



**GlobalMUNers Conference  
in New York City  
#GMNYC2024**

# **Guía de Preparación Conferencia Internacional del Trabajo (CIT-OIT)**



## ÍNDICE

Mensaje de bienvenida	3
Generalidades del comité asignado	5
I. Estatutos Legales de la OIT	5
II. Relación con las Naciones Unidas	6
<b>Tema I. No dejar a nadie atrás: Construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución.</b>	<b>7</b>
Principales retos en el mundo del trabajo	8
Objetivos de Desarrollo Sostenible	9
Migrantes	9
Género	11
Maternidad	12
Inclusión de las personas con discapacidad	12
Tiempo	13
Seguridad y salud	14
Salario digno	15
Acoso y violencia en el trabajo	15
Brecha salarial	16
Preguntas guía	17
<b>Tema II : Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva</b>	<b>18</b>
Libertad de asociación: un pilar de los derechos humanos	19
Libertad sindical: un catalizador para el empoderamiento de los trabajadores	19
Declaración tripartita en las empresas multinacionales y política social	21
Relevancia del tópico	21
Globalización y desafíos laborales	23
Formas no estandarizadas de empleo	24
Prácticas antisindicatos	24
Acciones de los Organismos Internacionales	25
Preguntas guía	25
Referencias	26

## **Mensaje de bienvenida**

La Presidencia será llevada por Mayra Stefanía Gómez González estudiante del cuarto semestre de la Licenciatura de Relaciones Internacionales en el Tecnológico de Monterrey, Campus Ciudad de México. Ha liderado diversas iniciativas en pro del desarrollo sostenible de la mano de SDSN Youth. Actualmente se desempeña como embajadora por la Agenda 2030 en la Ciudad de México. Ha impulsado los modelos de Naciones Unidas en su Universidad como ejercicios de formación de líderes. Coordinó el primer Congreso Latinoamericano de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): “Youth Leads, we have the voice”. Es apasionada por generar proyectos e iniciativas que transformen desde una perspectiva sostenible como Embajadora de la Agenda 2030 en la Ciudad de México.

La Vicepresidencia está a cargo de Tania Elizabeth Espejo Sánchez, quien actualmente se encuentra en el cuarto semestre de la Licenciatura en Psicología en la Universidad de Guadalajara. Su enfoque académico se centra en temas psicosociales, y considera fundamental abordar las deficiencias sistemáticas y estructurales para mejorar el bienestar de las personas. Ha participado activamente en diversos Modelos de Naciones Unidas, principalmente, desempeñando roles de mesa. En la actualidad, forma parte de la Sociedad Argumentativa de la UdeG, donde ha incursionado en el mundo del debate, demostrando un fuerte compromiso social, ha participado en eventos como las jornadas de vacunación contra el COVID-19 y brigadas de protección civil, además, ha compartido sus conocimientos como tallerista en secundarias y en su propia universidad, abogando por los derechos sexuales.

La Vicepresidencia estará compartida por Gretel Gúzman Cotero, quien es estudiante de sexto semestre de la Licenciatura en Relaciones Internacionales en la Universidad de Guadalajara. Ella es promotora del pensamiento crítico, la diversificación de los espacios de participación juvenil. Es una apasionada oradora, debatiente y participa activamente en Modelos de las Naciones Unidas, además de ser Delegada Juvenil en Foros Internacionales en Naciones Unidas y Nacionales en el Senado de la República. Por otra parte, coordina el Modelo de Oratoria en la Sociedad Argumentativa de la Universidad de Guadalajara y la Vicepresidencia de Relaciones Públicas en Toastmasters Zapopan, defensora de los derechos estudiantiles de las universidades públicas y actual Consejera de Transparencia y Acceso a la Información de la Federación Estudiantil Universitaria de la UdeG. Se autodefine como feminista decolonial, impulsora de los ODS y reconoce que la agenda son las juventudes y el desarrollo del pensamiento crítico y liderazgo de las nuevas generaciones.

La Relatoría estará a cargo de Isaac Tienda Castro, actual estudiante de octavo semestre de la Licenciatura en Economía y la Licenciatura en Transformación Pública y Gobierno por el Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey. Dentro de sus principales causas destaca la promoción de políticas públicas con visión holística y sostenible en torno a los ODS en Nuevo León, además de la colaboración en proyectos de investigación enfocados al desarrollo económico

y humano en México. Actualmente colabora como Interno en el área de Finanzas dentro de Schneider Electric México S.A de C.V y funge como Analista de Investigación Jr., en México. Evalúa y gestiona investigaciones enfocadas al rezago educativo y la desigualdad sistémica en México y El Salvador. Dentro de su experiencia destaca su participación como ponente en el IPSA World Congress y el IAPSS World Congress 2023, además de ser Embajador por la Agenda 2030 Nuevo León en su primera generación. Le apasionan los Modelos de Naciones Unidas y cuenta con más de ocho años de experiencia en diferentes eventos nacionales e internacionales.

¡Les damos la más cordial bienvenida a la simulación de la Conferencia Internacional del Trabajo en GMNYC2024!

**Mesa Directiva**

**CIT-OIT**

## **Generalidades del comité asignado**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una agencia especializada de las Naciones Unidas (ONU) que ha desempeñado un papel crucial en la promoción de los derechos laborales y la justicia social a nivel mundial. La OIT fue establecida en 1919 como parte del Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Su creación fue impulsada por la necesidad de abordar las condiciones laborales inhumanas que prevalecían en esa época, así como por el reconocimiento de que la paz sostenible requería justicia social. El preámbulo de la Constitución de la OIT destaca su compromiso con el reconocimiento de que la paz no puede lograrse sin mejorar las condiciones de trabajo. (Acerca de la OIT, 2020)

Desde su inicio, la OIT se ha esforzado por establecer estándares laborales internacionales y promover un enfoque tripartito que incluye gobiernos, empleadores y trabajadores en la toma de decisiones. Este enfoque ha permitido la participación activa de todas las partes interesadas en la formulación de políticas y la implementación de estándares laborales.

### **I. Estatutos Legales de la OIT**

La OIT opera bajo una serie de estatutos legales que definen su estructura, funciones y mandatos. El instrumento fundacional es la Constitución de la OIT, que se adoptó en 1919 después de la Primera Guerra Mundial y ha sido modificada en varias ocasiones desde entonces, establece los principios y objetivos fundamentales de la OIT, así como su estructura tripartita destacando la importancia de la negociación colectiva y el derecho de sindicación, sentando las bases para posteriores desarrollos jurídicos internacionales.

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano supremo de toma de decisiones de la OIT. Está compuesta por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores de los estados miembros. La Conferencia adopta convenios y recomendaciones que establecen estándares laborales internacionales. Los convenios son tratados vinculantes que los estados miembros pueden ratificar, mientras que las recomendaciones proporcionan orientación no vinculante. (Convenios y Recomendaciones, 2022)

Además, la OIT cuenta con una estructura ejecutiva que incluye un Consejo de Administración y una Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Dicho consejo, también tripartito, supervisa la implementación de las decisiones de la Conferencia y la administración general de la OIT. La Oficina Internacional del Trabajo, encabezada por un Director General, es responsable de la ejecución de las políticas y programas de la OIT.

