

MÓDULO 10

EL DERECHO A TRABAJAR Y LOS DERECHOS EN EL TRABAJO

El objetivo del módulo 10

El objetivo de este módulo es brindar un panorama del derecho a trabajar así como de los derechos en el trabajo o derechos laborales.

El módulo se divide en dos secciones. La primera sección

- *identifica las normas internacionales que garantizan el derecho a trabajar y*
- *analiza las obligaciones de los estados relacionadas con ese derecho.*

La segunda sección

- *identifica los elementos esenciales de los derechos en el trabajo (o derechos laborales) y*
- *aborda la libertad de asociación desde el punto de vista de su relación con la autonomía de los sindicatos.*

Introducción

Como se mencionara en el módulo 2, las luchas de los trabajadores han sido esenciales para el reconocimiento de una serie de DESC, en particular, aquellos relacionados con el trabajo mismo. Aun antes de que existieran las Naciones Unidas o se redactara la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo ya elaboraba y aplicaba una amplia variedad de normas relacionadas con el trabajo. Como resultado de décadas de perseverantes esfuerzos a nivel internacional y nacional, encabezados por las iniciativas de los trabajadores en un gran número de países, las normas de derechos humanos relacionadas con el trabajo están muy desarrolladas, al menos cuando se las compara con otros DESC. Este módulo contiene un breve resumen de las normas internacionales relacionadas con el derecho a trabajar y los derechos en el trabajo (o derechos laborales). El módulo finaliza con una breve exposición de las condiciones cambiantes del trabajo y el problema de los “trabajadores invisibles”, dos aspectos que presentan un desafío para los trabajadores y aquellos que procuran proteger sus derechos.

El derecho a trabajar

El derecho a trabajar es el primero de los derechos específicos reconocidos en el PIDESC. Después de la parte II del Pacto, sobre la índole de las obligaciones de los estados, la parte III sobre los derechos específicos comienza inmediatamente con el derecho a trabajar (art. 6). El derecho a trabajar se ocupa exclusivamente del acceso al trabajo y por lo tanto se orienta sobre todo hacia las personas que no tienen dicho acceso. Pese a su gran importancia, se ha profundizado relativamente poco en este derecho. Se ha trabajado mucho en cuestiones como el acceso discriminatorio al trabajo, pero no en el derecho en sí. Existen pocos instrumentos internacionales sobre el tema; el Convenio de la OIT sobre la política del empleo, 1964 (No. 122)¹ es uno de ellos.

Esta falta de atención podría atribuirse, por un lado, a la vacilación para encarar el trabajo como un derecho humano cuyo goce corresponde a toda persona. Otro problema es la interpretación misma del término “trabajo”. ¿Qué es trabajo? ¿Se restringe sólo al trabajo a sueldo? ¿Abarca las actividades de los trabajadores autónomos, las actividades económicas de los grupos indígenas? Es necesario definir el trabajo y el derecho a trabajar, teniendo en cuenta los estándares formulados en el Pacto.

El trabajo como una norma de derechos humanos

La mayoría de las normas de derechos humanos tienen connotaciones positivas: por ejemplo, la alimentación, la educación, las condiciones de trabajo equitativas, el proceso equitativo y la libertad de palabra. El trabajo, por otra parte, tiene algunas implicancias negativas relacionadas con la tensión del esfuerzo mental o físico, con la angustia y hasta cierto grado de sufrimiento. Para muchas personas, el trabajo también connota un deber desagradable; se considera como algo que tenemos que hacer para sobrevivir. Por lo tanto, el derecho a trabajar suele confundirse con un deber. ¿Por qué necesitamos el derecho a algo que es en cierto modo negativo? ¿Acaso no deberían existir más máquinas que se ocupen de nuestras tareas domésticas, ya que en realidad no nos gusta ese trabajo?

El artículo 6 del PIDESC establece que el derecho a trabajar comprende “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo”. Aquí queda identificado el elemento crucial de esta norma de derechos humanos, que es la oportunidad de *ganarse la vida*. ¿Qué significa “ganarse la vida”? Según lo establecido en el artículo 11 del PIDESC, existe un derecho a un nivel de vida adecuado que es incondicional; no depende del trabajo. Por lo tanto el trabajo como norma de derechos humanos no debe interpretarse como un medio para tener un nivel de vida adecuado (puesto que el mismo está garantizado por otro derecho humano), sino como un medio para *ganarse* dicho nivel de vida.

