusiones de los órganos de supervisión de la OIT. Los Expertos Consejeros de la OIT para la Declaración han destacado la relación crítica entre los derechos civiles y la libertad de asociación de los trabajadores y de los empleadores. Aunque la situación ha mejorado en los últimos años, un tercio de las quejas presentadas al Comité de Libertad Sindical siguen estando directamente relacionadas — en su totalidad o en parte — con violaciones de los derechos civiles.

discriminatorias por cualquier motivo, el empleador alienta la desorganización del grupo de trabajo generando consecuentemente ausentismo y falta de dedicación de los trabajadores²⁷.

En la práctica se ha venido demostrado que la existencia de sindicatos repercute en la presencia de brechas salariales entre hombres y mujeres. Si bien es difícil de probar esta interrelación en países como EEUU o Australia (ver los estudios de Lewis, 1986 y Christie, 1996, págs 43-56) diversos estudios en Gran Bretaña, Japón o Alemania han venido mostrando que la brecha de salarios entre hombre y mujeres es inferior si estas están sindicadas (ver Blanchflower, 1996, págs 219-254, Nakamura, Sato, and Kamiya, 1988, y Schmidt and Zimmermann, 1995, págs 705-710). En el caso de los indígenas en Canadá los estudios de Patrinos y Sakellariou (1992, pág. 257-266) han demostrado que la presencia de sindicatos ayuda a reducir la discriminación salarial.

En esta vía y conscientes que la igualdad, y la erradicación del trabajo forzoso e infantil no sólo pasa por una aplicación efectiva de la ley son numerosas los gobiernos que establecen como necesaria la participación de las organizaciones de trabajadores y empleadores en el diseño de programas y métodos para luchar contra dichas situaciones lo que implica de forma inmediata la necesidad de una libertad sindical plena y un pleno ejercicio de la misma con condición *sine qua non* para el cumplimiento de los demás derechos. En esta misma vía incide la OIT al garantizar en la mayor parte de sus instrumentos la acción tripartita como una vía de superación de los diferentes problemas laborales. Gran parte de los esfuerzos de las organizaciones internacionales de trabajadores en torno al trabajo forzoso han estado vinculados al trabajo infantil.

En algunos países la interrelación se plasma en la práctica a través de la negociación colectiva. Así en Côte d'Ivoire, el Art. 44 de la Convención colectiva interprofesional del 20 de julio de 1977 retoma el Art. 31.2 del Código del Trabajo según el cual todo empleador debe garantizar, por un trabajo igual o de igual valor, igualdad de remuneración entre los asalariados independientemente del sexo, ascendencia nacional, raza, religión, origen social, etc.

En el mismo sentido, por ejemplo, la Confederación de Empleadores de Suecia (SAF) ha venido desempeñando un papel muy activo en materia de lucha contra la discriminación en el empleo²⁸, al igual que la Confederación de Sindicatos Cristianos de Bélgica²⁹.

²⁷ Véase Wrench, 1997. Sobre estadísticas sobre el costo para los empleadores de la discriminación y el acoso racial en el lugar de trabajo en relación con el Reino Unido, véase el Informe de la Comisión para la igualdad racial, 1995, págs. 11-13.

²⁸ Así, participó en el Grupo de Trabajo de la Comisión Europea que en 1995 elaboró la Declaración conjunta sobre la prevención de la discriminación racial y de la xenofobia y la promoción de la igualdad de trato en el lugar de trabajo, con ocasión de la Cumbre para el diálogo social que se llevó a cabo en Florencia el 21 de octubre de 1995. Tras la formulación de esta Declaración, las partes publicaron un compendio de buenas prácticas en el que se examinan los impedimentos de distintos tipos, pero sobre todo se subrayan los ejemplos positivos y los beneficios de la igualdad de oportunidades en el mercado del trabajo. La publicación también contiene ideas y propuestas de cambio. En noviembre de 1997, los interlocutores sociales decidieron de manera centralizada hacer un llamamiento conjunto para que las asociaciones de empleadores y las organizaciones sindicales, así como las empresas y los asalariados desarrollen una mayor diversidad étnica teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento y las condiciones locales. Para apoyar los esfuerzos en el ámbito local, los interlocutores compilaron una guía. Además, en la primavera de 1998, en el plano central, decidieron establecer un consejo conjunto para seguir, apoyar y evaluar la labor tendente a obtener una mayor diversidad en la vida laboral y contra la discriminación.

²⁹ Que militó activamente por la adopción del convenio colectivo de trabajo núm. 38 de 17 de julio de 1998 que prohíbe formalmente la discriminación en materia de contratación y, después de esa fecha, ha organizado sesiones de formación con sus militantes y ha publicado numerosos folletos de sensibilización.

Los sindicatos brasileños han contribuido a la sensibilización en materia del trabajo forzoso y a la creación de mecanismos de apoyo. En el estado de Piauí, en los ochenta, el sindicato de trabajadores rurales de Pimenteira tras rescatar a varios trabajadores en situación de trabajo forzoso en la caña de azúcar intentó evitar que se repitiera, negociando con los *gatos* el control del personal que salía de los pueblos para trabajar en las plantaciones y la necesidad de registro de la policía local sobre los datos de los trabajadores. Igualmente en Bahía, el Sindicato de Trabajadores Rurales de Feira Santana intentó llevar a cabo un control parecido en los puntos de salida y entrada de los trabajadores. En el ámbito nacional, la Central Única de Trabajadores CUT creó una línea directa sobre la esclavitud para permitir las denuncias de los trabajadores esclavos, denuncias que se canalizaban a las autoridades competentes. Esta línea se suspendió por falta de receptividad de los ciudadanos.

Sin duda, las mujeres constituyen una proporción grande y creciente de la población activa, pero las trabajadoras siguen estando insuficientemente sindicadas y representadas en los sindicatos. A juicio de ciertos expertos, esto se debe a la exclusión de sectores dominados por ellas, como el servicio doméstico, de la protección legal de la libertad sindical. Con miras a establecer la igualdad entre los sexos y dar un mayor vigor a los sindicatos, es indispensable que las mujeres puedan ejercer su derecho a afiliarse a un sindicato y que sus intereses estén representados en un plano de igualdad con los de los hombres. Tal y como se manifiesta la Comisión de expertos de la OIT, ellas no solamente deberían estar presentes en la mesa de negociaciones, sino que será también menester precisar más claramente sus intereses propios durante la negociación colectiva, para tener la seguridad de que en todo convenio colectivo se toman en consideración las prioridades y aspiraciones de unas y otros (véase OIT, 2000a, anexo 6, párrafo 21). Situación similar se reproduce con las minorías (indígenas o extranjeros por ejemplo) que a menudo no se incorporan a los sindicatos, y cuyas reivindicaciones no aparecen en sus programas.

Su voz en el Trabajo

Dos de los grandes progresos del siglo pasado han sido la codificación y la promoción de los derechos humanos — civiles, políticos, económicos, sociales y culturales — y una mayor democracia en todas las regiones del mundo. La consolidación de la democracia corre pareja con una extensión de la libertad sindical y de asociación. De ello da fe la evolución de la situación al respecto en Chile, Indonesia, Mozambique, Polonia, Sudáfrica y otros países. La Constitución de la OIT consagra el reconocimiento por la Organización desde su fundación en 1919 y, hace unos treinta años, la Conferencia Internacional del Trabajo resaltó la estrecha relación que existe entre el ejercicio de la libertad sindical y de asociación, y de la negociación colectiva, y los derechos civiles fundamentales al adoptar una resolución sobre el particular³⁰. OIT, 2000b, párrafo 56.

Es, en cambio, alentador observar que en esos diez años mejoró sensiblemente el respeto de los derechos civiles en varios países, sobre todo en lo tocante a la excarcelación de sindicalistas detenidos (por ejemplo, en la *República de Corea, Indonesia, Nigeria* y *Swazilandia*) y de empleadores detenidos (por ejemplo, en *Nicaragua*) y al levantamiento del estado de urgencia (por ejemplo, en *Bolivia*). Análogamente, se han restablecido en muchos casos los derechos básicos de libertad sindical y de asociación al restaurarse la legalidad y la democracia en países sometidos antes a dictaduras o a la ley marcial (por ejemplo, en *Nigeria*), o en los cuales se han implantado grandes reformas políticas y económicas (por ejemplo, en *Indonesia* y *Sudáfrica*). Es así evidente que la libertad sindical y de asociación es el derecho que determina y permite el ejercicio de otros muy diversos derechos en el trabajo. Si a los trabajadores o a los empleadores

³⁰ Se trata de la Resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada por la Conferencia Internacional del trabajo el 25 de junio de 1970, en su 54a reunión.

se les niega la posibilidad de organizarse, no podrán ejercer ciertamente esos otros derechos. La libertad sindical redundará en beneficio de todos los directamente interesados, y de la sociedad en general.

En este contexto, la inexistencia de libertad sindical influye en la existencia de trabajo infantil. Un caso frecuente es la denegación del derecho de sindicarse a los docentes, situación que implica su desmotivación, el empobrecimiento de la actividad educativa y como consecuencia la deserción escolar. Los niños (y más en particular las niñas que en las sociedades más primitivas son consideradas como sujetos menos importantes para ser educados), ingresan así por la falta absoluta de “ambiente propicio” en el mercado de trabajo y con frecuencia en actividades peligrosas.

Al igual que en el caso de la libertad sindical y otros principios, el trabajo forzoso va irremediablemente unido al problema de la explotación de niños y de mujeres. El Convenio 182 como se mencionó, hace referencia expresa a esta vinculación, vinculación que combina formas “tradicionales y persistentes” de esclavitud³¹, con nuevas formas como las derivadas del trabajo en prisiones privadas. En este sentido la vulneración del principio de no discriminación también es evidente con relación al trabajo forzoso ya que con frecuencia las formas tradicionales de esclavitud están en relación directa con divisiones étnicas es el caso de los pigmeos y bantúes en el Congo, o el ya mencionado en Ghana con los trokosi.

La relación entre el trabajo doméstico forzoso y el tráfico de niños es evidente y está documentada. En Haití el caso de los *restavec* (*trabajadores domésticos “internos de por vida”*) abarca según el Gobierno a 250.000 niños de familias desfavorecidas (OIT, 1999a). De hecho la sumisión de los niños al trabajo forzoso está muy marcada por los criterios de género y edad, ya que cuanto menor es el niño, más difícil es que escape al trabajo forzoso. El tráfico de niños se ha convertido en un negocio y se estima que 1.200.000 son sus víctimas cada año (OIT, 2002b, párrafo 106), considerándose además que el tráfico es consecuencia de situaciones familiares y culturales especiales (es el caso de África Occidental y Central) y que se recrudece donde existen diferencias sexuales y raciales como en el caso de Brasil donde existen 502.000 niños trabajadores en el hogar, siendo los afectados por formas de esclavitud las niñas y los afro-brasileños.

En efecto, con frecuencia el trabajo infantil se agrava y manifiesta en situaciones más aberrantes en el caso de las niñas, como por ejemplo en las zonas rurales de Bangladesh donde las niñas suman a los trabajos del campo las labores domésticas. En algunos países (Zimbabue, por ejemplo) las labores agrícolas son propias de las mujeres y el trabajo infantil afecta en tal caso a las niñas (OIT, 2002b, párrafo 77).

La negociación colectiva es una forma también de luchar contra el trabajo infantil, lo que se ilustra en algunos recientes acuerdos. En Uganda el Sindicato Nacional de Trabajadores de las plantaciones y la Agricultura y la Kakira Sugar Works, firmaron un acuerdo colectivo que incluye una cláusula en la que señala la prohibición de las empresas de contratar trabajadores de menos de 18 años.

La CONTAG en Brasil (Confederación Nacional de Trabajadores Agrícolas) dicta cursos de formación a los trabajadores sobre métodos para incorporar en las negociaciones colectivas cláusulas que prohíban el trabajo de niños.