La OIT es un organismo internacional que busca salvaguardar los derechos de libertad sindical y negociación colectiva con mecanismos de legislación, ya que al adquirir una visión global de la evolución de mercado, las organizaciones de los trabajadores y las relaciones laborales de las empresas pueden garantizar un mercado laboral justo y sostenible para todos los sectores.

Cada dos años los gobiernos deben entregar informes detallando los pasos que se han dado tanto con respecto a la legislación como en la práctica para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales y cuatro de los prioritarios que puedan haber ratificado. Los convenios adoptados por la OIT abordan una amplia gama de temas laborales, como la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, la igualdad de remuneración, y la seguridad y salud en el trabajo. Estos estándares reflejan el compromiso de la OIT con la promoción de condiciones de trabajo dignas y justas en todo el mundo.

## **II. Relación con las Naciones Unidas**

La OIT es una agencia especializada de las Naciones Unidas, lo que significa que está vinculada al sistema de la ONU pero tiene su propia estructura y mandato. La relación formal entre la OIT y las Naciones Unidas se estableció en 1946 mediante un acuerdo entre ambas organizaciones, conocido como el Acuerdo de Relación.

El Acuerdo de Relación establece que la OIT y las Naciones Unidas colaborarán estrechamente en cuestiones de interés mutuo, como la promoción de los derechos humanos, la paz y la seguridad internacionales, el desarrollo económico y social, y la cooperación técnica. Aunque la OIT es parte del sistema de la ONU, mantiene su autonomía y tiene su propio proceso de toma de decisiones, que se lleva a cabo principalmente a través de la Conferencia Internacional del Trabajo. (Historia de la OIT, 2020)

La OIT y las Naciones Unidas comparten una visión común de promover el trabajo decente como elemento central del desarrollo sostenible. El trabajo decente es un concepto que abarca oportunidades de empleo productivo, condiciones de trabajo justas, seguridad social y diálogo social. La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas reconoce específicamente la importancia del trabajo decente en la consecución de los objetivos de desarrollo.

La colaboración entre la OIT y las Naciones Unidas se ha materializado en diversas iniciativas y programas conjuntos. Un ejemplo destacado es la Iniciativa Global de la ONU sobre Empleo Decente para los Jóvenes, lanzada en 2013. Esta iniciativa busca abordar el desafío del empleo juvenil y promover oportunidades de trabajo decente para los jóvenes en todo el mundo. La OIT y

otras agencias de la ONU trabajan en conjunto para implementar programas que mejoren la empleabilidad de los jóvenes y fomenten el emprendimiento.

A través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aborda directamente cuestiones relacionadas con el trabajo decente, la igualdad de género y el crecimiento económico inclusivo. El ODS 8, "Trabajo Decente y Crecimiento Económico", busca promover la creación de empleo sostenible y la igualdad en el lugar de trabajo. Así mismo se estableció la Alianza para el Trabajo Decente, que involucra a varias agencias de la ONU, incluida la OIT. Esta iniciativa busca avanzar en la agenda del trabajo decente a nivel global, promoviendo empleos productivos, condiciones laborales seguras y la erradicación del trabajo infantil.

Uno de los precedentes más importantes es La Declaración de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, adoptada en 2011, destaca la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, incluidos los derechos laborales. Busca prevenir y abordar los impactos adversos de las actividades empresariales en los trabajadores y en la sociedad en general (OHCHR, 2011).

Además, la OIT juega un papel crucial en el Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, donde contribuye con su experiencia en cuestiones laborales y sociales. La OIT también colabora estrechamente con otras agencias de la ONU, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (Declaración del Centenario de la OIT, 2019).

## **Tema I. No dejar a nadie atrás: Construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución.**

En la consolidación de la Constitución de la OIT en 1919, se estableció de manera firme uno de sus objetivos fundamentales: la protección de los trabajadores. Este principio se sustenta en la concepción de que el trabajo no debe ser visto como mercancía y en el reconocimiento de la importancia de condiciones laborales humanas para la consecución de la justicia social y la paz (Organización Internacional del Trabajo, 2023). La organización ha reafirmado su compromiso con este propósito en múltiples ocasiones.

La iniciativa para abordar este objetivo estratégico tuvo lugar durante la 104<sup>o</sup> reunión de la CIT en 2015. En este encuentro, se definió como objetivo primordial examinar las realidades y necesidades cambiantes de los trabajadores. La comisión, en su declaración correspondiente, aborda la protección desde tres aspectos cruciales: la cobertura de las medidas, el nivel de protección y el grado de cumplimiento (Oficina Internacional del Trabajo, 2015). Estos elementos resultan esenciales para identificar las dificultades que enfrentamos.

Las conversaciones internacionales han proporcionado al mundo ideas innovadoras, opciones viables, herramientas y soluciones destinadas a mejorar las condiciones de vida y de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2023), se establece que estas iniciativas deben promoverse sobre la base de los principios de inclusividad, adecuación y eficacia. Además, se destaca la importancia de fomentar un diálogo social que involucre a trabajadores, empleadores y gobiernos en negociaciones colectivas para así alcanzar la cooperación.

### **Principales retos en el mundo del trabajo**

La crisis desencadenada por la pandemia de COVID-19 ha generado un notable desequilibrio en la oferta y demanda en varios sectores, dejando a su paso un escenario donde la inflación se erige como un obstáculo significativo para que numerosos hogares alcancen una vida digna. El alza en los precios y la devaluación de los ingresos son aspectos inquietantes. Sin embargo, la pandemia no es la única responsable de esta coyuntura. La creciente tensión geopolítica, evidenciada en los conflictos en Ucrania y Gaza, ha contribuido a la disminución de la actividad económica. Además, los países con elevados niveles de endeudamiento se ven amenazados por la posible inestabilidad financiera, generando un clima de desconfianza que desincentiva la inversión, elemento crucial para la preservación y creación de empleos (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En un entorno cada vez más globalizado y caracterizado por la constante expansión de nuevas tecnologías e ideas, se observan transformaciones significativas en las formas de empleo. Modalidades como el trabajo temporal, las ocupaciones en plataformas y el teletrabajo han experimentado un notable incremento en la participación de trabajadores. Estas tendencias



emergentes generan cuestionamientos respecto a la amplitud de la protección brindada a los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

De igual manera, resulta crucial reconocer el trabajo informal como un obstáculo sustancial para alcanzar el bienestar social, especialmente en países en desarrollo, donde el empleo formal actúa como puerta de acceso a sistemas de protección social. El incremento del trabajo informal va de la mano con el aumento de las desigualdades. Este fenómeno se atribuye principalmente a factores como la limitada capacidad económica para generar empleos de calidad, un marco normativo insuficiente y la falta de transparencia y responsabilidad por parte de las instituciones públicas (Conferencia Internacional del Trabajo, 2021).