La expresión “ganarse la vida” posee ciertas alusiones morales. Si nos *ganamos la vida*, obtenemos nuestra justa recompensa por algún servicio que prestamos para el bienestar de otros. Por consiguiente, el trabajo tiene que ver con nuestra relación con las actividades de la sociedad (o familia) en que vivimos y nuestra participación en las mismas para asegurar su supervivencia y bienestar. Incluye la aceptación y gratificación que obtenemos de nuestra comunidad o sociedad.

Aún en las sociedades de los estados de bienestar, en las que las personas que no participan en las actividades económicas también tienen garantizado el derecho a un nivel de vida adecuado, incluyendo la alimentación, la vivienda, etc., esta falta de participación es considerada como una privación severa por las víctimas del desempleo. Puede llevar al aislamiento social y a la desintegración de la personalidad. Por lo tanto, el trabajo como norma de derechos humanos es mucho más que una mera herramienta para alcanzar un nivel de vida adecuado. (Véase el módulo 1.)

A partir de esta descripción debe quedar claro que el trabajo como derecho humano es muy diferente del mero empleo a sueldo. Los pescadores y agricultores indígenas trabajan, como así también los cazadores y los recolectores de cosecha, los comerciantes y los empresarios.

El trabajo puede estar más integrado al resto de la vida y las actividades (como en el caso de los pueblos indígenas) o menos integrado (como en el caso de los trabajadores a sueldo). No obstante, siempre implica realizar algunas actividades que satisfagan necesidades y creen servicios para nuestro grupo y sociedad, y por consiguiente es aceptado y recompensado.

Normas regionales e internacionales sobre el derecho a trabajar

El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos garantiza a toda persona “el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.”

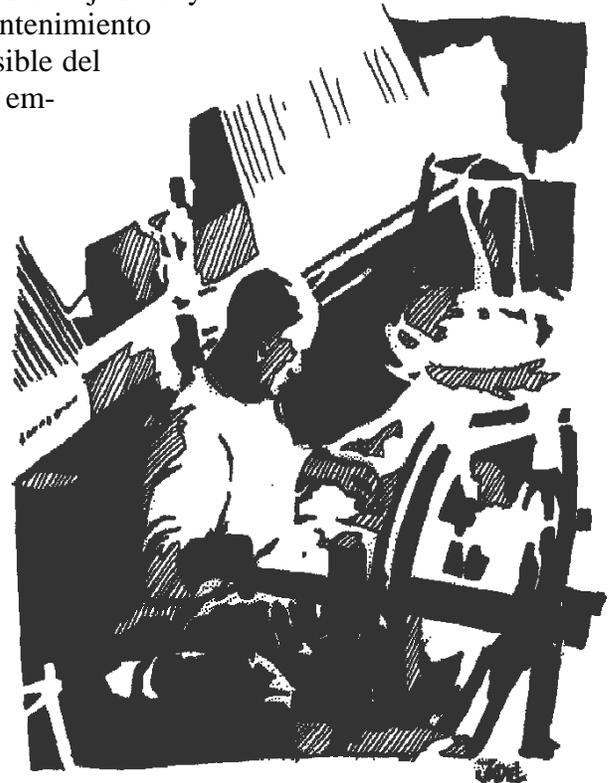
El PIDESC enuncia en el artículo 6(1) el “derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo”. También establece, en el artículo 6(2) que la “plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional”.

En virtud del artículo 1(2) del Convenio No. 122 de la OIT, cada miembro deberá asegurar que “habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo”.

El artículo 1 de la Carta Social Europea establece:

Con el propósito de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a trabajar, las partes Contratantes se comprometen:

1. A reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo;
2. A proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido;
3. A establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores;
4. A proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesional adecuadas.²



El derecho humano a trabajar

El derecho humano a trabajar reconoce el trabajo como algo a lo que todos y cada uno de los individuos tiene derecho. El derecho a trabajar significa, antes que nada,

El trabajo rural en El Salvador³

Con el objetivo de crear y fortalecer la autodefensa de los Derechos Humanos, generando un proceso en el cual, las comunidades reflejaran su problemática y definieran los mecanismos de solución a los problemas detectados, el Centro para la Promoción de los Derechos Humanos “Madeleine Lagadec”, realizó un autodiagnóstico en 150 comunidades de 7 departamentos de El Salvador en torno a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ECOSOC) dentro del Proyecto “Derechos ECOSOC y Democracia en El Salvador”, con el apoyo de la Unión Europea

Los resultados que arrojó el diagnóstico realizado en torno el derecho al trabajo dan cuenta de la situación de desprotección de ese derecho humano para los trabajadores rurales, en tanto cada vez ven más restringida su posibilidad de ganarse la vida con su trabajo y el acceso a los recursos.