³¹ Es el caso de los esclavos tokosi en Ghana (ilegales desde el 98 con la reforma del código penal). La práctica consistía en ofrecer niñas en propiedad a sacerdotes animistas para que trabajen para ellos y así expiar las faltas cometidas por los miembros de la familia.

En el ámbito internacional, la UITA (Unión internacional de Trabajadores de Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes tabacos y Afines) ha elaborado unos convenios colectivo modelo destinado a combatir la prostitución en el sector turismo que se completa con códigos de conducta.

Desde esta óptica se desprende que los derechos fundamentales en el trabajo son un cuerpo único, unido en la práctica a la posibilidad de desarrollar una trabajo decente. Los ejemplos son múltiples y sólo evidencian que la explotación es fruto de la vulneración de los derechos humanos básicos y que engendra no sólo un incumplimiento parcial sino la total conculcación de las garantías mínimas.

6. El valor político y económico de los principios: ¿elementos necesarios o restricciones a la libertad?

Existen en la actualidad al menos tres diferentes posiciones respecto a la incidencia económica de los derechos fundamentales en el trabajo.

La primera sostiene que la aplicación de dichos derechos introduce rigideces en el funcionamiento del mercado de trabajo, lo que contribuye a elevar “excesivamente” los salarios y costos laborales y, como efecto de ello, a un aumento del desempleo. Si no existieran esas rigideces, el único desempleo que existiría sería el voluntario. Por otra parte, los salarios excesivamente altos restan competitividad a las empresas, afectando así el desarrollo económico y, con ello, la propia potencialidad de una economía para generar empleo.

La segunda posición mantiene que la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo no afecta negativamente ni los salarios ni el nivel de empleo sino que más bien contribuye a la paz social y, por esta vía, a la reducción del riesgo-país, al aumento de la inversión y, por tanto, al crecimiento económico y a la generación de empleo.

La tercera posición, intermedia, defiende la aplicación y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, pero considera que en determinados países ello puede generar un nivel de costos laborales que las micro y pequeñas empresas no puedan financiar, contribuyendo así a un aumento de la segmentación del mercado de trabajo y de la informalidad. Para quienes defienden esta posición debería haber, por tanto, dos tipos de regulación laboral: una “más cara” para las empresas formales y sus trabajadores, otra “más barata” para los informales.

Estas tres posiciones constituyen diferentes formas de responder y argumentar frente a una única cuestión: ¿la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo afecta, positiva o negativamente, el crecimiento económico en el corto y largo plazo, o no?

Sin embargo, aun cuando las diferentes posiciones suelen ser defendidas o sustentadas con argumentos más o menos técnicos y con mayores o menores evidencias empíricas, lo cierto es que los teóricos de cada posición suelen “desmontar” fácilmente los argumentos técnicos de los otros, y que las evidencias empíricas son generalmente muy parciales (por cada evidencia observada en uno u otro país suele encontrarse una evidencia opuesta en otros países) y en muchos casos no son ni muy evidentes ni muy empíricos, sino resultado de datos “construidos” ex profeso para demostrar lo que se quiere defender.

Mas bien, lo primero que parece estar claro en este tema es que no hay estudios o investigaciones que den respuestas concluyentes a la cuestión planteada.

De hecho, una reciente (y seria) investigación llevada a cabo por Kucera (2001) concluye que no es posible demostrar que la aplicación y el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo aliente y contribuye al crecimiento económico ... pero tampoco lo contrario.

Sin embargo, y como señala Trebilcock (2001) “cuando la Ronda Uruguay de negociaciones sobre el comercio se dirigía hacia su fin en 1994, surgió el debate sobre una posible referencia a las normas internacionales del trabajo. En la primera Conferencia Ministerial de la recientemente establecida Organización Mundial del Comercio (Singapur, diciembre de 1996), los ministros adoptaron lo siguiente en el párrafo 4 de su Declaración final: “Renovamos nuestro compromiso de respetar las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas, y afirmamos nuestro apoyo a su labor de promoción de las mismas...” (Organización Mundial del Comercio, 1996, párrafo 4).

Al mismo tiempo, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico había iniciado un estudio sobre el comercio y las normas internacionales del trabajo, que fue publicado en 1996 (OCDE, 1996). Entre otras conclusiones, este estudio básicamente llega al resultado de que no existe ventaja comercial en no respetar la libertad de asociación y de esta forma retomaba, desde el punto de vista económico, la postura que la OIT defiende desde hace mucho tiempo en lo que respecta a los derechos humanos fundamentales”. Esta primera constatación se confirma en el mismo estudio para el año 2000 (OCDE, 2000).

De todos los estudios revisados se desprende la imposibilidad de establecer un costo neto de los derechos fundamentales, ya que este depende de las circunstancias económicas, políticas e institucionales en que se desarrolla. No hay que olvidar que hay costos políticos, e institucionales que deben ser valorados.

Por otra parte, y como señalan Humblet y Zarka-Martes (2001), “más de ochenta años después de la creación de la OIT, la adopción de normas del trabajo universales sigue encontrando una de sus razones de ser en el hecho de que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países” (Preámbulo de la Constitución de la OIT). La OIT, continúan señalando los autores “conserva hoy más que nunca su razón de ser como garante de la paz social sin la cual no podrían desarrollarse ni tan siquiera sobrevivir tanto el sistema comercial multilateral como el sistema financiero y, en consecuencia, la economía mundializada” (OIT, 1997, pág. 8).

Reconociendo, entonces, que no hay respuestas concluyentes a la cuestión planteada, quizás debemos proceder a plantear el tema de manera diferente. Y para ello es necesario partir del reconocimiento (y de ello sí hay evidencias empíricas más que suficientes) del diferente grado de desarrollo económico, político y social de los países y de la gran heterogeneidad tecnológica y económica existente al interior de muchos de ellos. Se debe considerar, además, que desarrollo económico, político y social van de la mano, es decir, que no hay países con un alto desarrollo social y un bajo desarrollo económico y político, o viceversa, sino que los países con un alto nivel de desarrollo económico son también los países con un alto desarrollo político y social y que, por el contrario, los países con un bajo desarrollo económico son los países que también tienen más altos déficit en materia tanto política como social.

Si ello es así, y como se ha señalado las evidencias son más que abundantes, entonces la cuestión o pregunta debería ser formulada de manera distinta a como generalmente se formula. Más que preguntarse por la incidencia económica de los derechos fundamentales en el trabajo, deberíamos

preguntarnos porque los países en los que el respeto de los derechos fundamentales es mayor tienen niveles de productividad y competitividad mayores que los demás y porque, por el contrario, los países en los que los derechos fundamentales en el trabajo son violados de forma casi sistemática son los mismos países que tienen más bajas productividades y menores niveles de competitividad.

Para que no se argumente que la forma en la que la interrogante se plantea establece a priori una causalidad no probada (a mayor - menor - respeto de los derechos fundamentales mayor - menor - nivel de desarrollo económico), la pregunta puede ser planteada sin ningún inconveniente a la inversa. Es decir, porque los países con productividades y competitividades más altas son los mismos en los que el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo es mayor, y porque en otros países con bajos niveles de desarrollo económico esos derechos no se respetan o se respetan poco.

Esta misma pregunta (en cualquiera de sus formas) puede ser planteada con relación a países concretos (los menos desarrollados): ¿porqué en ellos el sector rural, menos regulado laboralmente o totalmente desregulado, es el de más bajo nivel de productividad e ingreso y porque determinados sectores de la economía urbana (también la gran minería) con mayor regulación laboral son los sectores con las productividades e ingresos más altos?

Una primera respuesta a estas interrogantes es que (y de ello también hay suficientes evidencias empíricas) el nivel de desarrollo económico (productividad, competitividad, etc.) es resultado del comportamiento de la inversión, interna y externa, a lo largo del tiempo. Los países más desarrollados son los que han tenido las más altas tasas de inversión en los últimos cien años (o treinta años en el caso del sudeste asiático, y ciertos países latinoamericanos como Chile). Por el contrario, los países menos desarrollados son aquellos con menores niveles de inversión. De ello ofrecen abrumadoras evidencias la mayor parte de los países africanos y, en Latinoamérica, los centroamericanos.

Si ello es así, y las estadísticas del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial parecen confirmarlo, la pregunta, entonces, es si los derechos fundamentales en el trabajo afectan o no, y cómo, los flujos de inversión a (en) los países.

Pero al plantear esta pregunta podemos encontrarnos con las mismas respuestas que a la pregunta original: sí la afecta, y negativamente, porque esos derechos distorsionan el funcionamiento del mercado de trabajo; distorsiones que, al encarecer los salarios, desalientan la inversión; sí la afecta, pero positivamente, porque la paz social es una de las ventajas competitivas que se toma en cuenta como uno de los principales criterios de inversión; no la afecta, porque los inversionistas se guían por otros criterios distintos a los laborales: impuestos, estabilidad jurídica, mercado, etc.

Ahora bien, en este punto debemos preguntarnos acerca de cuáles son en realidad los criterios sobre la base de los cuales los inversionistas toman su decisión.

Las diferentes encuestas que se hacen al respecto mostraron, al menos en América Latina, que los derechos fundamentales en el trabajo, y en general las regulaciones laborales, no son criterios importantes para la decisión de inversión. En todo caso, el único factor socio-laboral que parecería considerar es el relativo al nivel de calificación de la mano de obra. Dicho de otra manera, las encuestas muestran que ni las regulaciones sobre derechos fundamentales en el trabajo, ni los costos de la protección social ni la política salarial “atraen o espantan” a los inversionistas.

¿Qué los “atrae o los espanta?”

Los factores de “atracción” son, en primer lugar, la existencia o no de demanda efectiva, interna o externa, para los bienes o servicios a producir. En segundo lugar si existe estabilidad macroeconómica, en especial en materia monetaria (tasas de interés) y cambiaria. En tercer lugar si existe estabilidad jurídica, la que incluye un poder judicial autónomo, justo y expedito. En cuarto lugar, si existe mano de obra suficiente y adecuadamente calificada. En quinto lugar, aunque no menos importante que los demás factores, la existencia de una cierta cultura de diálogo, de concertación y de solución de conflictos en el marco de una democracia estable.

Por el contrario, los factores de “rechazo”, serían, además de la inexistencia de los factores de atracción antes señalados, un clima de convulsión social y de inestabilidad política que pone en riesgo el adecuado funcionamiento de los mercados, la estabilidad jurídica, la seguridad de los ejecutivos de las empresas, etc.

Bien es cierto que en el corto plazo, el irrespeto a los derechos fundamentales en el trabajo, y por tanto la desregulación laboral de hecho o de derecho, sí puede traer beneficios para cierto tipo de empresarios tradicionales que sustentan la existencia de sus empresas en bajos costos absolutos, aún a costa de bajos niveles de productividad; es decir, de empresas que sobreviven gracias a bajos costos unitarios derivados no de altos niveles de productividad sino más bien de la sobreexplotación de los factores, en especial del trabajo. Sin embargo, estos empresarios ni representan al empresariado moderno de hoy ni de mañana, ni son ellos los que lideran el crecimiento económico y el desarrollo de los países. En gran medida se trata de una “especie empresarial” que se va extinguiendo a medida que los países progresan.

Si el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo no constituye un criterio de inversión, ¿cuál es, entonces, su importancia? Sin duda que esta es muy grande, pero no es sólo una importancia económica, al menos en el corto plazo, sino una importancia humana, es decir, social y política. Pero aún así, tampoco se debe descartar su impacto económico en el largo plazo.

Examinemos con mayor detalle este tema.