Por otro lado, la globalización y la digitalización introducen una competencia profesional intensificada en las empresas. Sí aspectos fundamentales como un sólido sistema educativo y un aprendizaje continuo no son fortalecidos, nos enfrentaremos en unos años a una inadecuación de las competencias (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Esto conlleva riesgos significativos, como el desempleo, la brecha de habilidades, la inseguridad laboral y el aumento de la ya abismal desigualdad económica.

## **Objetivos de Desarrollo Sostenible**

La relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la protección a los trabajadores es intrínseca. Esta conexión se manifiesta de manera concreta en varios ODS (Naciones Unidas, 2022):

- ODS 1: El primer objetivo busca poner fin a la pobreza. La protección a los trabajadores juega un papel crucial al garantizar salarios justos, condiciones laborales dignas y acceso a la seguridad social.

1.4 Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos, incluida la microfinanciación.

- ODS 5: La protección laboral, basada en el principio de inclusividad, debe centrarse en todo momento en eliminar la discriminación y asegurar condiciones equitativas en el ámbito laboral para mujeres y hombres, promoviendo así la igualdad de género.

5.4 Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

- ODS 8: Centrado en el trabajo decente y el crecimiento económico, encuentra su reflejo directo en la protección a los trabajadores, aspirando a promover el empleo pleno y productivo, así como condiciones laborales justas y seguras.

8.3 Promoción de políticas que apoyen la creación del trabajo decente, emprendimiento, innovación y crecimiento de las PYMES.

8.5 En 2030 garantizar condiciones de empleo dignas para los hombres y mujeres. Así como los jóvenes y las personas con discapacidad. Fomentando una igualdad en la remuneración salarial.

8.b En 2020 se propuso desarrollar una estrategia para la promoción del Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.

- ODS 10: La protección laboral contribuye a garantizar condiciones justas para todas y todos los trabajadores, independientemente de su origen socioeconómico, esto nos acerca al cumplimiento de este objetivo; la reducción de desigualdades.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de los resultados, en particular mediante la eliminación de las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y la promoción de leyes, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

- ODS 16: Orientado hacia la paz, la justicia y la construcción de instituciones sólidas, se relaciona con la protección a los trabajadores al abogar por la justicia social y el fortalecimiento de instituciones que aseguren la aplicación de normas laborales y la rendición de cuentas.

16.7 Garantizar la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades a todos los niveles.

- ODS 17: Aboga por alianzas para lograr objetivos, destaca la importancia de la colaboración entre gobiernos, empleadores, sindicatos y la sociedad civil en la creación de políticas y prácticas que fomenten un entorno laboral sostenible.

17.13 Aumentar la estabilidad macroeconómica mundial, incluso mediante la coordinación y coherencia normativas

## **Migrantes**

La condición de ser migrante es inherente al ser humano, y las motivaciones para abandonar el lugar de origen son diversas. Lamentablemente, en la actualidad, la mayoría de las personas se ven obligadas a desplazarse debido a precarias condiciones de vida en sus países, desempleo, pobreza, los impactos del cambio climático, desastres naturales e incluso conflictos, terrorismo y violaciones a los derechos humanos (Migración Internacional | Naciones Unidas, 2018).

Las circunstancias mencionadas previamente han impulsado a numerosas personas a buscar una nueva vida en el extranjero. Este fenómeno se vincula estrechamente con la creciente demanda de trabajadores no calificados en países desarrollados. Actualmente, se estima que hay 244 millones de migrantes en el mundo, siendo la mitad mujeres. De este grupo, el 73% son trabajadoras y trabajadores. Su contribución a las economías de acogida es sustancial, y las remesas que envían desempeñan un papel crucial en mejorar las condiciones de vida en sus países de origen (Trabajadores Migrantes, 2017).

Las condiciones para la integración de personas inmigrantes en la sociedad receptora suelen ser desfavorables. Los trabajadores migrantes se ven obligados a pagar elevadas cuotas de contratación como única vía para asegurar un empleo, lo que les sumerge en una considerable deuda, impidiéndoles obtener ingresos dignos para su propio sustento y el de sus familias (Foro Migratorio de Asia et al., 2020). Estas prácticas injustas y poco éticas, propician un entorno donde las personas migrantes son más propensas a convertirse en víctimas de esclavitud moderna (ONU Migración, 2022), en la cual son forzados a realizar trabajos en malas condiciones bajo amenaza de una pena.

En el año 2018, los gobiernos llevaron a cabo la adopción del Pacto Mundial para la Migración, instando a los estados a promover la contratación justa y ética, así como a respaldar condiciones que aseguren un trabajo digno. Paralelamente, las agencias de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han desarrollado mecanismos para facilitar la gestión de flujos migratorios y garantizar una protección adecuada (Foro Migratorio de Asia et al., 2020).

## **Género**

La Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres ONU Mujeres, expresa que “la violencia de género son los actos dañinos ejercidos a una persona o un grupo de personas por razón de género, además que esta tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y normas dañinas”. (Tipos De Violencia | ONU Mujeres, n.d.).

En el sector laboral, se puede inferir como violencia de género a la falta de oportunidad, la gran brecha salarial, la inexistencia de normas que protejan a las mujeres y personas gestantes en la maternidad, lo que inhibe un contexto de igualdad en condiciones laborales. Por ello, la Organización Internacional del Trabajo, reconociendo que el principal sector poblacional más empobrecido son las mujeres, además de la deuda histórica existente y las carentes condiciones en las que muchas mujeres laboran, ha emitido distintos convenios, declaraciones y reflexiones, instando a los países a seguir promoviendo el ODS 5 (anexado en la introducción).

## **Maternidad**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fomenta la protección de los derechos de las mujeres y personas gestantes y lactantes en el ámbito laboral, generó distintas normas y recomendaciones para promover la igualdad de oportunidades y protección en la maternidad para que las personas trabajadoras no sean penalizadas ni discriminadas dentro de la maternidad. El Convenio 183, aprobado en el 2000, establece normas internacionales que protegen la maternidad, ejemplo de eso es la licencia por maternidad, garantizar el que no se despidan durante el período de embarazo y beneficios para las personas que pasen por estas circunstancias. Recomendación sobre la protección de la maternidad (Recomendación N° 191), va de la mano con el convenio 183, explica las directrices sobre la licencia de maternidad, remuneración durante el periodo de gestación y la no discriminación. Convenio sobre igualdad de remuneración N° 100.<sup>1</sup>