Las Comunidades rurales sujetas del diagnóstico, se dedican en su mayoría, a las tareas productivas del campo, subsistiendo con la siembra de maíz, frijón, maicillo y arroz, en pequeñas parcelas de uso familiar.

Las cosechas obtenidas apenas alcanzan para el consumo del hogar, dejando sin cubrir necesidades básicas tales como el vestido, gastos médicos, energía eléctrica, agua, transporte, quedando supeditadas al logro o no del contrato de peonadas o jornadas de trabajo, las cuales en su mayoría, son por temporadas de dos a tres meses, tiempo que dura la corta del café, la caña, siembra, etc.

De los resultados obtenidos en el diagnóstico, se evidencia la violación al Derecho amparado por los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y por los artículos 37 y 38 de la Constitución de la República Salvadoreña. De las 108 Comunidades diagnosticadas a nivel nacional, obtenemos que:

- En el 83.33 % no existen fuentes de empleo formal, mientras que sólo en el 16.67 % existe oportunidad de ocupación.
Paralelo a ello, más del 80 % de las Comunidades diagnosticadas, exigen como acción urgente la capacitación técnica que les permita acceder a otros tipos de empleos.
- La remuneración del pago de la jornada de trabajo oscila según la zona y la tarea, pero se puede establecer entre los 25 y 35 colones por día. El resultado que obtenemos del diagnóstico al preguntar sobre el salario medio que perciben las familias de la zona rural, varía entre los 500 y 700 colones mensuales, representando menos de la mitad que en el área urbana.
Por otro lado se señala que a pesar de que la Asamblea Legislativa mediante decreto perdonó el 85 % de la Deuda Agraria, los pobladores de estas Comunidades no han logrado cancelar el 15 % restante, por lo que no pueden acceder a un Crédito para cultivar.
- La economía familiar de las Comunidades diagnosticadas, se ve cada vez más deteriorada a consecuencia de desastres naturales, malas cosechas, producción en terrenos limitados (familiares) y poco fértiles, productos de baja calidad no competitivos, obligando a su venta por debajo del costo de producción.
- Elevados intereses bancarios que al imposibilitar sus pagos, obligan al campesino a vender su pequeña parcela o sus animales, conduciendo a un mayor empobrecimiento y a la emigración a la ciudad.

el derecho a participar en las actividades de producción y prestación de servicios de la sociedad y el derecho a participar en los beneficios obtenidos mediante estas actividades conjuntas en una medida que garantice un nivel de vida adecuado. Por consiguiente el derecho a trabajar garantiza que nadie quede excluido de la esfera económica.

El tipo de trabajo que realiza una persona depende del acceso a los recursos, la educación y la capacitación. Se puede ejercitar este derecho trabajando en relación de dependencia o por cuenta propia. Una característica esencial del trabajo es su aptitud para permitir a las personas ganarse la vida.

El derecho a trabajar significa una distribución del trabajo y del acceso a los recursos en una forma que permita la participación de todos los que quieran trabajar. El derecho a ganarse la vida, como se expuso anteriormente, implica, como mínimo, que los beneficios obtenidos a partir de estas actividades económicas sean suficientes para alcanzar un nivel de vida adecuado.

El derecho a trabajar no se satisface con la participación en cualquier tipo de actividad económica. De hecho, incluye “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”.⁴ Hay un importante elemento de elección y libertad en la actividad económica realizada para ganarse la vida. Por lo tanto, el derecho a trabajar implica no sólo que el trabajo se distribuya de una manera que permita la participación de todos, sino además que la preferencia de una persona en cuanto al modo de ganarse la vida sea también una garantía de derechos humanos. Por consiguiente, además del derecho a ganarse la vida, el artículo 6 también establece un derecho humano al trabajo libremente escogido o aceptado. En este contexto, el término “trabajo aceptado” se refiere al empleo en relación de dependencia mientras que la expresión “trabajo escogido” puede interpretarse como el empleo por cuenta propia.