En cuanto a la importancia social del respeto a los derechos fundamentales en el trabajo, esta tiene que ver con el grado de seguridad que la persona tiene (o percibe) respecto de su situación actual y futura. Como se señaló en los capítulos precedentes, toda persona, por el simple hecho de serlo, tiene derecho a sentir que tiene un papel que desempeñar como parte del cuerpo social y que la sociedad y el estado le deben ofrecer las seguridades mínimas, entre ellas las laborales, para desempeñar ese papel, y para ser justamente retribuida por ello. Sin seguridad no hay libertad, y sin libertad el desarrollo económico nunca será pleno, salvo para las minorías privilegiadas.

Esta importancia social tiene evidentes efectos políticos. En el momento de escribir estas páginas uno no puede dejar de pensar en Argentina al tratar este tema. La inseguridad que asola a la mayoría de la población (inseguridad asociada a la pobreza), incluida la clase media, genera (o puede generar) un clima de inestabilidad social que pone en jaque al propio sistema político de un país. Ya no se trata de situaciones de anomia social (tan frecuentes), sino de comportamientos insurreccionales, en cierta forma revolucionarios (si bien no en el sentido marxista del término, sino más en la línea de los momentos laborales de la revolución francesa). Y en contextos como este los capitales fugan y los potenciales inversionistas buscan nuevas oportunidades en otros sitios.

Ahora bien, en el largo plazo no se debe descartar el impacto económico de respetar los derechos fundamentales en el trabajo. Sin embargo creemos que ese impacto es positivo, como lo demostraría la evolución económica de los países de Europa Occidental, Estados Unidos, Canadá, Australia y, en el caso de América Latina, Chile (salvo el período de gobierno militar), Costa Rica y Uruguay. Por el contrario, no hay evidencias que muestren casos de países en los que el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo trabó el crecimiento económico en el largo plazo sumiéndolos en el subdesarrollo. Incluso países como los del sudeste asiático, con un bajo grado de regulación laboral, vieron como, una vez restablecido el equilibrio macroeconómico tras la crisis de 1997, las inversiones regresaron, a pesar de existir entonces una mayor regulación laboral, lo que probaría la limitada importancia de esta para las decisiones de inversión en el corto plazo.

Así, la evidencia muestra que la falta de respeto a los derechos fundamentales en el trabajo no constituye un elemento que ayude a atraer inversiones. Es decir, y visto el tema desde la negación, el inversionista no está a la búsqueda de países en los que se violen los derechos fundamentales en el trabajo para orientar hacia ahí su inversión. Si, por ejemplo, se utiliza como índice de falta de respeto (o de respeto) a los derechos fundamentales en el trabajo el construido por los profesores de la Universidad de Amberes (Wermenbol, Cuyvers y Van den Bilcke, 1998) se observa que los países con un peor índice son Corea del Norte, Kazajstán, Serbia, Uzbekistán, Vietnam, Sudán, Camboya, Malí, Pakistán, Uganda, Bangladesh, Guinea Ecuatorial, Burma, Maruecos y China. Sin embargo, si se examinan las cifras de inversión extranjera publicadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2001) se observa que son esos mismos países los que menor inversión extranjera captan, con excepción de China, lo que sin duda se debe al atractivo de un mercado de amplias dimensiones hasta no hace mucho cerrado a la inversión extranjera.

Por otra parte, y visto el tema desde una perspectiva positiva, el respeto a los derechos fundamentales sí parece tener importancia económica en el largo plazo. El estudio de la Universidad de Amberes y el del FMI ya citados muestran que las tasas de inversión más altas y sostenidas en el tiempo se observan en aquellos países en los que el índice de respeto a los derechos fundamentales es más alto: Países Bajos, Noruega, Suecia, Finlandia, Alemania, Polonia, España, Yugoslavia, Argentina, Francia, etc.

¿Cuál sería la razón que explica esta positiva incidencia que sobre el crecimiento económico tiene en el largo plazo el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo? Los estudios existentes (aunque se trata de estudios que van “más allá” de lo laboral) sugieren que, como el caso de Chile, Costa Rica y Uruguay en América Latina, ello se debe a la estabilidad social y política que ese respeto a los derechos contribuye a generar; estabilidad que, como se señaló, constituye una condición “sine qua non” para el aumento sostenido de los flujos de inversión.

Es por ello que, como el Director General de la OIT, Juan Somavía, ha señalado reiteradamente (*Reducir el déficit de trabajo decente*, 2001), es necesario y urgente incorporar los objetivos sociales, y en especial los laborales, a la política económica propiamente dicha. Hay en la actualidad un debate sobre si los gobiernos deberían dar prioridad al crecimiento económico dirigido por el mercado y posteriormente tratar de abordar las consecuencias sociales de esa opción, o si, por el contrario, los sistemas económicos eficaces tienen que incorporarse en un marco social de derechos, participación, diálogo y protección. Muchos alegan que hay soluciones de compromiso entre la calidad y la cantidad de empleo, y entre el gasto social y la inversión, y que la reglamentación proteccionista socava la flexibilidad y la productividad empresariales. Ahora bien, como se ha señalado, el respeto a los derechos fundamentales, en la medida en que en el largo plazo induce aumentos sostenidos de la productividad, constituye

una estrategia óptima para lograr una mayor competitividad empresarial y el éxito de la propia política económica.

7. Los derechos fundamentales en el trabajo: el mínimo común denominador de cara a la globalización.

Como se mencionó al inicio de estas reflexiones, el Estado social moderno se basa en la igualdad de trato de los ciudadanos en todos los ámbitos, principio que se refuerza como necesario al situarlo fuera de una óptica nacional, en un contexto de mundialización. En efecto, en el ámbito laboral la igualdad de trato de los trabajadores es la base esencial para evitar prácticas desleales internacionales en relación con el comercio internacional y garantizar un mínimo básico de condiciones de trabajo que permitan el desarrollo de la persona a través del ejercicio de una actividad productiva y en un contexto de justicia social general.

La propia Constitución de la OIT establece que “*si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países*”, consideración que fundamenta desde 1919 la idea de lealtad común y solidaridad universal y que se traduce en el propio texto constitucional en la existencia de umbral mínimo de condiciones de trabajo.

De acuerdo a este texto (y a otras Declaraciones Universales, así como al derecho positivo nacional en casi todos los países) parece necesario y ineludible la existencia de una serie de principios y derechos fundamentales que, con el fin de garantizar condiciones de trabajo iguales, reflejen este mínimo común denominador, es decir una serie de valores mínimos acogidos por el acervo común que son aplicables y exigibles, en conformidad con el derecho positivo nacional, con independencia de nivel de desarrollo del país. Esta necesidad general implica la idea de armonización del reconocimiento (al mismo nivel) de dichos principios de forma que se conviertan en derechos “mundializados”.

Desde una perspectiva económica (y como hemos venido señalando) el cumplimiento de estos derechos no supondría una pérdida en las cuentas del Estado, ya que además de no agravar los costos (como se señaló *-ver supra-* si bien no se pueden afirmar los benéficos cuantitativos, tampoco se comprueban la existencia de costos extraordinarios) implicaría que ningún otro Estado pueda utilizar de forma “legítima” condiciones de trabajo que resulten inferiores a fin de obtener producto a mejores precios. Es decir los derechos fundamentales establecidos y aplicados de forma general, impiden el llamado *dumping social*.

En este sentido el mencionado estudio de la OCDE para el 2000 demostró que los países que cumplen con los derechos fundamentales pueden incrementar la eficiencia económica, ya que mejoran la calificación de sus trabajadores y crean un mejor ambiente de trabajo. Además la existencia de estándares laborales mínimos reduce los efectos adversos de la transición económica a un régimen mas abierto, facilitando la inversión extranjera. Sobre la base de este estudio, la OIT realizó una investigación sobre el impacto de las normas internacionales en los costos laborales y en la inversión extranjera directa en 127 países, donde se demostró que no existía evidencia sólida para indicar que los inversores extranjeros favorecen a los países con estándares laborales inferiores, sino que por el contrario el muestreo estadístico parecía demostrar lo contrario (Kucera, 2001). Es decir, los derechos fundamentales no sólo garantizan el *fair play* laboral, sino que facilitan la inversión y por consiguiente la productividad interna.

El cumplimiento de los derechos fundamentales es, en este contexto, un factor de desarrollo ya que proporcionan condiciones favorables para una mayor eficiencia económica y una mejor distribución de los ingresos, fomentando una relación recíproca de eficiencia –cumplimiento. En esta óptica el concepto desarrollo debe ser entendido en un sentido amplio y no limitado a un análisis económico estricto. Es decir desarrollo como avance con relación al capital social de un Estado, tal y como ha sido enfocado en los estudios de Amartya Sen.

Si analizamos cada uno de los derechos en el contexto mundial es claro comprender este enfoque. Por ejemplo, si bien el perfecto cumplimiento de la libertad sindical podría llegar a incrementar costos laborales de forma marginal, la necesidad de una implantación real del derecho es evidente en cuanto es un principio indispensable para crear un medio ambiente apropiado que fomente la productividad, la innovación y la paz social, a la vez que atrae inversiones exteriores, permitiendo a la sociedad paliar los choques y emergencias resultados de las crisis financieras y los desastres naturales. Libertad sindical es sinónimo de solidaridad civil y de paz. Los ejemplos en este sentido son múltiples y de ahí el mayor reconocimiento del dialogo social como instrumento político de gobierno en los temas laborales. El dialogo facilita contextos productivos concertados y permite el desarrollo de un contexto económico solidario y eficaz. Tomemos el ejemplo de la decisión de atribuir salarios inferiores en una empresa a aquellos atribuido en el último convenio colectivo como causa de una crisis económica. Cuando se hace por imperio de ley y sin consultas con los actores sociales, el resultado además de cuestionable legalmente (incluso si existe habilitación legal para hacerlo) es ilegítimo pues no cuenta con el aval de las partes involucradas. Si son las partes las que deciden reducir su salario, en periodo determinado y en circunstancias concretas la decisión además de legítima, será aplicada, cuestionada, solidaria y efectiva pues situará al mismo nivel las necesidades de la empresa con los derechos de los trabajadores.

En este sentido el dialogo social es un instrumento central ya que permite hacer mas predecibles las condiciones económicas de la empresa, al mejorar y calificar, a la vez que se garantizan las decisiones de la gerencia. Además no sólo tiene impacto en la empresa o sector en que se consolidan sino que revierten en el publico en general.

Observando en la práctica los efectos de la discriminación racial y de género, esta ha venido calificando de costosa e ineficiente (OCDE, 2000, pág. 42), al igual que el trabajo forzoso que, si bien reduce costos laborales de forma estricta (a través no sólo de la imposición de trabajo, sino también de condiciones abusivas) es considerado una practica social y abominable objetada visceralmente por la sociedad (de hecho es la única que es rechazada expresamente por la OMC, al prohibirse el comercio de bienes realizados con trabajo esclavo³²).

En efecto si bien algunas políticas igualitarias o no discriminatorias en las empresas pueden generar a corto plazo un aumento de los costos en auditorias, formación y reorganización y consecuentemente si existe una política igualitaria los costos de la aplicación generalizada e igualitaria de los beneficios (por ejemplo aumento de salarios para los discriminados), lo cierto es que a medio y largo plazo se mejora la motivación interna, se responde mejor al medio económico general y como demuestran algunos estudio la productividad aumenta de forma proporcional al aumento del salario aplicado (Arkelof y Yellen, 1990, págs. 255-283).

El trabajo infantil es así mismo reconocido un elemento de retraso social, pues es el origen de mano de obra no calificada, ni formada. Utilizar mano de obra infantil empobrece la capacidad potencial económica de un país y afecta los niveles de salud generales.

³² Acuerdo General sobre tarifas y Comercio abierto a la firma el 30 de octubre del 47, incorporándose a la Ronda de Uruguay en el artículo 1 (a) del Acuerdo General de Tarifas y Comercio del 94.