## **Inclusión de las personas con discapacidad**

En el 2006, se generó un Tratado Internacional que se transformó en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, la cual busca garantizar que las personas con discapacidad gocen de derechos, garantías y libertades. Además reconoce la brecha de oportunidades, las barreras y obstáculos físicos y sociales que genera; en gran medida, discriminación, de tal manera que plantea el cómo generar una sociedad más inclusiva, participativa y que construya igualdad de condiciones. La misma convención afirma que el 15% de la población mundial vive en condiciones de discapacidad y el 80% vive en países en desarrollo, por lo tanto, demuestra una mayor desventaja para las personas discapacitadas. Asimismo, las personas con discapacidad tienen menos oportunidades económicas, laborales y de acceso a movilidad social, contando con la mayor tasa de pobreza. Por lo anterior se puede inferir que a las personas discapacitadas no se les garantizan sus derechos, debido a que las legislaciones no son suficientes. La Convención destaca que la discapacidad es un concepto evolutivo, debido a la marginación, segregación y los estigmas sociales. (Día Internacional De Las Personas Con Discapacidad, Antecedentes | Naciones Unidas, 2023).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), afirma que las personas discapacitadas tienen el derecho a participar en el ámbito laboral, tener mejores oportunidades laborales en igualdad de condiciones. Por ello desde 1983 adoptó un convenio que expresa la necesidad de inclusión, medidas especiales y garantizar la participación laboral de las personas con discapacidad, el Convenio N°159, sobre la “Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas”, en la Recomendación N°168, expresa de las medidas específicas, tratos mínimos y derechos que deben ser respetados.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> (Convenio C183 - Convenio Sobre La Protección De La Maternidad, 2000 (Núm. 183), n.d.)

<sup>2</sup> (Convenio C159 - Convenio Sobre La Readaptación Profesional Y El Empleo (Personas Inválidas), 1983 (Núm. 159), n.d.).

La OIT reconoce que las personas con discapacidad tienen tasas de desempleo más altas en comparación a la población en general. Por lo cual insta a la promoción de la no discriminación y la inclusión, generando medidas de accesibilidad y adaptación del lugar de trabajo. Destaca también, la importancia de la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones sobre su empleo y las condiciones del mismo, mediante el empoderamiento y libertad.

## **Tiempo**

El tiempo de trabajo es un tema clave en la protección a los derechos de las y los trabajadores. Desde la creación de la OIT, las limitaciones de horas se han modificado en distintas ocasiones y por diversas causas. En la actualidad los estatutos marcan una tendencia a la baja de estas limitantes, ya que esto repercute positivamente en el bienestar de las y los trabajadores, además de aumentar la productividad y mejorar la actitud.

Se consideran jornadas largas a las que exceden una duración de 48 horas semanales. El 35.4% de los trabajadores en el mundo tienen una jornada larga. Por otro lado, existe desajuste de horas de trabajo, manifestado en formas de sobreempleo (cuando las horas efectivas superan las deseadas) y subempleo (cuando las horas efectivas son inferiores a las deseadas), presenta tasas globales del 19% y 9%, respectivamente. Se observan diferencias de género en este desajuste, ya que las mujeres muestran tasas más altas de sobreempleo y subempleo en comparación con los hombres (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

Los periodos de descanso esenciales para la recuperación de los trabajadores se estructuran en: pausas durante la jornada, descanso diario, descanso semanal y vacaciones anuales. La falta de disposiciones legales en torno al descanso diario se observa en casi la mitad de los países, lo que puede tener consecuencias negativas para la salud y la productividad laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2023). El establecimiento adecuado de periodos de descanso se destaca como un aspecto crucial de la protección de los trabajadores.

La pandemia de COVID-19 dejó una profunda huella en los mercados laborales, especialmente en el ámbito del teletrabajo. Se ha observado un significativo aumento en el número de personas que desempeñan sus funciones mediante esta modalidad, y las estadísticas revelan que los trabajadores que operan desde sus hogares tienden a dedicar más horas al trabajo, generando una difuminación de los límites entre la esfera laboral y la personal. Entre los desafíos más destacados se encuentran la conciliación de responsabilidades familiares, la gestión efectiva de equipos tecnológicos remotos y la falta de claridad en cuanto a las prioridades. Es imperativo reconocer la importancia de desconectarse en determinados momentos para llevar a cabo un trabajo sustantivo y eficiente (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

## Seguridad y salud

En medio de la pandemia de COVID-19, los interlocutores sociales han emergido como actores esenciales en la gestión de la crisis laboral. A través de la negociación colectiva, desempeñaron un papel crucial al acordar protocolos de salud, principios de distanciamiento físico y normas de higiene. Este enfoque tripartito no solo ha permitido contener la propagación del virus en el entorno laboral, sino que también ha evidenciado la importancia del diálogo social como herramienta efectiva para abordar desafíos sanitarios y proteger a los trabajadores.

Simultáneamente, la rápida adopción del teletrabajo durante la pandemia ha generado la necesidad de desarrollar políticas laborales más adaptables. En este contexto, se están formulando estrategias que abordan no sólo las consideraciones ergonómicas asociadas con el teletrabajo, sino también los riesgos psicosociales inherentes a esta modalidad laboral. La flexibilidad y la adaptabilidad en estas políticas son esenciales para garantizar un entorno de trabajo saludable y sostenible en el futuro, reconociendo las transformaciones significativas en la dinámica laboral que la pandemia ha acelerado. Además, el impacto del cambio climático en la seguridad y salud laboral, especialmente entre los trabajadores más vulnerables, ha llevado a la implementación de medidas específicas en varias jurisdicciones para abordar los riesgos asociados. A pesar de que los avances tecnológicos han mejorado ciertos aspectos de la protección laboral, la digitalización y la inteligencia artificial presentan desafíos, destacando la necesidad apremiante de considerar cuidadosamente los aspectos de salud mental en el ámbito laboral y asegurar la implementación de programas nacionales para su promoción y prevención (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

La violencia y el acoso son fenómenos generalizados que afectan a numerosos entornos laborales en todo el mundo. Según datos recientes de la OIT, más del 20% de las personas empleadas han experimentado violencia y acoso a lo largo de su vida laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Este problema trasciende los límites físicos de los lugares de trabajo tradicionales y puede ocurrir en diversos contextos, como desplazamientos, eventos sociales relacionados con el trabajo y espacios digitales vinculados a las comunicaciones laborales. Las consecuencias de la violencia y el acoso son perjudiciales para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para la prosperidad de las empresas y la sociedad en general, impactando la productividad, la reputación empresarial y generando presiones adicionales sobre los servicios sociales y el estado de bienestar.

En respuesta a este desafío global, la OIT adoptó el Convenio (núm. 190) y la Recomendación (núm. 206) sobre la violencia y el acoso en 2019, marcando un hito en el compromiso internacional para garantizar un entorno laboral libre de violencia y acoso. Este compromiso se reafirmó en 2022, cuando la Conferencia Internacional del Trabajo enmendó la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo para incluir "un entorno de trabajo seguro y saludable" como un principio y derecho fundamental (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

## Salario digno

Según la Organización Internacional del Trabajo, el salario mínimo se ha definido como “la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.” (OIT, n.d.)

El concepto de salario digno está ligado al trabajo decente, puesto que no solo refiere a contar con una remuneración justa, también a las condiciones laborales, desde la oportunidad de trabajo, seguridad social y así como insumos de protección.