¿Entonces este derecho garantiza que podemos hacer lo que nos venga en gana, llamarlo trabajo y exigir un sueldo estatal a cambio? El derecho al trabajo libremente escogido o aceptado puede parecer utópico. Sin embargo, si se lo analiza con más detenimiento se advierte que en realidad este derecho es muy razonable. No significa, por ejemplo, que todo aquel que quiera ser músico de tiempo completo tenga derecho a ganarse la vida de esa forma. El derecho al trabajo libremente escogido o aceptado depende, por supuesto, de la posibilidad de ganarse la vida con esa ocupación. En consecuencia, la actividad de músico de tiempo completo sólo puede considerarse trabajo si es remunerada de una forma que permita a la persona que la desarrolla ganarse la vida.

Obligaciones del estado que surgen del derecho a trabajar

¿Todo caso de desempleo constituye una violación del derecho humano a trabajar?

La obligación genérica del estado en virtud del derecho a trabajar incluye su obligación a respetar, proteger y satisfacer el derecho de cada persona de acceder al trabajo para ganarse la vida y la obligación de garantizar que este trabajo pueda escogerse o aceptarse libremente.

Esto significa, por ejemplo, que el estado no debe aniquilar la oportunidad de una persona de ganarse la vida (obligación de respetar). Los estados deben evitar que esta oportunidad sea aniquilada por terceros (obligación de proteger). Los estados deben brindar la oportunidad de ganarse la vida a cada persona que actualmente carezca de dicha oportunidad (obligación de satisfacer). Asimismo, en la medida de lo posible deben satisfacerse las preferencias de las personas en cuanto al tipo de trabajo que realizan.

Algunos de los elementos de las obligaciones del estado de satisfacer el derecho a trabajar son las siguientes.

- Orientación vocacional, capacitación, servicios de empleo

El PIDESC incluye algunas obligaciones vinculadas con la satisfacción del derecho como “la orientación y formación técnicoprofesional” y la “preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva.” Como obligación del estado relacionada con un derecho humano, el acceso a la orientación y formación técnicoprofesional debe ser posible para todos, y por lo tanto gratuito o bien a un costo que no limite el ejercicio del derecho a la orientación y formación técnicoprofesional.

Otro elemento de la obligación del estado es la no discriminación. No se le debe negar a las personas el acceso al trabajo (o a cualquier política o programa relacionado con este derecho) por cuestiones de sexo, origen étnico o nacional, religión o condición social o de otra índole.

La Carta Social Europea (CSE), por ejemplo, prevé el mantenimiento de servicios gratuitos de empleo como una obligación adicional del estado en virtud del derecho a trabajar.⁵ Los artículos 9 y 10 de la CSE hacen referencia al derecho a la orientación profesional y al derecho de formación profesional, respectivamente.

Todas estas obligaciones del estado, por más importantes que sean, tal vez no eviten el desempleo generalizado y el sufrimiento desmedido de los desempleados, aun cuando su seguridad social esté garantizada. La obligación del estado que realmente se ocupa de esta cuestión es la de proveer “ocupación plena y productiva”.

- Ocupación plena

La ocupación siempre debe entenderse en términos de empleo en relación de dependencia y por cuenta propia. Aunque el artículo 6 establece que los estados sólo deben “adoptar medidas” encaminadas a conseguir la ocupación plena, el artículo 2(1) especifica que estas medidas deben adoptarse hasta el máximo de los recursos de que se disponga y en consecuencia lo más rápido posible.

En una sociedad en la que la mayoría de las personas quiere trabajar a sueldo en el mercado, las políticas de ocupación plena no necesariamente implican la creación por parte del estado de nuevas actividades que absorban mano de obra en el mercado laboral (por ejemplo, mediante programas de inversión). Sin embargo, el estado debe promover la distribución del

Por qué el sueldo mínimo es una cuestión de derecho⁶

A mediados de la década de 1990, el National Centre for Labour (NCL) de la India realizó una campaña sobre el sueldo mínimo:

“Finalmente, los peones agrícolas, los obreros de la construcción y otros trabajadores que producen bienes y servicios, y mantienen al país en funcionamiento...se han decidido a reclamar lo que les pertenece por ‘derecho’: sueldos mínimos basados en las necesidades, una remuneración justa por ocho horas diarias de trabajo, que les permitirá superar por sí mismos los problemas de malnutrición, analfabetismo, trabajo en condiciones de servidumbre y trabajo infantil.