Los derechos fundamentales tienen por tanto, una función económica que va más allá de la función central de alcanzar la justicia y la equidad en el lugar de trabajo y que permite obtener el mayor provecho en calidad y productividad de la mano de obra. Utilizar el potencial productivo de un trabajador no es una cuestión de esfuerzo o destajo, ya que en un sistema de producción caracterizado por la división de tareas, la productividad depende de la existencia de relaciones laborales cooperativas y de interrelaciones adecuadas entre empresa y trabajadores, así como del grado de seguridad de cada trabajador individual sobre su empleo y su carrera.

Si bien se ha venido demostrando la existencia de ventajas, la presencia en las normativas de los derechos fundaméntelas no es la panacea para solventar todos lo problemas laborales. Sin aplicación tienen un valor limitado y muy “literario” aunque sean una referencia ineludible. De hecho un estado que carece de recursos para promover el cumplimiento y el respeto a los derechos, por ejemplo promoviendo programas y políticas de educación para evitar le trabajo infantil, no será efectivo en la búsqueda de soluciones y provocará un desequilibrio en relación con los otros estados.

En resumen, los derechos fundamentales tienen un sustento mundial moral y económico, basado tanto en la justicia social, como en el hecho de que permiten evitar la competitividad destructiva y facilitar una gobernabilidad de un mundo globalizado. En este sentido cumplir los derechos es un hecho completo que todos deben emprender y garantizar. No se puede aducir la existencia de factores culturales (es típica esta justificación con relación al trabajo infantil) u otros argumentos para desbaratar su pertinencia. La necesidad de un cumplimiento de los derechos es real y la flexibilidad para realizarlo sólo es posible con relación al modo de adaptarse a las necesidades y de cumplir con el objetivo final.

El objetivo final es por tanto la existencia de una coordinación efectiva de las políticas sociales y económicas de los distintos países que permitan mejorar y aumentar el empleo sobre la base de la justicia social y ello sólo es posible sobre la existencia de una serie de derecho mínimos. Estos derechos deben ser universales y de ahí el valor de los instrumentos de la OIT (ya sea la declaración o las normas internacionales fundamentales. Se trata así de derechos que evitan la competitividad destructiva, que nacen de la solidaridad y que permiten adaptarse en un contexto de equidad a las necesidades de cada país. Universalidad no implica que exista en todos los países el mismo nivel de descentralización de las relaciones laborales o la negociación colectiva, sino que el derecho a negociar sea garantizado sin trabas y que se desarrolle conforme a las necesidades de los actores sociales.

8. Estado, gobiernos, actores sociales y derechos fundamentales en el trabajo

Hasta aquí hemos venido tratando de los derechos fundamentales en el trabajo, de su importancia y de su incidencia económica y política. Todo ello bajo el supuesto que dichos derechos se respeten y de que la normativa nacional que los regula se aplique efectivamente. Sin embargo en la práctica, ¿son derechos respetados por el estado y por los actores sociales implicados directamente, en este caso los empleadores y los trabajadores?

Tomando como un indicador “universal” el número de quejas que son presentadas ante la OIT por incumplimiento de los convenios internacionales relativos a dichos derechos³³, es evidente de que hay un interés de los gobiernos (en cuanto participan en los mecanismos de control y se someten al procedimiento) y, muy especialmente, de los trabajadores (que habitualmente son los demandantes) de que esos derechos se respeten, si bien las denuncias, en muchos casos fundadas, sobre violación a los convenios y a la propia legislación nacional son abundantes y van en aumento (de 1951 al 2001 se contabilizan sólo en materia de libertad sindical y negociación colectiva 2158 casos presentados y tramitados).

Se trata de una situación similar a la del respeto a los derechos humanos en general: existe la voluntad política de respetarlos, pero las violaciones persisten, en especial en los países de menor desarrollo relativo, con regímenes políticos autoritarios y con instituciones frágiles³⁴. De hecho en el ámbito social, el mayor o menor respeto de los principios y derechos fundamentales no tiene que ver con la prosperidad o el progreso económico, pero sí con la libertad y con la capacidad institucional de velar por la observancia de los mismos y de aplicar sanciones ejemplares y suficientemente disuasivas a los infractores. Esto es posible en un contexto democrático y aún así no está exento de dificultades.

Sin embargo, en muchos de los países con gobiernos autoritarios, o con dictaduras formales, ni siquiera existe en el ejecutivo esa voluntad política de respetar los derechos humanos y los derechos fundamentales en el trabajo, por más que sus declaraciones oficiales, destinadas generalmente al consumo externo, digan lo contrario. Se trata a menudo de gobiernos corruptos al servicio de los intereses de sus propios miembros y de pequeños grupos económicos y sociales a los que están vinculados, y que atribuyen a esos intereses particulares el carácter de interés general, al considerar que el éxito de sus propios negocios es sinónimo de desarrollo nacional. Para estos gobiernos los derechos de las personas, de la comunidad, son subversivos, pues respetarlos obligaría a modificar la propia naturaleza del régimen autoritario o dictatorial.

Pero si bien en una mayoría de países, al menos en las democracias formales, hay gobiernos con decisión política de respetar los derechos fundamentales y estados con la capacidad institucional de supervisar y sancionar, ¿existe esa misma voluntad y decisión por parte de empresarios y trabajadores?

En el caso de los empleadores, es evidente que las violaciones a los derechos fundamentales en el trabajo son menores en los países de mayor desarrollo y mayores en los de menor nivel de desarrollo, en especial, y como ya se ha señalado, en aquellos que no cuentan con regímenes realmente (y no solo formalmente) democráticos y con instituciones públicas sólidas.

³³ Estas son las quejas presentadas en virtud de los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT. En particular tienen relevancia como un primer indicador las presentadas en virtud del 24 en materia de libertad sindical y de vulneración del derecho a la negociación colectiva y que por contar con un mecanismo especial de control (el Comité de libertad sindical) son utilizadas de forma generalizada.

³⁴ A título indicativo ver las denuncias ante la Conté de Derechos humanos en NNUU o los casos sometidos a diversos organismos regionales como por ejemplo la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Lo anterior tiene que ver con el hecho, que asumimos aquí como un supuesto razonable, de que la “cultura democrática” permea toda la actuación de la sociedad y de sus organizaciones, incluido el comportamiento laboral de las empresas, y que, por lo tanto, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo será mayor cuanto mayor sea el desarrollo de esa “cultura empresarial democrática”. Esto último nos lleva a hacer una distinción entre empresas y negocios; es decir, entre unidades de producción, las empresas, que operan con perspectivas de competitividad, no sólo en el corto sino también en el largo plazo, para lo cual requieren aumentos sostenidos de la productividad, lo que obliga a permanentes adecuaciones tecnológicas y, especialmente, a desarrollar una relación laboral de efectiva cooperación entre el propietario o el gestor y el trabajador, y, por otra parte, unidades de producción (los negocios) con vocación de operar con los mayores márgenes de ganancia posibles en el corto plazo, sin una explícita vocación de perdurabilidad, y que priorizan los bajos costos absolutos sobre los aumentos de productividad.

Ahora bien, establecer esta distinción, y relacionarla con el desarrollo democrático, implica que existe una relación entre democracia, empresas y negocios. Veamos este tema con mayor detalle.

En los países más desarrollados, existen muchas empresas y relativamente muchos menos negocios, y existe, por tanto, una verdadera cultura empresarial, gestada durante muchos años de desarrollo económico en un contexto de desarrollo del régimen democrático. En esos países no es extraño, por tanto, que el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y de los derechos humanos en general, se constituyan en el cimiento de la propia democracia y, por tanto, hayan sido incorporados a la cultura de organizaciones que, como las empresas, han nacido o crecido en un ambiente democrático; países en los que además, a nadie sorprende que el estado cree las instituciones que se consideran necesarias para supervisar la efectiva aplicación de las normas relativas a esos derechos y para sancionar a los infractores.

En los países de menor desarrollo relativo, muy en especial en aquellos con regímenes autoritarios o con regímenes democráticos incipientes después de años de dictadura política efectiva³⁵, las empresas son escasas y los negocios abundantes. No se trata, como es obvio, de un injustificado juicio de valor por nuestra parte. Este predominio de los negocios, en el sentido que aquí se le ha dado, es en cierta medida explicable. En países con mercados pequeños e inestables, sin (o limitada) seguridad jurídica, instituciones débiles, corrupción y caciquismo político, hacer empresa es muy difícil, y generar una cultura empresarial es, al menos en el corto plazo, casi imposible. En estas condiciones lo que medran son los negocios. Inversión de riesgo para atender pequeños segmentos del mercado y procurando recuperar la inversión efectuada lo más pronto posible y, una vez logrado, estirar la existencia del negocio hasta donde sea posible y procurando obtener la mayor renta posible. Cuando el negocio se extinga, será cuestión de buscar una nueva oportunidad para efectuar una nueva operación de riesgo de características similares, y cuando se habla de una nueva oportunidad no se suele descartar que esa resulte ofrecida por un (o una) dirigente político que quiere compartir con su socio los beneficios del negocio, dado que en muchos países la vida política de los líderes políticos suele ser bastante efímera.

³⁵ Con dictadura política nos referimos a los regímenes formalmente democráticos (como fue, por ejemplo, el régimen de Stroerner en Paraguay o de Fujimori en Perú), pero cuyas prácticas y modos de actuación no son realmente democráticos, sino más bien propios de una dictadura o de un régimen autoritario al servicio de los intereses corporativos de determinadas minorías.

Para un empresario los derechos fundamentales en el trabajo son importantes, para un negociante no. Para un empresario, el respeto a los derechos fundamentales es, incluso, una necesidad, ya que constituye la condición *sine qua non* para poder establecer alianzas con el trabajador (la negociación colectiva) que permitan aumentos sostenidos de productividad y competitividad y que, por tanto, asegure (dentro del riesgo normal que existe en todo mercado) un largo y exitoso futuro para la empresa. Para el negociante, los derechos fundamentales en el trabajo no solo no son importantes sino que son, además, un verdadero estorbo. Si el objetivo no es aumentar la productividad y la competitividad en el largo plazo, sino recuperar la inversión lo más pronto posible y obtener las mayores ganancias posibles, entonces requiere operar con los más bajos costos absolutos posibles y, que duda cabe, la existencia de derechos, de sindicatos y, en general, de normas laborales imponen rigideces a una estrategia de reducción de costos de este tipo.

Cuando se escuchan argumentos como que en el caso de las microempresas del sector informalidad, su propia condición de informalidad se debe a que no pueden afrontar el alto costo de la formalidad, en especial en materia laboral, no puede menos que pensarse que son argumentaciones que tienen la razón, pero no toda la razón, o, mejor dicho, no son razón suficiente para explicar ese fenómeno. A esos argumentos o razones se añade, como lo acabamos de señalar, la carencia de una verdadera cultura empresarial, reemplazada por una cultura del negocio rápido y fácil. La cuestión es preguntarse si en países de menor desarrollo, sin tradición democrática, con instituciones débiles y estados con un alto grado de corrupción es posible algo que no sea el negocio rápido y fácil.

No se puede desconocer, sin embargo, la existencia de un comportamiento empresarial que podríamos denominar de “transmutación cultural”; comportamiento propio de algunas empresas multinacionales que expanden su campo de acción hacia países de menor desarrollo relativo (en muchos casos mediante la compra de empresas públicas privatizadas) y que, respetando los derechos laborales en el país de origen donde está establecida la empresa matriz, adoptan en el país de llegada un comportamiento laboral propio, no de las empresas de ese país, sino incluso de los hombres de negocios (en el sentido antes señalado) de dicho lugar. Cuando se observa esta especie de “transmutación cultural” (y todos conocemos abundantes casos) es pertinente preguntarse si estas multinacionales llegan a un país en desarrollo a “construir” empresa o a hacer negocio. Se debería esperar que la presencia de estas empresas ayudase a desarrollar en esos países una cultura empresarial democrática de respeto a los derechos de las personas y de los trabajadores, pero en algunos casos lo que realmente hacen es reforzar la cultura del negocio rápido y fácil.