Los salarios son bienes necesarios para el desarrollo de una persona, una familia y una nación, es aquello que permite el crecimiento y bienestar económico de un país. Pero también existe desigualdad en los salarios, por disputas económicas, políticas y sociales. Hay países que tienen un salario mínimo adecuado al costo de vida, mientras que hay países en donde es insuficiente para cubrir incluso las necesidades más básicas. Cabe mencionar que el salario puede variar, en un país puede variar hasta por regiones o sectores. Existen distintas normas que la OIT plantea sobre el salario digno: el Convenio N°131, que fue aprobado en 1970, explica la importancia de generar salarios dignos para satisfacer las necesidades básicas de las personas trabajadoras.<sup>3</sup>

El Convenio N°135, el cual se relaciona con el 131, fue implementado en 1971. Además la “Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una globalización equitativa”, fue adoptada en el 2008.<sup>4</sup>

Es importante hacer hincapié en que la OIT reconoce la importancia de los salarios dignos, erradicación de la pobreza para mejorar las condiciones de vida de las personas y así generar una sociedad más equitativa y en un verdadero desarrollo.

## Acoso y violencia en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido normas sobre cómo eliminar el acoso y la violencia de género, el principal convenio es el N°190 el cual establece medidas de prevención e insta los países a adoptar políticas para prevenir la violencia y el acoso, sin embargo, solo doce países han ratificado dicho convenio.<sup>5</sup> Como la mayoría de los convenios van acompañados de una recomendación, la Recomendación N°206 orienta desde la prevención,

---

<sup>3</sup> (Convenio C131 - Convenio Sobre La Fijación De Salarios Mínimos, 1970 (Núm. 131), n.d.).

<sup>4</sup> (Convenio C135 - Convenio Sobre Los Representantes De Los Trabajadores, 1971 (Núm. 135), n.d.).

<sup>5</sup> (Convenio C190 - Convenio Sobre La Violencia Y El Acoso, 2019 (Núm. 190), n.d.).

denuncia y apoyo a víctimas de violencia, afirma que existen distintos tipos de violencia y acoso, como el acoso psicológico, el acoso sexual y otras formas de comportamiento abusivo o intimidatorio.<sup>6</sup> Ambos documentos buscan promover entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso.

## **Brecha salarial**

ONU mujeres, expresa la importancia de los salarios igualitarios entre hombres y mujeres, pero reconoce que la brecha salarial, no solamente es que los hombres ganen más que las mujeres, si no, también, menores oportunidades, condiciones laborales desfavorables para las mujeres, trabajos socialmente menos valorados y auto minusvaloración. (*ONU Mujeres – América Latina y El Caribe*, n.d.)

En un Informe del Foro Económico Mundial, que se realizó en el 2023, sobre la Brecha de Género, señala que la brecha es del 16%, pues las mujeres ganan aproximadamente un 64% menos de lo que ganan los hombres. (*Informe Global De Brecha De Género 2023 Del Foro Económico Mundial*, 2023).

La OIT ha desarrollado normas internacionales y principios, tales como “El Principio de igualdad de remuneración.” Está pactado en el Convenio N° 100 de la OIT, adoptado en 1951, el cual establece el principio fundamental de que los trabajadores deben ganar igualitariamente entre hombres y mujeres.<sup>7</sup>

Así mismo la OIT, se plantea la Recomendación N°202, que detalla el cómo lograr y mantener la remuneración igualitaria entre hombres y mujeres, así como la necesidad de abordar factores más amplios, como la segregación ocupacional, los estereotipos de género y las barreras que limitan el acceso de las mujeres a ciertos sectores o niveles de empleo.<sup>8</sup>

La falta de igualdad de oportunidades es un fenómeno que pertenece totalmente a la discriminación, en los empleos, puede existir dicha disparidad por motivos de género, color de la piel, origen étnico o creencias, sin tener en cuenta sus capacidades y cualificaciones. En algunos países desarrollados, por ejemplo, las trabajadoras ganan entre un 20 y un 25 por ciento menos que sus colegas de sexo masculino cuando realizan el mismo trabajo.<sup>9</sup> La OIT, tiene dentro de sus principios fundamentales: “La igualdad de oportunidades”, la “Eliminación de la discriminación”, y la Inclusión y diversidad.

---

<sup>6</sup> (*Recomendación R206 - Recomendación Sobre La Violencia Y El Acoso, 2019 (Núm. 206)*, n.d.).

<sup>7</sup> (*Convenio C100 - Convenio Sobre Igualdad De Remuneración, 1951 (Núm. 100)*, n.d.).

<sup>8</sup> (*Recomendación R202 - Recomendación Sobre Los Pisos De Protección Social, 2012 (Núm. 202)*, n.d.).

<sup>9</sup> (*Convenio C100 - Convenio Sobre Igualdad De Remuneración, 1951 (Núm. 100)*, n.d.).



## Preguntas guía

- ¿Cuáles son los principales problemas que enfrenta el mundo, la región y el país que represento en la CIT-OIT? ¿Cuáles son sus causas políticas, económicas y sociales?
- ¿Qué otros mecanismos debería implementar la OIT en la protección a la maternidad y reducción de la brecha salarial?
- ¿Qué medidas la OIT debería promover el respeto a los derechos humanos de las y los trabajadores y el apego a las normas establecidas en el mismo organismo?
- ¿Cómo las desigualdades entre naciones impiden la progresividad interna de derechos humanos y mejores condiciones laborales?
- ¿En qué convenios, tratados o discusiones internacionales, la delegación que represento ha participado? ¿En qué consisten?
- Datos específicos: Salario mínimo, promedio de horas trabajadas con perspectiva de género, índice de informalidad y derechos laborales.
- ¿Qué mejoras ha tenido el marco legal y qué políticas públicas ha empleado el país que represento en materia laboral: género, personas migrantes, personas con discapacidad, salario mínimo, disminución del trabajo informal, salud pública y mejores condiciones laborales.
- ¿Qué indicadores deberían utilizarse para medir el nivel de efectividad de los mecanismos propuestos de la OIT?

## **Tema II: Libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva**

El principio de libertad de asociación es un derecho que funge como contrapeso para los empleadores y la negociación colectiva como la vía de incentivos para la formación de las empresas, ya que aseguran una mayor productividad surgiendo como respuestas a las desigualdades y condiciones precarias experimentadas por los trabajadores.

El ejercicio de la libertad de asociación y libertad sindical son derechos cuya función social es muy importante, ya que constituyen libertades civiles como el derecho de reunión, libertad de opinión y a no ser molestado (Resolución derechos sindicales, 1970). Estos antecedentes han sido moldeados por eventos históricos, movimientos laborales y la necesidad de establecer un equilibrio justo entre empleadores y trabajadores.

Durante el siglo XIX, la Revolución Industrial marcó un cambio significativo en las formas de producción, pero también trajo consigo condiciones laborales adversas. Los trabajadores, conscientes de sus desafíos compartidos, comenzaron a formar gremios y sindicatos para abogar por mejores condiciones laborales. Estas organizaciones se convirtieron en los precursores de la libertad de asociación y la libertad sindical, buscando proteger los derechos colectivos de las y los trabajadores.