“...La Ley del Sueldo Mínimo no define los criterios o componentes de aquel. Según el Comité de Sueldos Justos establecido en 1949, el sueldo mínimo...es el sueldo mínimo necesario para vivir (también denominado sueldo basado en las necesidades.) No sólo debe alcanzar para el mantenimiento vital básico sino además para preservar la eficiencia del trabajador. También debe alcanzar para satisfacer en cierta medida necesidades de educación, médicas y de esparcimiento.

“Estos principios fueron especificados por la Conferencia de Trabajo de la India de 1957. Cuando se calcula el sueldo mínimo, la familia tipo de la clase trabajadora, compuesta por el marido, la mujer y dos hijos, debe considerarse como tres unidades de consumo. Los requerimientos mínimos de alimentación deben calcularse sobre la base de 2.700 calorías por día por unidad de consumo. Los requerimientos de vestido deben basarse en un consumo per cápita de 18 yardas (16,45 metros) por año. En cuanto a la vivienda, debe considerarse el alquiler correspondiente a la superficie mínima establecida en el programa de viviendas obreras del gobierno. El combustible, la luz y otros rubros deben representar el 20% del sueldo mínimo total. Estos parámetros fueron ratificados por la Suprema Corte de la India en 1961. En 1991, la Suprema Corte agregó un sexto componente, que representa el 25% del sueldo mínimo total e incluye la educación de los hijos, los requerimientos médicos, actividades recreativas mínimas incluyendo festivales y ceremonias, y una reserva para la vejez.

“A través de los años, se ha tratado de diluir los componentes... El [NCL]...resolvió que el sueldo mínimo debe ser el sueldo mínimo basado en las necesidades, especificado en 1957 y confirmado posteriormente por la Suprema Corte. En base a esta definición y considerando los precios de 1996, el NCL ha establecido provisoriamente como sueldo mínimo la cifra de 125 rupias (3 dólares). Si bien el NCL calculó esta cifra, los sueldos que fijan actualmente los gobiernos estatales como sueldo mínimo establecido por ley para los peones agrícolas oscilan entre 21 rupias en el estado de Andhra Pradesh y 52 rupias en el estado de Haryana. En cuanto a los trabajadores del sector informal, el sueldo real que se paga oscila entre 5 y 22 rupias por una jornada laboral de ocho horas. Cabe suponer que los trabajadores no sindicados reciben alrededor de 100 rupias menos por día, que seguramente se guardan los empleadores. El gobierno invierte millones de rupias en programas de mitigación de la pobreza para compensar las falencias de los trabajadores no sindicados.

“Todo lo que piden los trabajadores no sindicados es: ‘Denos el dinero para que podamos comprar los alimentos necesarios para una dieta adecuada y balanceada y proteger a nuestros hijos de la malnutrición, el retraso y la detención del crecimiento. Denos ese dinero para que podamos enviar a nuestros hijos a la escuela en lugar de mandarlos a trabajar, para que así puedan vivir su infancia y salir del círculo vicioso del analfabetismo y la pobreza. Denos ese dinero para que podamos comprar medicinas cuando enfermamos y dar un entierro digno a nuestros parientes cuando mueren, sin tener que convertirnos en esclavos de los terratenientes y de los prestamistas durante generaciones”.

voluntad y capacidad para realizarlo.

- Garantía de empleo en el “sector común”^{*}

Prácticamente no cabe duda de que aun las mejores políticas de ocupación plena del mundo no podrán proporcionar empleo a través del mercado laboral o en forma de actividades emprendidas por cuenta propia en la economía de mercado a todas y cada una de las personas que lo busquen. Al mismo tiempo, debemos reconocer que se realizan fuera del mercado muchas actividades que reunirían las condiciones para ser consideradas trabajo, con la salvedad de que las personas no se ganan la vida con estas actividades. Hay gran cantidad de trabajo absolutamente necesario, en su mayoría realizado por mujeres, que no es remunerado. Estas actividades forman una parte importante de la economía, aunque el dinero apenas intervenga. Pertenecen a un sector que podría denominarse el “sector común”. Cabe destacar que en una economía dominada por el dinero, la marginalización del sector común, que incluye la crianza de los niños, el cuidado de las personas de edad y la mejora de la calidad de la comunidad, tiene severas consecuencias para el bienestar social.

Los Programas de Garantía de Empleo en India y los programas lanzados en Alemania bajo el lema de “el trabajo es mejor que la asistencia social” proporcionan un trabajo aceptable, remunerado, a las personas que lo buscan. Estos programas ya reflejan elementos importantes de la obligación del estado en virtud del derecho a trabajar, que superan la orientación limitada de la obligación de proporcionar una ocupación plena en el mercado. El ingreso personal en dichos programas es suficiente para brindar un nivel de vida adecuado, pero no puede competir con sueldos pagados en el mercado.