En otros casos las transnacionales fomentan ciertas reglas del juego propias de un concepto estable de relaciones laborales y de productividad. Tomemos el caso de Bolivia. En efecto, Bolivia cuenta con un sistema de relaciones laborales un tanto arcaico y donde no existe negociación colectiva propia desde 1993. Sin embargo el proceso de capitalización (privatización) iniciado en 1996 generó que los únicos convenios colectivos existentes en los 90 fueran en dos sectores recientemente privatizados: electricidad (ENTEL) y agua (Aguas del Ilimani). Dichos convenios instados por empresas multinacionales con participación de varios capitales extranjeros, prefirieron partir de una situación estable en la empresa garantizada por un marco convencional suficiente que basarse en un mercado de trabajo inestable pero flexible y donde las garantías laborales quedaban un tanto al arbitrio del empleador en circunstancias particulares. Es decir en este caso el capital extranjero y la multinacional prefirió mas la paz social de inicio y unas relaciones laborales estables que una posible reducción de costos utilizando la flexibilidad permitida en la ley.

En el caso de los trabajadores es necesario establecer, también, una distinción, aunque de naturaleza diferente y por razones distintas a la de los empleadores. No sin cierto asombro, vemos como en muchas ocasiones trabajadores del sector informal o del servicio doméstico renuncian a que el empleador cotice a la seguridad social o al financiamiento de cualquier otra prestación establecida por ley, a cambio de recibir un salario efectivo mayor. No se trata, obviamente, de trabajadores que renuncien a sus derechos por no considerarlos importantes, sino de trabajadores de muy baja productividad e ingreso que prefieren un mayor salario ahora a cambio de una menor (o de ninguna) seguridad para después, cuando tengan que enfrentar situaciones de enfermedad, desempleo u otras. El problema es que estos trabajadores constituyen la mayoría en gran parte de los países en desarrollo³⁶, y no se siente representados (en general por desconocimiento) por las diferentes organizaciones sindicales que existen en el país del que se trate.

Para el resto de trabajadores, en su mayoría ocupados en el sector formal de la economía, tanto público como privado, los derechos son importantes, y la defensa de los mismos, en especial de la libertad sindical y de la negociación colectiva, constituyen uno de los elementos centrales de sus reivindicaciones, ya que, siendo la laboral una relación desigual en la que el poder del trabajador es significativamente menor que la del empleador, la efectiva aplicación de las normas relativas a esos derechos fundamentales permite un mayor equilibrio (o menor desequilibrio) en la misma. De no ser así, la relación entre empresario y trabajador sería solo una relación meramente individual (y no de la empresa con el colectivo de trabajadores) basada en el desigual poder de negociación de cada uno de ellos³⁷.

Sin duda el dialogo social ha contribuido en algunos países a la ejecución de los programas de estabilización económica (es el caso de algunos países de América latina) o el papel de los sindicatos israelíes en los programas de estabilización de los ochenta. Sin embargo la falta de respaldo popular de los intentos de dialogo en la Venezuela de principios de los noventa, o en Zambia en 1985 fueron el origen del fracaso de dichos programas.

Si bien es difícil probar que el dialogo social impulsa el mejor rendimiento económico de un país, la evidencia muestra que su existencia en general, permite resultados económicos y sociales. Esta es la teoría que ha sido manejada por Lange y Garret (1985) al considerar que son predecibles buenos resultados económicos en un país en que la mayoría de los trabajadores están afiliados a un sindicato y en el que la negociación colectiva se maneja a través de las asociaciones más representativas. En estos casos según los autores la experiencia muestra que se consiguen políticas sociales a escala nacional y se garantizan tendencias de moderación salarial.

En una situación como la descrita, ¿qué actitud asumen las organizaciones de empleadores y de trabajadores?. Los gremios empresariales defienden, al menos en una gran mayoría de países, el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo así como la efectiva aplicación de la normativa al respecto. Esta defensa no obsta para que, por una parte, reconozcan que en empresas afiliadas dichos derechos son violados y, por otra, para que denuncien lo que consideran constituye un abuso del derecho por parte de los sindicatos. Casos como la existencia de varios sindicatos en una misma empresa, cada uno de los cuales presenta pliego de reclamos y cuyos dirigentes gozan del fuero sindical o como el ejercicio del derecho de huelga sin haberse agotado previamente los mecanismos de conciliación y mediación, son

³⁶ Similar situación viven la mayor parte de los inmigrantes ilegales en los países desarrollados.

³⁷ A partir de la década de los noventa es cada vez mayor el número de empresas, al menos en América Latina, en las que el empleador solo reconoce la existencia de la relación individual y considera al contrato de trabajo como el sustituto (perfecto) de la negociación colectiva.

frecuentemente denunciados por los gremios de los empleadores. A ello hay que sumar los problemas relativos al ejercicio de su libertad de asociación que, si bien con menos frecuencia que en el caso de los trabajadores, se ve a veces afectada por las políticas gubernamentales o las circunstancias nacionales (con frecuencia esto en los países de economía centralizada de Europa Central y del Este)

Los sindicatos y las centrales sindicales que los agrupan también defienden la vigencia de los derechos fundamentales en el trabajo, y lo hacen tanto porque esa es una de sus principales misiones como por el hecho de que es la observancia de esos derechos la que posibilita su propia existencia como organizaciones de los trabajadores. Al igual que los gremios de empleadores, los sindicatos y sus centrales también denuncian con frecuencia la violación de sus derechos por parte de las empresas y, en algunos casos, lo que consideran un doble discurso por parte de los gremios empresariales: en el ámbito del gremio defienden la vigencia de los derechos pero a nivel de empresa estos no son aplicados de manera consciente y reiterada.

De todas maneras, y a pesar de las mutuas críticas, se debe reconocer que a nivel de organizaciones empresariales y laborales existe una explícita defensa de la importancia y de la necesidad de respetar los derechos fundamentales en el trabajo y de aplicar efectivamente la normativa existente al respecto. Partiendo de esa base, ¿cómo lograr una real promoción de esos derechos y como hacer posible una más efectiva observancia de los mismos, tanto por parte de los empleadores como de los trabajadores y de sus respectivas organizaciones?

A este respecto se debe partir de una posición de principios: el reconocimiento por parte de cada una de las diferentes organizaciones de la necesidad, de la representatividad y de la legitimidad de las demás organizaciones, sean de trabajadores o de empleadores. Expresiones como las escuchadas en cierta oportunidad al presidente de un importante gremio empresarial de un país sudamericano que se oponía a cualquier proceso de diálogo social con el argumento de que “los sindicatos están muriéndose y lo deseable es que se acaben de morir pronto, por lo que no tiene sentido un proceso de diálogo que solo serviría para revivir un muerto que queremos nunca resucite” son reflejo de una ideología que impide la promoción de los derechos fundamentales. De igual modo, expresiones como las de un dirigente sindical, también de un país sudamericano, de que “el empresario es, por naturaleza, un expoliador y un explotador”, o de que “la única manera de mejorar la situación laboral de los trabajadores es la subversión armada”, son reflejo de una mentalidad y una ideología que impide cualquier esfuerzo de promoción y aplicación efectiva de los derechos.

Partiendo, por tanto, del reconocimiento de la necesidad, de la representatividad y de la legitimidad del otro, dos deberían ser las estrategias fundamentales de trabajadores y de empleadores, y también de los gobiernos, para promover una efectiva aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo.

Primera, promover el desarrollo de una cultura empresarial y de relaciones laborales que asuma, como elemento central de la misma, que el respeto a los derechos fundamentales tiene un valor no solo ético y social sino también económico, en la medida en que, como ya se ha señalado, contribuye a aumentos sostenidos de la productividad y la competitividad y, por ende, a la prosperidad. Es decir, el desarrollo de una cultura que considere que la relación laboral no es una ecuación de suma cero sino de suma positiva. Para desarrollar esta estrategia de promoción de los derechos y de la necesidad de su observancia, el diálogo social (a nivel de empresa, de rama o sector, y nacional) es una vía adecuada. De hecho, es difícil imaginar un país en el que se respeten los derechos fundamentales pero en el que no se lleven a cabo procesos de diálogo y concertación social, así como poder pensar el caso contrario. Los medios

para desarrollar esta estrategia son muchos y variados: campañas de difusión, programas de capacitación, diálogo bipartito y tripartito, etc.

Segunda, desarrollar una efectiva campaña de denuncia, investigación y, de ser el caso, sanción de las violaciones de los derechos fundamentales en el trabajo. Es cierto que en el mundo de las modernas relaciones laborales la labor de prevención y capacitación es esencial. Sin embargo, ello no significa renunciar a la responsabilidad, del gobierno y de los actores sociales, de denunciar e investigar presuntas violaciones a los derechos y, en el caso del estado, de imponer las sanciones que la ley establece.

Una política macroeconómica y social respetuosa de los derechos humanos necesita para estar legitimada de las consultas entre gobiernos y organizaciones de trabajadores y empleadores, aumentando la posibilidad de aceptar contraprestaciones y sacrificios sobre la base de la solidaridad y el consenso. Si bien es cierto que los sindicatos ven afectada de forma gradual su tasa de afiliación, también es cierto que son las únicas instituciones capaces de representar la opinión de los que de hecho, son los productores de la riqueza. Sin duda consensos acuerdos como el firmado en la República de Corea en 1998 sobre la reforma del mercado de trabajo a raíz de la crisis asiática son un ejemplo de las ventajas de asociar a todos los implicados en un marco social a la toma de decisiones. Cualquier sacrificio o acuerdo debe ser en común y en todo caso deberá garantizar un piso mínimo que en el marco de lo laboral viene sustentando por los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Sin duda la existencia de unos valores mínimos positivizados en la norma nacional impulsará el dialogo al garantizar temas básicos para el buen funcionamiento de las relaciones tripartitas, tales como la libertad real de afiliación y el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva y la no-discriminación. No podemos olvidar que la legitimidad está basada en el consenso y en respeto a ciertos mínimos de interés general.

9. Los principios y derechos fundamentales en el trabajo en América Latina y el Caribe.

9.1 Los derechos fundamentales en el trabajo en la normativa de los países de América Latina y el Caribe

La existencia de instrumentos internacionales americanos en materia de derechos humanos es la primera indicación de la importancia del tema en la región. La democracia, y la plena vigencia de los derechos económicos, sociales y culturales es una lucha perenne de los defensores de las libertades fundamentales en un contexto de pérdida paulatina del control del estado sobre la economía, y de influencia creciente de las transnacionales y de las organizaciones económicas mundiales.

La Convención Americana de Derechos Humanos recoge este catalogo de derechos fundamentales, haciendo suyas la Declaración Universal de Derechos humanos e insertándolo en el seno de la Organización de Estados Americanos en el ámbito normativo de sus relaciones internacionales regionales y estableciendo sistemas de protección jurisdiccional o casi jurisdiccional por la Comisión interamericana y por la Corte Interamericana de derechos humanos. De hecho la conexión derechos humanos y democracia aparecen recogida en el seno de la OEA en 1991 en el compromiso de Santiago (relacionando los *derechos humanos, la democracia y la renovación del sistema interamericano*), así como en la Carta Democrática adoptada por consenso en el año 2001.

Los derechos laborales y sociales aparecen plasmados de forma clara en los tres instrumentos básicos regionales, la Declaración Americana de los Derechos y deberes del Hombre (OEA Res XXX, 1948, OEA/Ser.L.V/IL82 doc.6 rev.1 p.17, 1992), en la Convención Americana sobre derechos humanos (OEA en vigor el 18 de julio de 1978, OEA/Ser.L.V/ii.82 doc.6 rev.1 p. 25, 1992) y en el protocolo adicional a la Convención, conocido como el protocolo de San Salvador (tratados OEA, No 69, 1988, OEA/Ser.L.V/IL82/ doc.6 rev.1 p. 67, 1992).