Los fundamentos de la OIT se encuentran plasmados en la adopción de los Convenios de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (núm 87) y sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (núm 98). En 1948 se consolidó el reconocimiento internacional de estos derechos. Estos convenios establecieron la base jurídica para la libertad sindical y la negociación colectiva como derechos fundamentales de los trabajadores.

En la década de 1970, la importancia de la libertad sindical y la negociación colectiva fue reconocida a nivel global. La comunidad internacional comprendió que estos derechos eran esenciales para asegurar un equilibrio justo en las relaciones laborales y para prevenir abusos por parte de los empleadores. La OIT desempeñó un papel central en este reconocimiento, promoviendo la implementación de estos principios en el ámbito nacional.

La Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998 reafirmó la importancia de la libertad de asociación y la negociación colectiva como derechos humanos fundamentales. Esta declaración subrayó que estos principios no eran simplemente cuestiones laborales, sino esenciales para la dignidad humana y el desarrollo sostenible. La sinergia entre la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva es evidente en la red interconectada de instrumentos legales internacionales. Más allá de los convenios de la OIT, acuerdos regionales como el Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Convención

Americana sobre Derechos Humanos afirman y refuerzan estos principios, refrendando el compromiso global de proteger los derechos de los trabajadores.

A pesar de los avances, el siglo XXI ha presentado nuevos desafíos para la libertad de asociación y la negociación colectiva. La globalización, la evolución de las formas de empleo y la creciente importancia de la economía digital han planteado preguntas sobre cómo adaptar estos principios a un entorno laboral en constante cambio. En la actualidad, la protección y promoción de estos derechos continúa siendo esencial para abordar los desafíos emergentes y garantizar que los trabajadores de todas las áreas y sectores gocen de condiciones laborales justas y respetuosas de sus derechos fundamentales. La historia de la libertad de asociación y la negociación colectiva es, en última instancia, un relato de la búsqueda constante de un equilibrio justo entre los intereses de los empleadores y la dignidad y derechos de los trabajadores.

### **Libertad de asociación: un pilar de los derechos humanos**

El ejercicio de la libertad de asociación y libertad sindical son derechos cuya función social es muy importante, ya que constituyen libertades civiles como el derecho de reunión, libertad de opinión y a no ser molestado (Resolución derechos sindicales, 1970). El derecho a la libertad de asociación es una piedra angular de los derechos humanos, incorporado en varios instrumentos internacionales, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP). El artículo 20 de la DUDH reconoce explícitamente el derecho de reunión y asociación pacífica, mientras que el artículo 22 del PIDCP profundiza en la protección del derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos.

### **Libertad sindical: un catalizador para el empoderamiento de los trabajadores**

La libertad sindical se extiende más allá del mero derecho de asociación y abarca la libertad de formar sindicatos y afiliarse a ellos. Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio núm. 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y el Convenio núm. 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva), enfatizan el papel fundamental de los sindicatos en el fomento de la democracia, representación y protección de los intereses de los trabajadores.

## **Negociación colectiva: un mecanismo crucial para unas relaciones laborales justas**

La negociación colectiva es un instrumento que permite crear soluciones productivas para resolver situaciones de conflicto entre trabajadores y empleadores. Por medio de la negociación y satisfacción de intereses entre las partes se tiene una participación más democrática entre las organizaciones. La negociación colectiva complementa la libertad de asociación y la libertad sindical al proporcionar un mecanismo para que los trabajadores negocien términos y condiciones de empleo. El Convenio No. 98 de la OIT aborda específicamente la negociación colectiva, enfatizando el derecho de los trabajadores y empleadores a participar en negociaciones colectivas y el deber de los estados de promover y alentar este proceso.

En un estudio realizado por la OCDE se encontró el impacto general que tiene la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. La protección de los derechos de asociación y de condiciones que fomenten la negociación colectiva requiere que los gobiernos se involucren legislando con una capacidad administrativa basada en políticas multisectoriales para generar un espacio adecuado para facilitar los acuerdos, que constituyan condiciones dignas, justas y equitativas de trabajo. Lo cual impacta positivamente en la competitividad laboral y actividad económica. En ese estudio centrado en América Latina se encontró que las repercusiones de los derechos sobre los salarios, consolidando los derechos de negociación colectiva y sindicalización mantiene un crecimiento económico impulsado por una formalización del trabajo.

Existen diversos tipos de negociación, dentro de los convenios sectoriales se crean condiciones uniformes para las empresas, donde a la vez, se encuentra la negociación de coordinación, la cual se establece un entorno económico estable que fomenta la libre competencia y reduce los costos de negociación.

En un estudio realizado por el Banco Mundial en 2002 se encontró que: “la negociación salarial colectiva con base en sindicatos tiene repercusiones de menor costo que la negociación individual”. Esto se debe a que los sistemas coordinados ofrecen una respuesta más rápida ante situaciones de crisis. Este análisis es una pauta de confirmación para la Recomendación número 163 de los diferentes tipos de negociación colectiva.

La negociación colectiva y la libertad sindical son factores que coadyuvan a generar un incremento en la Inversión Extranjera Directa (IED) así como en el aumento de las exportaciones. Se ha comprobado que la solidez de los derechos de relación con un incremento en la IED.

## **Declaración tripartita en las empresas multinacionales y política social**

En la declaración tripartita de 1976 constituye un parteaguas para los Gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, las organizaciones de los trabajadores y las empresas multinacionales. Los gobiernos deben proporcionar a los trabajadores mecanismos de gobernanza laboral a través de vías de negociación colectiva. Cómo sucede con los trabajadores empleador por empresas multinacionales deberían “tener el derecho de constituir organizaciones, gozar protección de todo acto de discriminación o menoscabar su libertad sindical”. (Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, art 42). Las empresas multinacionales deben fomentar organismos de conciliación voluntaria para prevenir y generar solución de conflictos entre empleadores y trabajadores.

En esta declaración se establece que el diálogo deberá ser el principal medio de acuerdo entre las empresas multinacionales y los sindicatos de los trabajadores. Para lo cuál debe de realizarse con las siguientes consideraciones:

- a) Realizarse en un lugar con neutralidad para ambas partes.
- b) Generar aportaciones con lenguaje técnico entre el sindicato para generar un diálogo especializado.
- c) Establecer un diálogo que permita generar consenso de las partes. Es entonces cómo se desarrollan los Acuerdos Marco Internacionales (AMI) con el objetivo de establecer acuerdos y buenas relaciones entre las empresas multinacionales y trabajadores a nivel global.

Es imprescindible que las empresas multinacionales fomenten los principios que establecen en esta declaración como son: generar oportunidades y empleos, considerar la política de los Estados Miembros, así como generar condiciones de seguridad laboral a largo plazo para los trabajadores.