Por lo tanto, se debe distinguir el sector común del sector estatal o público. Las autoridades estatales contratan su personal en el mercado laboral. En cambio el sector común garantiza el empleo a cambio de una retribución mínima a las personas que no posean la disposición o la capacidad para trabajar en el mercado laboral. Las actividades realizadas en el sector común son aquellas actividades con propósito social y orientadas al bien común que, como no son lo suficientemente redituables para el sector privado ni lo suficientemente urgentes para el sector público, no generan demanda laboral en esos sectores. Los empleadores del sector común no necesariamente son organismos estatales, sino que pueden ser organizaciones no gubernamentales.

Es probable que la mayoría de las personas prefiera trabajar en el mercado laboral o por cuenta propia en el mercado, puesto que estas actividades le permitirán acceder a un nivel de vida más alto. Para que se cumpla el requisito que establece que el trabajo debe ser libremente escogido o aceptado es necesario que exista un sector privado y medidas gubernamentales que garanticen que el mercado atienda (en la medida de lo posible) a las necesidades y preferencias de trabajo de todos aquellos que quieren ingresar al mercado laboral.

* Dado que no hemos podido encontrar en castellano un término que agrupe las distintas categorías de trabajadores que en el original se mencionan como pertenecientes al “sector común” decidimos realizar una traducción literal respetando la denominación elegida por el autor.

Los derechos en el mundo del trabajo o derechos laborales

El derecho a trabajar está estrechamente relacionado con los derechos en el trabajo o derechos laborales. Se trata de un conjunto de derechos que protegen a las personas que venden su mano de obra, e incluyen:

- el derecho a condiciones dignas de trabajo;
- el derecho a un trabajo libremente escogido o aceptado;
- el derecho a una remuneración adecuada;
- el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado pagado;
- el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor;
- el derecho a la igualdad en el trato; y
- el derecho a condiciones de trabajo seguras e higiénicas.

Existe una estrecha relación entre los derechos del trabajo y los de libertad sindical. El trabajo humano asalariado emergió como tal con el advenimiento de la revolución industrial. En los primeros tiempos no existieron normas protectoras de la salud de los asalariados, no se reconocieron los límites de la jornada laboral, el descanso remunerado, y, ni siquiera el derecho a organizarse para la defensa de los intereses comunes. La organización de los asalariados fue inicialmente reprimida con severidad y luego apenas tolerada. Finalmente fueron instituidos los regímenes contemporáneos que protegen los derechos laborales. Gracias al ejercicio de la asociación sindical los trabajadores han conquistado y mantenido muchos de los derechos relativos al trabajo. Los derechos laborales incluyen el derecho a la libertad de asociación, a la negociación colectiva, y el derecho a huelga.

El derecho a condiciones dignas de trabajo

El Preámbulo de la Constitución de la OIT, al que la Organización y sus órganos de control han reconocido fuerza normativa, vinculante jurídicamente para los Estados miembros, es el referente por excelencia en el derecho internacional para el derecho a condiciones dignas de trabajo. En efecto, el Preámbulo proclama la urgencia de mejorar las condiciones de injusticia, miseria y privaciones, señalando que “si cualquier nación no adoptara 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.”

En algunos países se mantiene la servidumbre por deudas y en otros casos se presentan prácticas de servidumbre doméstica en las cuales el empleador tiene un poder absoluto en todos los aspectos de las vidas de los trabajadores. En otros países se han identificado problemas de explotación de niños en prostitución y pornografía. En muchos casos existe legislación nacional contra este tipo de situaciones sin que se logre su plena vigencia. Estas situaciones constituyen un claro reto para los activistas de derechos humanos y de DESC en particular.

Prohibición del trabajo forzoso

El trabajo forzoso se define como aquel que se exige bajo la amenaza de una sanción, cualquiera que ella sea y para el cual el individuo no se ha ofrecido voluntariamente. Si bien

es cierto que la mayoría de los estados no solo han ratificado la mayoría de los instrumentos internacionales pertinentes y proclaman en los diversos foros la libertad de trabajo, nada más cierto de la realidad que considerar erradicado el trabajo forzoso.