Así la Declaración parte de la igualdad en dignidad y derechos en su Preámbulo (reafirmado en el artículo II), para reconocer el derecho de asociación (Art. XXII), así como el derecho y el deber a trabajar. La Convención por su parte, y en lo tocante a los derechos fundamentales en el trabajo, reconoce el derecho a la protección de la infancia (Art.19), la igualdad ante la Ley (Art. 24), la prohibición de la esclavitud y la servidumbre y del trabajo forzoso y obligatorio³⁸ (Art. 6) y la libertad de asociación (Art.16)³⁹.

Por último el Protocolo de San Salvador y partiendo del derecho al trabajo (Art. 6) reconoce la igualdad salarial por trabajo igual⁴⁰ (Art. 7, párrafo a.) y reconoce en el artículo 8 los derechos sindicales no sólo garantizando la libertad sindical sino el ejercicio del derecho de huelga. Con relación a los niños el Artículo 13 reconoce el derecho a la educación resaltando en el 3.a que la enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuita lo que parece indicar la necesidad de establecer una edad mínima y evitar el trabajo infantil, lo que reitera en el artículo 16 a garantizar el derecho a la niñez.

El reconocimiento legal es por tanto amplio y reitera de forma regional los instrumentos universales, dotando de carácter más específicos a los compromisos universales adquiridos.

La Cartas y Declaraciones subregionales inciden en esta idea. Así por ejemplo la no discriminación aparece en el artículo 6 del Tratado de Integración Social Centroamericana del 30 de marzo del 1995⁴¹, mientras que los cuatro derechos fundamentales aparecen tratados en la carta de Derechos Civiles para la Comunidad del Caribe y en la Declaración de Principios laborales y relaciones industriales (Bahamas 28 de Abril 1995). Por su parte, la Declaración sociolaboral del MERCOSUR (Río de Janeiro, diciembre del 98) recoge expresamente la igualdad, la negociación colectiva, la libertad sindical y la protección a los menores de edad. También el Anexo I del acuerdo de Cooperación laboral que complementa el Tratado de libre comercio de América del Norte de 1993-94 y el tratado de Libre Comercio Canadá-Chile son expresión de una tendencia hacia el reconocimiento expreso de los derechos laborales fundamentales, ya que privilegian su tratamiento 8 (sin descuidar temas como el empleo, la seguridad social o las condiciones de trabajo).

Respecto al Tratado del ALCA, (Área de libre Comercio para las Américas) sólo se ocupa de la obligación de no discriminación y de igualdad de remuneración.

No obstante los reconocimientos específicos en los Tratados, el contexto general de la región recoge la idea general de promoción de los principios y derechos fundamentales. Así la Cumbre de Presidentes en Santiago acordó (Declaración de Santiago, Abril 1998) “promover

³⁸ Prácticamente en los términos en que se formula en los Convenios de la OIT al respecto.

³⁹ Si bien se refiere a la asociación de todo tipo (cultural, política, sindical, etc.), el artículo se manifiesta de nuevo en la línea del Convenio 87 de la OIT por cuanto restringe el derecho sólo en los casos en que se afecte el orden Público, o se afecte la salud, la moral y los derechos y libertades de los demás y lo restringe sólo en el caso de las fuerzas armadas y la policía.

⁴⁰ Recordemos que el término OIT es por trabajo de igual valor (Convenio 100).

⁴¹ En este caso es el único derecho fundamental que se incluye.

las normas internacionales de trabajo reconocidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)". Este mismo acuerdo fue recogido en la Declaración y el Plan de Acción de la Tercera Cumbre de las Américas, celebrada en la ciudad de Québec, Canadá, en abril de 2001, en la cual los Jefes de Estado y de Gobierno ordenaron a sus Ministros de Trabajo abordar las dimensiones laborales y de empleo del proceso de construcción.

Los instrumentos existen, el tema está en debate, los derechos humanos son considerados en el contexto nacional y regional, pero el problema se mantiene y parecen encontrarse enormes dificultades para conseguir un panorama de cumplimiento incluso con la ratificación por los estados (lo que implica un compromiso) de los diferentes instrumentos.

Además para hacerlos operativos, existe así mismo un consenso en las Américas para crear órganos de promoción en los instrumentos de integración⁴², que incluyan la participación de actores sociales en su funcionamiento y garantizar la presencia de los involucrados. En algunos casos como la OEA, el MERCOSUR o el Tratado de Libre Comercio (TLC) de América del Norte se incluyen órganos de casi control, con capacidad de pronunciarse sobre disputas en materia de incumplimiento o interpretación de las normas sobre integración. No obstante las inobservancias persisten y siguen las quejas y reclamaciones por violación de derechos humanos en el ámbito social.

En efecto, si tomamos la OIT como referencia es fácil comprobar que los incumplimientos en materia de derechos humanos son especialmente importantes en la región. Sólo con relación al principio de libertad sindical⁴³ y en virtud de lo previsto en el artículo 26 de la Organización, en las Américas fueron presentados 1123 casos de 1951 a 2001 de un total de 2158, lo que representa un 52.4% del total. Si nos concentramos en el periodo 90-2001, la proporción es aún mayor por cuanto supone un 55%.⁴⁴

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha tratado en diferentes casos de forma expresa los diferentes derechos fundamentales laborales. Libertad de asociación, discriminación y trabajo forzoso, son temas que aparecen reflejados en diferentes fallos e informes con criterios específicos de interpretación. Las quejas y los informes sobre los incumplimientos en estas materias son recogidos también por organizaciones no gubernamentales de renombre como Amnistía Internacional o *Human Rights Watch*⁴⁵.

Son los instrumentos internacionales un mecanismo efectivo en la Américas? Evaluando su repercusión regional y mundial, y aún con las reservas que una norma general de largo alcance conlleva, el hecho de contar con instrumentos y mecanismos de promoción y control para garantizar su eficacia es una garantía de validez. Las restricciones ligadas al comercio, o a los

⁴² Es el caso del SICA o del TLC por ejemplo.

⁴³ Dichas quejas se pueden realizar con independencia de la ratificación de los Convenios relativos a los temas, alegando la violación de la libertad sindical.

⁴⁴ En los diez años últimos, el Comité de Libertad Sindical ha estudiado quejas referentes a violaciones de los derechos sindicales, consistentes en: asesinatos y/o desapariciones (por ejemplo, en *Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala*), agresiones físicas personales (por ejemplo, en *Argentina, Colombia, Ecuador, Guatemala, Haití*), arrestos y detenciones (por ejemplo, en *El Salvador, Panamá, Paraguay*), restricción de la libertad de movimientos (por ejemplo, en *Colombia* y violación de la libertad), de opinión y de expresión (por ejemplo, en *Ecuador*), allanamiento de locales y confiscación de bienes sindicales (por ejemplo, en *Nicaragua*), y declaración del estado de urgencia y suspensión de los derechos civiles (por ejemplo, en *Bolivia*).

⁴⁵ Baste citar que en su resumen ejecutivo se dice « Sin embargo, en toda América Latina y el Caribe, siguieron sin resolverse muchos de los problemas crónicos tales como la brutalidad policial, las condiciones penitenciarias deplorables, la violencia doméstica y las violaciones a los derechos laborales ». Panorama general. Informe 2002. http://www.hrw.org/spanish/inf_anual/2002/index.html#panorama.

sistemas generales de preferencias como forma de evitar el “dumping social” y basadas en los principios y derechos fundamentales en el trabajo han permitido no sólo avanzar en la comprensión y el reconocimiento de la importancia del tema sino establecer una mayor relevancia del principio de responsabilidad del Estado en la protección de los derechos humanos, la cual no puede desplazarse hacia los particulares, ni en cuanto a las garantías para el disfrute de los derechos, ni en relación con la violación de éstos.

La promoción, el respeto, la exigibilidad y justiciabilidad de los derechos laborales fundamentales, tanto en el terreno nacional como en el internacional, mediante el establecimiento y perfeccionamiento de mecanismos judiciales y administrativos que permitan a la población exigir el respeto de dichos derechos a escala nacional, así como el desarrollo de un sistema integral de verificación y tramitación de denuncias en el ámbito internacional que incluya el reconocimiento de los particulares como actores fundamentales de dicho proceso es sin duda una preocupación complementaria que ha sido especialmente bien reflejada con relación a las Américas por la OIT.

En efecto y sin perjuicio de la existencia de los mecanismos de control ligados a los Órganos de Control en función de los Convenios ratificados o de las violaciones a libertad sindical, la Declaración instrumenta una voluntad política de todos los estados Miembros y garantiza mecanismos de seguimiento que permiten, o al menos apoyan, el cumplimiento de los Derechos fundamentales.

La cooperación técnica (que empieza plasmarse en la región a través de proyectos específicos), la importancia y las referencias al continente en los mecanismos de seguimiento (Informes Anuales e Informes Globales), son instrumentos efectivos para mejorar en la aplicación de los derechos básicos de los trabajadores a su vez en la justicia social.

9.2. Derechos fundamentales en el trabajo y actividad económica

Adicionalmente a la relación entre derechos fundamentales, inversión y crecimiento a la que nos hemos referido en los capítulos 6 y 7, algunos países y algunas grandes empresas en la región han puesto en marcha mecanismos que vinculan los derechos fundamentales en el trabajo con la actividad económica, sea del país o de la empresa.

El más conocido de estos mecanismos es el Sistema Generalizado de Preferencias aplicado por los Estados Unidos de América y que permite aplicar aranceles más bajos a la importación por ese país de bienes y servicios procedentes de países latinoamericanos y caribeños, siempre y cuando en el proceso de producción de esos bienes y servicios no se violen los derechos fundamentales en el trabajo, tal como los define la OIT (adicionalmente se incluyen también normas sobre seguridad y salud en el trabajo). Cualquier denuncia en ese sentido (generalmente presentada por un sindicato norteamericano) es vista en un tribunal del departamento de Comercio de EEUU, y el fallo puede llevar a que se suspenda temporalmente la exportación a los Estados Unidos de los bienes o servicios considerados en la demanda. Este mecanismo ha sido utilizado por los sindicatos con alguna frecuencia y ha llevado a que los gobiernos y las empresas involucradas adopten rápidamente medidas para solucionar un conflicto que podría generarle graves perjuicios económicos al país.

Otros mecanismos, más específicos, son los que aplican las grandes empresas a fin de asegurar el respeto a los derechos fundamentales en el trabajo. Entre ellos, uno de los instrumentos más conocido es el de los códigos de conducta, entre los cuales el más reciente y novedoso en la región por su amplitud y temática es el suscrito entre Telefónica española y el sindicato

internacional de trabajadores de la industria de telecomunicaciones UNI (*Union Network International*), el 12 de marzo del 2001.

Así mismo y en el ámbito de las empresas (de diferente nivel), otro mecanismo que se aplica con relativa frecuencia es la supervisión por parte de las empresas transnacionales que subcontratan producción en pequeñas o medianas empresas nacionales, de las condiciones de trabajo y el respeto de los derechos fundamentales por parte de estas empresas subcontratadas.

9.3. Integración regional y derechos fundamentales

Como se mencionó, los procesos de integración regional en América Latina y el Caribe han sido reactivados en el curso de la presente década; resurgiendo en un nuevo escenario, en el que la globalización de los mercados y, consecuentemente de los flujos comerciales y financieros, marca la pauta en el hacer económico de las naciones. Lo mismo en América del Norte, que en el Caribe, América Central, el área Andina y el Cono Sur, se define una clara tendencia hacia la conformación de áreas de integración subregionales. Es notable además que los convenios de esta última época establecen objetivos de cooperación más amplios que los enunciados en los pactos tradicionales, en los que la definición de zonas de libre comercio y la determinación de aranceles para otros países representaban las metas básicas.