### **Relevancia del tópico**

La relación entre los gobiernos y los principios de libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva es esencial para el desarrollo de un entorno laboral justo y equitativo. La manera en que los gobiernos abordan estos principios refleja su compromiso con los derechos laborales, el diálogo social y la creación de condiciones propicias para las relaciones laborales saludables. A continuación, se examina la perspectiva de cómo los gobiernos están involucrados en estos aspectos fundamentales:

- **Garantizar el Marco Legal:** Los gobiernos desempeñan un papel central en la creación y mantenimiento de un marco legal que respalde la libertad de asociación y la libertad sindical. A través de la legislación laboral, los gobiernos pueden establecer las condiciones bajo las cuales los trabajadores pueden formar y unirse

a sindicatos, participar en actividades sindicales y ejercer su derecho a la negociación colectiva. Un marco legal robusto proporciona el fundamento necesario para la protección de estos derechos fundamentales.

- Implementación de Estándares Internacionales: Los gobiernos, como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tienen la responsabilidad de adoptar e implementar los estándares internacionales relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. Ratificar y aplicar convenios fundamentales de la OIT, como el Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (núm 87) y el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (número 98), demuestra el compromiso de los gobiernos con estos principios.
- Facilitar el Diálogo Social. La promoción del diálogo social es otra forma clave en la que los gobiernos contribuyen a la libertad sindical y la negociación colectiva. Fomentar la comunicación y la cooperación entre empleadores, trabajadores y el gobierno crea un entorno propicio para la resolución de conflictos laborales, la toma de decisiones consensuada y la construcción de relaciones laborales sólidas.
- Proteger contra Prácticas Anti Sindicales. Los gobiernos tienen la responsabilidad de prevenir y abordar prácticas anti sindicales que puedan surgir en el ámbito laboral. Esto implica la adopción de medidas legales y administrativas que sancionen la discriminación, la intimidación o cualquier forma de represión contra los trabajadores que buscan ejercer sus derechos sindicales.
- Monitoreo y Supervisión. Los gobiernos desempeñan un papel crucial en el monitoreo y la supervisión de las condiciones laborales para garantizar el cumplimiento de los estándares relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva. La creación de mecanismos eficientes de inspección laboral y la aplicación efectiva de las leyes laborales contribuyen a la protección de los derechos de los trabajadores.
- Apoyo a la Formación y Desarrollo Sindical. La promoción de la formación y el desarrollo sindical es otra área en la que los gobiernos pueden estar involucrados. Proporcionar recursos y apoyo para fortalecer la capacidad de los sindicatos y de los trabajadores en la negociación colectiva contribuye a la construcción de relaciones laborales sólidas y equitativas.
- La participación de los gobiernos en la libertad de asociación, libertad sindical y negociación colectiva es esencial para garantizar un equilibrio justo entre los intereses de los empleadores y los derechos de los trabajadores. La adopción de

políticas y prácticas que respalden estos principios fundamentales refleja un compromiso real con la justicia laboral y contribuye al desarrollo de sociedades equitativas y sostenibles. La colaboración entre gobiernos, empleadores y trabajadores sigue siendo clave para abordar los desafíos actuales y construir un entorno laboral que promueva el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

## **Globalización y desafíos laborales**

La globalización, entendida como la interconexión creciente de las economías y la movilidad de bienes y servicios a nivel mundial, ha transformado el panorama laboral. Este fenómeno ha generado tanto oportunidades como desafíos para los trabajadores, creando presiones sobre los salarios y las condiciones laborales. Según datos de la OIT, el 61% de los trabajadores a nivel mundial están empleados en la economía informal, lo que indica la necesidad urgente de abordar las disparidades generadas por la globalización. (Economía Informal, ILO, s/f).

El desplazamiento del empleo es una de las primeras consecuencias de la globalización, reubicando las empresas hacia regiones con costos laborales más bajos, afectando a trabajadores en áreas previamente industrializadas. Estadísticas de la OIT indican que, entre 1991 y 2013, la participación de los países en desarrollo en las exportaciones mundiales aumentó del 33% al 48%, evidenciando una redistribución geográfica de la producción y sus consecuencias laborales.

Por otro lado, encontramos a uno de los principales problemas, la precarización laboral. Esto a causa de un mundo laboral que se ha transformado constantemente, donde las leyes hacia los trabajadores han sido modificadas por diversos fenómenos como la flexibilidad del mercado laboral, donde se maximizan los beneficios con reformas laborales precarias. Es cada vez más frecuente encontrar trabajadores en condiciones precarias que desconocen cómo ejercer sus derechos como la libertad sindical, el derecho de la negociación colectiva y seguridad social. Esto se debe a que, en muchos países, existen limitantes entre los trabajadores; limitando así su poder de afiliación. Incluso, hay sectores laborales que no han logrado el cumplimiento de estos derechos afectando principalmente las relaciones laborales irregulares, a la fuerza laboral que pertenece a la economía informal.

En la Declaración de la Justicia social para una globalización equitativa, ya que la globalización ha contribuido a la proliferación de formas no estandarizadas de empleo, como el trabajo temporal, los contratos por proyecto y la subcontratación. Según estimaciones de la OIT, aproximadamente el 42% de los trabajadores a nivel global se encuentran en empleos vulnerables, caracterizados por la falta de seguridad laboral y beneficios sociales, lo que subraya la urgencia de abordar la precarización laboral derivada de la globalización. (ILOstat, 2019)

## **Formas no estandarizadas de empleo**

Las formas no estandarizadas de empleo, impulsadas por cambios en la economía y en la naturaleza del trabajo, presentan desafíos específicos que requieren la atención inmediata de la OIT.

El aumento de contratos temporales y la proliferación de plataformas digitales han generado formas de empleo precario. Datos recopilados por la OIT revelan que aproximadamente el 16% de los trabajadores en el mundo se emplean en la economía gig, lo que destaca la necesidad de políticas que garanticen la protección laboral y la seguridad social en este sector emergente. (Observatorio de la OIT, 2020)

Por otro lado, las formas no estandarizadas de empleo también han exacerbado las brechas de género y la desigualdad. Según la OIT, las mujeres están sobrerrepresentadas en empleos temporales y a tiempo parcial, con un 67% de participación femenina en empleos a tiempo parcial en comparación con el 27% en empleos a tiempo completo. Estas cifras destacan la urgencia de abordar las disparidades de género en el ámbito laboral. (Participación Laboral de las mujeres, Banco Mundial, 2020)

En la Conferencia Internacional del Trabajo del 2005, se utilizó por primera vez el término “economía informal” y no “sector informal” Esto con el fin de englobar a todos aquellos trabajadores y empresas que realizan actividades económicas que se encuentran fuera de contratos o acuerdos con un sustento formal. Es un desafío para las familias de los trabajadores no contar con la protección formal de la ley y los derechos que derivan de ellos. Así mismo, existe una ausencia de representación colectiva, ya que se desconocen los derechos sindicales.

## **Prácticas antisindicatos**

La capacidad de los trabajadores para ejercer sus derechos de asociación y negociación colectiva se ve amenazada por prácticas antisindicales, un fenómeno que mina los fundamentos de la justicia laboral. Según informes de la OIT, se ha observado un aumento en la represión y discriminación contra sindicatos y trabajadores que buscan ejercer sus derechos. Datos de la OIT revelan que el 59% de los países han informado sobre casos de intimidación y acoso contra sindicatos, lo que destaca la necesidad de medidas efectivas para prevenir y abordar estas prácticas.