En realidad, las formas de trabajo forzoso que hoy afectan la libertad de aceptación de un trabajo pasan muchas veces desapercibidas y en ocasiones tienen algún respaldo social. En numerosos países se exige a los presos trabajos forzados más allá de las previsiones de los Convenios Nos. 29 y 105 de la OIT.⁷ En otros países se impide, bajo amenaza de sanción, dejar determinados cargos, en otros se establecen sanciones penales por la participación en huelgas y en otros a los conscriptos del servicio militar se les obliga a ejercer actividades más allá de las estrictamente militares.

El derecho a una remuneración mínima

El artículo 7(a)(ii) del PIDESC establece el derecho a una remuneración digna que proporcione condiciones de existencia dignas para los trabajadores y sus familias. Similar disposición aparece en el apartado 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Estos mandatos han sido desarrollados por los Convenios de la OIT que regulan la fijación de salarios mínimos.⁸

Los principales problemas que ofrece el reconocimiento y disfrute de este derecho se relacionan con los métodos aplicados para la determinación del mínimo. Muchos gobiernos lo determinan en forma unilateral. El salario mínimo por hora debe ser fijado de tal manera que permita a una persona trabajar una cantidad normal de horas por semana para tener un decente y adecuado nivel de vida para él/ella y su familia. Las normas de salarios mínimo (que actualmente existen en la mayoría de los países) se ven a menudo severamente afectadas en su cumplimiento por el hecho de que los trabajadores son amenazados con la falta de empleo si insisten con la exigencia de un salario mínimo. Otro problema es la falta de adecuación entre el valor del salario y el real costo de un adecuado estándar de vida.

Derecho a la limitación de la jornada

El Convenio No. 1 de la OIT establece los límites de la jornada en la industria⁹, en tanto que el Convenio No. 30 lo hace para el comercio y oficinas.¹⁰ A pesar de que sólo 52 países han ratificado el Convenio Nos. 1 y 30 lo han hecho con el Convenio No. 30, parece existir una conciencia universalizada acerca de este derecho.

En algunos países se ha avanzado hacia limitaciones mayores de la jornada. En otros en cambio, se mantiene una amplia autorización para el trabajo suplementario o de horas extras, con lo cual se restringe en la práctica el alcance del derecho a la limitación de la jornada.

El derecho a constituir sindicatos y a afiliarse a ellos

Este es un derecho reconocido y garantizado no sólo en los principales instrumentos de derechos humanos, sino en particular en los Convenios Nos. 87 y 98¹¹ de la OIT, que constituyen los más importantes desarrollos de los mandatos del Preámbulo de la

Discriminación de trabajadoras en zonas de libre comercio

En el sur de la India, cerca de Madras, hay una zona de libre comercio que produce principalmente prendas de algodón para exportación. En esa zona y en los alrededores vive una gran cantidad de trabajadores migratorios procedentes de zonas muy empobrecidas. En muchos casos se trata de mujeres.

Se descubrió que las mujeres, además de sufrir la inseguridad general del empleo que afecta a todos los trabajadores de la zona, eran discriminadas en distintos niveles. Se las obligaba a realizar los trabajos más peligrosos, que los hombres muchas veces no querían hacer; se les daba los puestos más tediosos y de menor jerarquía; no recibían igual remuneración, y se las hacía trabajar horarios prolongados sin pagarle horas extras ni ofrecerle otros beneficios.

Su situación se complicaba porque eran trabajadoras migratorias y, por lo tanto, se encontraban aisladas de las estructuras de apoyo tradicionales y de parentesco. También se las seguía considerando como las principales cuidadoras de la familia y los hijos. Al no contar con estructuras de soporte doméstico o con el apoyo del estado a través de escuelas/jardines de infantes/guarderías, las mujeres debían soportar una doble carga. El resultado lamentable de esta situación fue el aumento del trabajo infantil. Las mujeres que tenían hijos, los llevaban con ellas a trabajar a la fábrica, ya que esa era la única manera de vigilarlos.

Pese a que no se prohíbe a las mujeres asociarse a los sindicatos, su falta de tiempo libre les impide participar en actividades sindicales. Los sindicatos negocian para defender los derechos, pero dan poca prioridad a los derechos de las trabajadoras. En una oportunidad, en ocasión de realizarse una reducción masiva de empleados, fue el sindicato el que argumentó que primero había que prescindir de las mujeres, puesto que no se las considera como el principal sostén de familia.