En la actualidad se busca ampliar las propuestas de integración hacia aspectos sociales, culturales y políticos, al considerar que representan condiciones necesarias para afianzar las opciones comunitarias⁴⁶.

Todos los procesos de integración económica involucran aspectos sociales, aunque a veces no aparecen propuestos claramente en el momento de su constitución (este fue el caso de la Unión Europea y del MERCOSUR). No obstante, la presencia de elementos sociales ineludibles y los efectos que estos procesos provocan en la comunidad, hace que tarde o temprano la “dimensión social” o la “cuestión laboral” aparezca como parte inevitable en la discusión regional y suprarregional. En efecto, hoy parece imposible (y el análisis de los procesos así lo enseña) plantear un proceso de integración exitoso sino se asienta sobre la existencia de una serie de pilares políticos y sociales básicos, en esencia: un régimen democrático (es decir, con verdadera participación ciudadana en el ejercicio del poder político), un verdadero Estado de Derecho y el respeto estricto y general de los derechos humanos, incluidos los derechos laborales fundamentales.

La vinculación estrecha de los procesos de integración con el desarrollo laboral de la sociedad civil que lo sustenta es evidente, ya que toda previsible homogeneización comercial o económica afecta o puede afectar seriamente a los niveles de ocupación, a las relaciones entre actores sociales y, en fin, a los derechos atribuidos por la lógica del Estado Social a los trabajadores. Por ello, es imposible hablar de integración económica sin en algún momento de la discusión mencionar los aspectos laborales que lleva consigo, y sin involucrar a los actores directos en la vida económica del país. Sin duda, la integración puede alterar favorable o desfavorablemente, especialmente a corto plazo, la estructura interna del mercado de trabajo y la composición y mecanismos de interrelación tradicionales de los actores sociales

⁴⁶ En efecto, el desarrollo de la integración económica latinoamericana de los últimos diez años se articula en torno a una densa red de convenios de diferente naturaleza en cuanto a su trayectoria histórica, cobertura regional, tipos compromisos, dinámica e implicaciones. Entre ellos, y en la década de los noventa, se encuentran: Asociación Latinoamericana de Integración, ALADI; Mercado Común del Sur, MERCOSUR; Comunidad Andina de Naciones CAN, Sistema de Integración Centroamericano, SICA; Grupo de los Tres, G-3; Comunidad del Caribe, CARICOM; Asociación de los Estados del Caribe, AEC. A estos se añaden un amplio repertorio de acuerdos bilaterales y multilaterales.

modificando el equilibrio de las relaciones colectivas. El *dumping social*, en tanto que intento de basar la competitividad internacional a partir de un bajo costo laboral, es un fantasma presente en las discusiones sobre el tema.

¿Existe un nuevo contexto internacional para lo social? La respuesta es claramente afirmativa y basta observar los distintos foros donde se ha discutido el ordenamiento del comercio internacional (La Ronda del Uruguay del GATT, Conferencia Mundial de Desarrollo Social de Copenhague, etc.), unido a la importancia que lo social tienen a escala nacional (desempleo en el mundo industrializado o pobreza y precariedad laboral en los no industrializados), para considerar que temas como las cláusulas sociales o las normas mínimas laborales son temas centrales de la agenda internacional.

Desde esta perspectiva el enfoque actual es determinar en qué forma puede contribuir la integración regional a lograr los objetivos de las políticas sociales de los países. Es decir, sin perder de vista que la integración busca mejorar el desarrollo de la sociedad en conjunto, logrando la transformación productiva e incrementando el nivel y la calidad de vida de la población, cómo incorporar a la misma la esfera de lo social para cumplir con los objetivos específicos que en este campo se buscan.

Superada la antigua dicotomía planteada por ciertas tesis economistas que distinguían entre políticas para lograr crecimiento y aquéllas para lograr equidad, la cuestión se centra ahora en determinar si el crecimiento económico debe preceder o no a la distribución o si se trata de un proceso concurrente, el tema también está presente en las Américas.

Las distintas experiencias de integración en la región – salvo el caso de la OEA - han tenido una motivación fundamentalmente económica o comercial, estableciéndose mecanismos que permiten o facilitan la libre circulación de capitales, bienes y servicios. Es por ello que tales esfuerzos no han privilegiado, al menos en sus inicios, los aspectos laborales que toda integración necesariamente trae consigo, por la ineludible participación del factor humano. Por lo general, y como en el caso europeo ha sido en una etapa posterior a su creación, y en algunos casos muchos años después, en que dichos aspectos han sido desarrollados por instrumentos específicos o complementarios.

Para examinar el grado de incorporación de las normas laborales en los diferentes acuerdos y tratados de integración, la OIT realizó en el año 2000 una investigación que estableció las siguientes conclusiones (Cuidad, 2001).

La investigación partió de clasificar las normas laborales contenidas en esos instrumentos en: a) derechos fundamentales; b) condiciones de trabajo; c) empleo; d) administración del trabajo; e) seguridad social; y, f) órganos de promoción y control. Finalmente, se trata cada uno de los instrumentos con indicación de las normas laborales identificadas.

En cuanto a *derechos fundamentales*, y como ya mencionó, los instrumentos de integración han efectuado expresas referencias a la libertad de asociación y libertad sindical⁴⁷, al derecho de negociación colectiva, a la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación y la igualdad de remuneración.

⁴⁷ El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha estimado siempre que el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y que es una expresión del derecho de libertad sindical, así como que es uno de los medios esenciales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para promover y defender sus intereses profesionales. Cfr. OIT, 1996, págs. 111 y siguientes.

Igualmente y desde una perspectiva más amplia, los instrumentos internacionales analizados se han referido a *condiciones de trabajo* (la jornada de trabajo, descanso, remuneración justa o adecuada, estabilidad en el trabajo, promoción o ascenso, normas sobre mujeres que trabajan, minusválidos, vacaciones, feriados), *seguridad e higiene y mecanismos de solución de controversias laborales*. Así mismo los Tratados abordan temas de *empleo* (promoción del empleo, movilidad de mano de obra o trabajadores migrantes, formación profesional y orientación vocacional), *administración del trabajo*, y *seguridad social* (en general, subsidios por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, indemnización por lesiones o enfermedades de trabajo, atención médica, auxilio funerario, protección contra la desocupación, protección de la vejez y pensión de sobrevivientes.)

Conforme se aprecia en el contenido del estudio, de las nueve experiencias de integración americana que han sido materia de análisis se desprende que en todas ellas, en grado diferente y con mayor o menor amplitud, se ha incorporado normas de naturaleza laboral, aun cuando en algunos casos dicha incorporación sea de índole declarativa y genérica.

De otra parte, en el contenido del estudio puede observarse que el conjunto de instituciones laborales incorporadas en los instrumentos de integración se ha ido conformando paulatinamente según el avance autónomo de cada experiencia. Tales instituciones han sido objeto de mayor o menor regulación, según el caso, de acuerdo a muy distintas circunstancias y motivaciones.

Si bien son variadas las instituciones laborales incorporadas en los instrumentos de las distintas experiencias, ellas han venido a formar un conjunto más bien coherente, complementándose mutuamente, sin haber discurrido por opciones contradictorias o disímiles. Esto permite avizorar que es factible avanzar hacia un mayor desarrollo armónico de un conjunto de normas laborales de consenso en las experiencias de integración. Es por ello que las instituciones laborales identificadas admiten ser clasificadas de la forma como se ha indicado en los párrafos precedentes.

Tal conjunto de instituciones laborales que han sido incorporadas en los instrumentos de integración, tiene la virtud de ser fruto de la experiencia misma. Otros derechos podrían haber formado parte de este elenco de disposiciones. Pero históricamente está comprobado que fueron aquellos, y no otros, los escogidos a lo largo de varias décadas de esfuerzos integradores.

El tipo de normas recogidas por las distintas experiencias de integración varía de un caso a otro. Hay algunas que han privilegiado los derechos fundamentales del trabajo (OEA, la Comunidad y Mercado Común del Caribe – Caricom, el Mercado Común del Sur – Mercosur, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte – TLC y el Tratado de Libre Comercio Canadá – Chile), en tanto que otras el empleo y la seguridad social.

Como se mencionó, la primera incorporación explícita de lo social en los Acuerdos y Tratados de integración en América es la que se observa en el acuerdo laboral complementario del ALCAN, por lo que conviene analizarlo con mayor detalle. Desde el principio, este acuerdo sobre derechos laborales fue atacado; tanto por los que proponían como por los que se oponían, a una mayor protección de los derechos laborales, los primeros porque veían el ALCAN como un tratado débil y los segundos porque consideraron que no era apropiado incluir derechos laborales, por no estar relacionados directamente con el comercio. Al final, se aprobó un Acuerdo que contenía un lenguaje contundente en apoyo a los derechos laborales, pero mecanismos débiles para garantizar su respeto dentro de los países signatarios. El texto se

concentra en las prácticas laborales de los tres estados, y establece tres niveles de protección de los derechos laborales y de compromiso de las partes a aplicar sus propias leyes con respecto a éstos.

El primer nivel de protección de los derechos laborales abarca la libertad de asociación y el derecho a organizarse, el derecho a la negociación colectiva, y el derecho a huelga. Las violaciones dentro de estas áreas conducen a un proceso de revisión por parte de la Oficina Administrativa Nacional (OAN) ante la cual se denunciaron. La OAN puede también optar por recomendar al Ministro o Secretario del trabajo que solicite una “consulta ministerial”, lo que implica el acuerdo de los Ministerios o de las Secretarías de trabajo de las Partes de participar en un programa de acción específico diseñado para aclarar cualquier problema que se plantee.

El segundo nivel de protección se ocupa del trabajo forzoso, de la discriminación, de la igualdad salarial para hombres y mujeres, de la compensación a los trabajadores, y de la protección de la mano de obra inmigrante. Las violaciones dentro de estas áreas pueden conducir a una revisión y consulta ministerial, como en el caso anterior, y a una evaluación, que lleva consigo la creación de un Comité de Expertos en Evaluación, compuesto por individuos ajenos a los mecanismos del ALCAN que deben formular recomendaciones, no vinculantes, sobre los temas en cuestión.

El tercer nivel de protección de los derechos laborales abarca el trabajo de menores, el salario mínimo, y la salud y la seguridad en el trabajo. Las violaciones de estos derechos pueden suponer desde la revisión y evaluación, el arbitraje entre las Partes, hasta sanciones potenciales. El arbitraje conducirá a un informe sobre el problema y recomendaciones que deben incorporarse a un plan de trabajo para resolver la violación. Si una Parte no aplica el plan de trabajo, se puede imponer una multa monetaria que, en caso de no pagarse, podría resultar en la suspensión de beneficios del TLC.

Además de la protección a los derechos laborales del acuerdo paralelo, el ALCAN compromete a las partes a garantizar que los procesos laborales sean “justos, equitativos y transparentes”, lo que supone que cumplen con el debido proceso legal, y que los tribunales laborales sean “imparciales e independientes, y no tengan interés sustancial en el resultado de los procedimientos”. El ALCAN no se pronuncia sobre cómo resolver dichos problemas.

El tipo y la amplitud de las normas laborales recogidas por las distintas experiencias de integración varía de un caso a otro, como ya se reflejó. Así, hay algunas que han privilegiado los derechos fundamentales del trabajo, en tanto que otras el empleo y la seguridad social.

En América Latina la cuestión social se plantea por tanto desde una perspectiva unitaria y la mayor parte de los tratados fundacionales incluyen el tema como un ítem de debate. La Declaración socio-laboral (al estilo de la Carta social europea) es hoy un documento ya existente en el seno de MERCOSUR y parece muy viable en el ámbito de las Comunidad Andina de Naciones⁴⁸.