En algunos países, las leyes laborales restrictivas y los obstáculos administrativos han limitado la capacidad de los trabajadores para formar sindicatos y participar en negociaciones colectivas. Estadísticas de la OIT indican que el 34% de los países han impuesto restricciones legales al derecho de huelga, lo que subraya la importancia de abordar barreras jurídicas que



obstaculizan la libertad sindical. (Comercio Internacional y estándares laborales básicos, OCDE, 2000)

### **Acciones de los Organismos Internacionales**

La ONU y la OIT han adoptado diversas medidas y programas para hacer frente a los desafíos asociados con la globalización, las formas no estandarizadas de empleo y las prácticas antisindicales. A continuación, se destacan algunas de las acciones implementadas:

- a) **Promoción de Estándares Internacionales:** La OIT ha desempeñado un papel clave en la creación y promoción de estándares internacionales del trabajo, incluidos los Convenios sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación (núm 87) y sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (núm 98). Estos convenios establecen los derechos fundamentales de los trabajadores y proporcionan una base para la promoción de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- b) **Programas de Cooperación Técnica:** La OIT ha implementado programas de cooperación técnica para apoyar a los Estados miembros en la formulación y aplicación de políticas laborales que aborden los desafíos de la globalización y las formas no estandarizadas de empleo. Estos programas incluyen asistencia técnica, capacitación y recursos para fortalecer las instituciones laborales a nivel nacional.
- c) **Diálogo Social Tripartito:** La OIT fomenta el diálogo social tripartito entre gobiernos, empleadores y trabajadores para abordar cuestiones laborales. Este enfoque ha sido esencial para la creación de políticas que equilibren los intereses de todas las partes y promuevan condiciones laborales justas.

### **Preguntas guía:**

- ¿Cómo planea su país fortalecer la legislación laboral para garantizar la protección de la libertad sindical y la negociación colectiva?
- ¿Cuáles son las medidas específicas que su gobierno está tomando para abordar la discriminación laboral y las prácticas antisindicales?
- ¿Existen estrategias específicas para abordar el desplazamiento de empleo y la reubicación de empresas que podrían afectar negativamente a los trabajadores locales?
- ¿Cómo aborda su país las brechas de género y la desigualdad asociadas con formas no estandarizadas de empleo?
- ¿Cuáles son las medidas legales y administrativas que su gobierno ha adoptado para prevenir y abordar prácticas antisindicales?

- ¿Cómo promueve su gobierno el diálogo social entre empleadores, trabajadores y el gobierno para abordar temas laborales y resolver conflictos?
- ¿Qué iniciativas se están implementando para mejorar la comunicación y la colaboración entre las partes interesadas en el ámbito laboral?
- ¿Cómo está trabajando su país para implementar y cumplir con los convenios fundamentales de la OIT relacionados con la libertad sindical y la negociación colectiva?

## Referencias:

Alianza para el Trabajo Decente. (s.f.). *Alianza para el Trabajo Decente*.

<https://www.decentwork.org/>

Brown, D. K. (2000). International trade and core labour standards: A survey of the recent literature. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD).

(n.d.). Igualdad de oportunidades y de trato. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>

(n.d.). Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099768/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm)

Conferencia Internacional del Trabajo. (2021). *Las desigualdades y el mundo del trabajo*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_792136.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf)

*Convenio C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. (n.d.).

International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Co\\_de:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Co_de:C100)

*Convenio C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).* (n.d.).

International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C131](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131)

*Convenio C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135).* (n.d.).

International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C135](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C135)

*Convenio C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159).* (n.d.). International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312304](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312304)

*Convenio C183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).* (n.d.).

International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

*Convenio C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).* (n.d.). International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social. (s/f).

Ilo.org.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453910:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453910:NO)

*Día Internacional de las Personas con Discapacidad, Antecedentes* / Naciones Unidas. (2023, December 3). the United Nations. <https://www.un.org/es/observances/day-of-persons-with-disabilities/background>

Foro Migratorio de Asia, Centro Interregional para Refugiados y Migrantes, & Consejo Sindical Regional del Asia Meridional. (2020). Empleo digno para trabajadores migrantes en todo momento: implementar el modelo de cero cuotas y pago por parte del empleador para la contratación de trabajadores migrantes. *La voz de los actores*, 18(34), 179-183. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>

*Historia de la OIT (Biblioteca de la OIT)*. (s/f). <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>

*Informe Global de Brecha de Género 2023 del Foro Económico Mundial*. (2023, June 28).

Consejo Nacional de Educación. <https://cned.cl/noticia/informe-global-de-brecha-de-genero-2023-del-foro-economico-mundial/>

La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas. (s/f). Ilo.org.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_096124.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf)

*Migración internacional* / Naciones Unidas. (2018). the United Nations. R

<https://www.un.org/es/global-issues/migration>

Naciones Unidas. (2022, May 24). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Objetivos y metas de desarrollo sostenible - Desarrollo Sostenible.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Oficina Internacional del Trabajo. (2015). *Protección de los trabajadores en un mundo del*

*trabajo en transformación*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_358293.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358293.pdf)

ONU Migración. (2022, septiembre 12). *50 millones de personas en el mundo en situación de esclavitud moderna*. International Organization for Migration.

<https://www.iom.int/es/news/50-millones-de-personas-en-el-mundo-en-situacion-de-esclavitud-moderna>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella* (Primera edición ed.). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_908908.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_908908.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *No dejar a nadie atrás: construir una protección de los trabajadores inclusiva en un mundo del trabajo en evolución*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_875133.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_875133.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo. Tendencias 2023* (Primera edición ed.). [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_881012.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf)

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_881012.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_881012.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *OIT en acción: Libertad sindical*.

<https://www.ilo.org/global/topics/freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Programa de Cooperación Técnica*.

<https://www.ilo.org/brasilvia/programas/turin-centre/lang--es/index.htm>

Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Diálogo social*.

<https://www.ilo.org/global/topics/social-dialogue/lang--es/index.htm>

Punto, P., Orden, D., & Dia, D. (2003). Consejo de Administración Ginebra, noviembre de 2007.

Ilo.org. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_085028.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_085028.pdf)

*¿Qué es la brecha salarial de género? – Coalición EPIC | ONU Mujeres – América Latina y el*

*Caribe.* (n.d.). ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>

*Recomendación R168 - Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 168).* (n.d.). International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312506](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312506)

*Recomendación R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191).*

(n.d.). International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R191](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191)

*Recomendación R202 - Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).*

(n.d.). International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3065524](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524)

*Recomendación R206 - Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206).* (n.d.).

International Labour Organization.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

*Tipos de violencia | ONU Mujeres.* (n.d.). UN Women. [https://www.unwomen.org/es/what-we-](https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence)

[do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence](https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence)

*Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible (La Agenda de desarrollo 2030).* (s/f).

<https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

*Trabajadores migrantes.* (2017). Trabajadores migrantes.

<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/migrant-workers/lang--es/index.htm>