De lo hasta aquí señalado resulta evidente el desarrollo que ha alcanzado en América Latina y el Caribe la ratificación de las Normas internacionales sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como su progresiva incorporación a los diferentes instrumentos de integración binacional, subregional y regional. Todo hace pensar, además, que esta tendencia continuará y se fortalecerá.

⁴⁸ No se ha llegado a aprobar un instrumento en el que consten los principales derechos de los trabajadores, a pesar de haber producido un interesante debate al respecto. Sobre el particular, véase Iturraspe, 1994, págs. 12-14.

Sin embargo, se mantienen altos déficits en lo que a la aplicación de estas normas se refiere. Como ya se ha señalado anteriormente, el número de quejas sobre violación a los convenios se incrementa paulatinamente, en especial en lo que se refiere a derechos fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva. Este es el gran reto de la región, no tanto la ratificación de las normas y su incorporación a los instrumentos de integración, sino, como se ha venido reiterando, la eficaz aplicación de las mismas.

10. La necesidad de la aplicación efectiva de los derechos fundamentales: la base para un trabajo decente

Desde 1999, y con el objetivo de combinar las necesidades actuales en materia de acuerdos económicos, valores sociales y realidades políticas, (Sen, 2000) la OIT ha venido señalando la *promoción de oportunidades para mujeres y hombres que permitan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana* (OIT, 1999b, pág. 3), objetivo que cubre a todos los trabajadores de cualquier sector.

El cumplimiento de este objetivo pasa inexorablemente por la idea de la existencia derechos, en particular de aquellos que son inherentes a la persona y que estén o no recogidos en la legislación son parte de una sociedad decente. Esta idea va más allá de la legalidad y entra en el concepto de valores, de ética, de principios. Son estos los que deben inspirar el programa y la política social de cada país con independencia de verse o no plasmados en la legislación nacional.

El concepto de trabajo decente se inspira, como se mencionó, en la obligación constitucional de la OIT de que el trabajo no es una mercancía. ¿Cuáles son los derechos que permiten plasmar este concepto de dignidad básico?, sin duda aquéllos que son capaces de crear condiciones para el cumplimiento de otros derechos, es decir los mínimos necesarios y comunes a toda la comunidad que permiten la creación de un sistema articulado en función de necesidades particulares de cada país para adquirir otros derechos que sean acordes a las necesidades del país en cuestión.

Estos principios son los que facilitan una sociedad decente y la gobernabilidad de la globalización dándole una dimensión social que es de otra parte necesaria.

Estos derechos deben plasmarse a todos los niveles y no sólo en la teoría o en los tratados o instrumentos internacionales como la propia Declaración de la OIT. Las empresas individuales deben ser conscientes de que la discriminación, el trabajo forzoso o la esclavitud empeoran el mercado limitando sus oportunidades individuales de crecimiento económico y creando una sociedad sin salida donde los productos tienen menor oportunidad de ser adquiridos. Es fácil demostrar que el uso de la esclavitud o del trabajo infantil no mejora la imagen de la empresa y no sirve al progreso.

La duda quizás se plantea más con relación a la libre asociación, principio que para algunas empresas es un obstáculo a sus necesidades de flexibilidad. Sin embargo son numerosos los que han demostrado que invertir en recursos humanos, así como fomentar e invertir en garantizar el desarrollo de formas asociativas que permitan la generación de acuerdos internos mejora las prestaciones, la satisfacción y la productividad.

Quizás sea el momento de retomar la óptica y repensar que el trabajo no es sólo un tema “de empresas particulares”. La ética, el *fair play* que proporcionan los principios básicos es parte

de todo un desarrollo económico general que servirá para el progreso económico general y para la reducción de la pobreza en su conjunto.

En fin, los principios y derechos recogidos en la Declaración construyen pilares para un enfoque equitativo y eficiente a la regulación del mercado de trabajo y eso porque “buenas normas” son las que son reconocidas y aceptadas de forma común, de manera amplia sin necesidad de la espada de Damocles de una eventual sanción.

El cumplimiento de los principios fundamentales y por tanto la existencia de un trabajo decente va unido a un modelo de desarrollo justo y perdurable. El trabajo debe ser equitativo y que genere suficientes ingresos junto con una protección social adecuada. El propio informe sobre el desarrollo mundial del Banco Mundial 2000/2001 reconoce la necesidad de un amplio programa social, al constatar que la desigualdad esta de nuevo de actualidad (Banco Mundial, 2002). En este contexto el Banco Mundial al igual que la OIT para llegar a un trabajo decente sugiere como fórmula para reducir la pobreza, el que los estados asuman obligaciones positivas a fin de asegurar el derecho de acceso al trabajo, la sanidad, la educación y la seguridad social.

En fin el trabajo decente pasa por un compromiso basado en el respeto a los valores esenciales, y en la actualidad y en lo social éstos están representados por los principios y derechos fundamentales.

Bibliografía

- Arkelof, L. y Yellen, A. 1990. "The fair wage effort hypothesis and unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No.2.
- Banco Mundial. 2000. *Informe sobre el desarrollo mundial 2000/2001: lucha contra la pobreza*. Madrid (Ediciones Mundi Prensa).
- Blanchflower, D.G. 1996. "Product Market Competition, wages and productivity: international evidence from establishment level data", *Annals d'Economie et de Statistique*, Vol.41/42.
- Cassin, R. 1950. L'homme sujet du droit international et la protection des droits de l'homme dans la société universelle, en la technique et les principes de droit public. *Étude en l'honneur de George Scelle, Tomo I* (Paris, Librairie générale de droit et jurisprudence).
- Christie, V. 1996. "Union wage effects and the probability of Union membership", *Economic Record*, 68 (200).
- Ciudad, A. 2001. *Las normas laborales y el proceso de integración en las Américas* (Lima, OIT).
- FMI. 2001. "International Capital Markets", Agosto 2001, *World economic outlook* (Washington).
- García, P. 1980. *Las transformaciones del estado contemporáneo*. Alianza Universidad (Madrid).
- Hauriou, A. 1980. *Derecho constitucional e instituciones políticas*. Colección Demos, Editorial Ariel (Barcelona).
- Humblert, M. y Zarka-Martres, M. 2001. *La política normativa de la OIT* (Ginebra, OIT).
- Iturraspe, F. 1994. "Estado, Globalización, Integración, y Derecho del Trabajo. Algunas ideas para introducir la discusión de la Carta Social Andina", *Asesoría Laboral N° 42, Año IV* (Lima).
- Jenks, W. 1968. "Human rights, social justice and peace; the broader significance of the ILO experience", en Asbjörn Eide y August Schou (directores), *International protection of Human Rights* (Estocolmo, Almqvist y Wiksell).
- Kasente, D. 1968. *Agricultural Intensification Strategies: Women's Workloads and Well-being in Uganda* (Ginebra, mimeo UNRISD).
- Kucera, D. 2001. *The effects of Worker Rights on Labor Cost and Foreign Investment: Evaluating The "Conventional Wisdom"*. Discussion paper núm 130/2001. ILS (Ginebra, OIT).
- Lange, P., and Gerrett, G. 1985. "The politics of growth: Strategic interaction and economic performance in the advanced industrial democracies, 1974-1980", *Journal of Politics*, Vol.47, No.3.
- Lewis, H. G. 1986. *Union relative wage effects: A survey* (University Chicago Press).
- Martinez, D. y Vega Ruiz, M.-L. 2001. *La globalización gobernada. Estado, sociedad y mercado en el siglo XXI* (Madrid, Ed. Tecnos).
- Mills, J. Stuart. 1987. "On Liberty", en Hutchins, R. M. (ed.), "Chief Great Books of the Western Worlds", *Enciclopedia Britannica Inc.* (Chicago).
- Nakamura, K, Sato, H. and Kamiya, T., 1988. *Do labor unions really have a useful role?* (Tokyo: Sago Rodo Kenkyujo).
- OCDE. 1996. *Trade, Employment and Labour Standards* (Paris).
- OCDE. 2000. *Trade, Employment and Labour Standards* (Paris).
- OIT. 1953. Actas de la 121a. reunión del Consejo de Administración (Ginebra).

- . 1996. *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de libertad sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Cuarta edición, revisada (Ginebra).
- . 1997. *La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización*. Memoria del Director General a la 85a. reunión (1997) de la Conferencia (Ginebra).
- . 1999a. *Examen de la Memorias anuales con arreglo a la Declaración*. Parte II (Ginebra).
- . 1999b. *Trabajo decente*, Informe del Director General de la OIT en la 87a reunión internacional de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2000a. *Examen de las memorias anuales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, documento GB.277/3/1 del Consejo de Administración (Ginebra).
- . 2000b. *Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* (Ginebra).
- . 2001. *Reducir el déficit de trabajo decente. Un desafío global*. Memoria del Director General de la OIT. 89º reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (Ginebra).
- . 2002a. *Informe anual para el Seguimiento de la Declaración de principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (Ginebra).
- . 2002b. *Un futuro sin trabajo infantil. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración* (Ginebra).
- Organización Mundial del Comercio. 1996. *Singapore Ministerial Declaration*, adoptada el 13 de diciembre de 1996 (Ginebra, WT/MIN(96)DEC/W).
- Patrinou, H.A. and C. Skalleriou. 1992. "North American Indians in the Canadian labour market: a decomposition of wage differentials", *Economics of Education Review*, Vol.11, No.3.
- Rawls, J. 1971. "Theory of Justice" (Cambridge Mass Belknap Press of Harvard University).
- Schmidt, C., and Zimmermann, K. F. 1995. "Work characteristics, firm size and wages", *Review of Economics and Statistics*, Vol.73.
- Sen, A. 2000. "Trabajo y derechos". *Revista Internacional del trabajo*, vol.119, núm.2 (Ginebra).
- Trebilcock, A. 2001. "La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo », en *Normas Internacionales del Trabajo, un enfoque global*, dirigido por Jean Claude Javillier (Ginebra, OIT).
- Valticos, N. 1998. "Normas internacionales del trabajo y derechos humanos Como estamos en vísperas del 2000?", *Revista internacional del trabajo*, vol.117, núm.2 (Ginebra).
- Von Potobsky. G. 1998. "Convenio núm. 87 impacto y acción de la OIT", *Revista internacional del trabajo*, Vol.117, núm.2 (Ginebra).
- Wermenbol G, Cuyvers L. y Van den Bilcke. 1998. *Proposal for a social development index*. University of Antwerp (RUCA).
- Wrench, J. 1997. *European Compendium of good practice for the prevention of racism at the work place*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

**Lista de los documentos de trabajo del
programa InFocus para la promoción de la Declaración**

- No. 1 Bonded labour in Pakistan, by Aly Ercelawn and Muhammad Nauman, June 2001.
- No. 2 A perspective plan to eliminate forced labour in India, by L. Mishra, July 2001.
- No. 3 Défis et opportunités pour la Déclaration au Bénin, by Bertin C. Amoussou, August 2001.
- No. 4 Identification des obstacles à la mise en œuvre des principes et droits fondamentaux au travail et propositions et solutions au Niger, by Moussa Oumanou, August 2001.
- No. 5 Égalité de rémunération au Mali, by Dominique Meurs, August 2001.
- No. 6 Défis et opportunités pour la Déclaration au Burkina Faso, by Seydou Konate, September 2001.
- No. 7 Child labour in the Russian Federation, by Svetlana Stephenson, June 2002.
- No. 8 Intersecting risks: HIV/AIDS and Child Labour, by Bill Rau, June 2002 .
- No. 9 Los principios y derechos fundamentales en el trabajo: su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, de María Luz Vega Ruiz y Daniel Martínez, Julio 2002.