Constitución de la OIT en materia de libertad sindical. El Convenio No. 87 cuenta con 121 ratificaciones y el No. 98 con 137. A pesar de tal nivel de reconocimiento, los trabajadores en muchos países aún enfrentan severos problemas en el ejercicio de este derecho. Estos problemas oscilan desde las situación de violencia generalizada contra sindicalistas y dirigentes sindicales, hasta disposiciones que permiten la injerencia de las autoridades administrativas en la marcha del sindicato o las que restringen el disfrute de este derecho a ciertas categorías de trabajadores.

Si bien es cierto que el establecimiento de zonas de libre comercio creó puestos de trabajo que de otro modo no existirían, también tuvo un impacto significativo sobre los derechos de esos sectores específicos de trabajadores, en gran medida porque, por lo general, en las zonas de libre comercio, las protecciones de los trabajadores están debilitadas y las actividades de los sindicatos restringidas.

*El intento de creación de un sindicato en la maquila Este Oeste—Guatemala*¹²

“En Diciembre de 1992, la CLADEHLT (Comisión Latinoamericana por los Derechos y Libertades de los Trabajadores y de los Pueblos) recibió informaciones acerca del despido de varios trabajadores en la empresa Compañía Comercial Este Oeste S.A., una maquiladora textil propiedad de ciudadanos coreanos instalada en Guatemala. Estas personas, en nombre y a solicitud de los 600 trabajadores—de los cuales la mayoría son mujeres—habían creado un Comité Ad Hoc para lograr mediante convenio colectivo una solución y protección contra los constantes atropellos a los cuales se veían sometidos: malos tratos; negación de pagos de salarios extraordinarios, obligatoriedad de trabajo forzoso sin remuneración, falta de seguridad e higiene en el lugar de trabajo, etc.. Uno de los trabajadores, además, había sido golpeado en el rostro por el gerente...”

“En un primer momento, los responsables de la empresa dieron muestras de una intransigencia férrea ante las reivindicaciones de los trabajadores, las cuales culminaron con el despido de 31 de ellos.

“La Central General de Trabajadores de Guatemala (CGTG) logró trasladar este problema a nivel nacional. El entonces Ministro de Trabajo, Dr. Mario Solorzano, convocó al Embajador de Corea y al propietario de la empresa. Durante este encuentro, éstos últimos aseguraron ‘reconocer y respetar la legislación laboral guatemalteca’. Sin embargo se negaban a reinstalar a los despedidos, argumentando que ‘no querían sindicato en su empresa’. A los pocos días fueron reintegrados en sus funciones. La presión ejercida por la CLADEHLT y las organizaciones de trabajadores a nivel latinoamericano y nacional propiciaron sin duda la apertura de negociaciones y posterior solución de este conflicto.

“Todos los trabajadores despedidos fueron reintegrado...pero a los pocos meses, esta maquila cerró sus puertas y en la actualidad, sus dueños coreanos han relocalizado el proceso de producción hacia otro parque industrial ubicado en Guatemala y bajo otra denominación jurídica”.

Derecho de huelga

Es la fuerza de las luchas de los trabajadores la que ha dado vigencia real al derecho de huelga. Salvo el artículo 8 del PIDESC, los instrumentos internacionales no consagran el derecho de huelga. Los convenios de la OIT han guardado silencio sobre este derecho y ha correspondido a los órganos de control desarrollarlo y fijar sus alcances.

A pesar del grado de generalización que se reconoce en el ejercicio de este derecho, en algunos países la huelga se prohíbe en una gama de servicios muy amplia, que abarca actividades que no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término. En otros incluso se establecen sanciones penales o disciplinarias por la participación en huelgas. También se encuentran legislaciones que facultan a la autoridad pública, con un amplio

margen de discrecionalidad, para prohibir las huelgas en determinados servicios o darlas por terminadas en razón de su incidencia en la economía nacional.

Derecho de igual remuneración por trabajo de igual valor

A pesar del Convenio de la OIT No. 100¹³ y de los avances que en el mundo ha logrado el reconocimiento del principio de no discriminación, este derecho sigue presentando dificultades en su cabal disfrute en numerosos países. A pesar de que en la mayoría de los textos legislativos nacionales se consagra el principio de igual remuneración para trabajo de igual valor, la discriminación en el pago persiste en la práctica.



La discriminación en la remuneración no solo afecta a las mujeres. También puede darse por cualquier otro de los criterios prohibidos por el Convenio No. 111¹⁴ de la OIT o por el apartado 2 del artículo 2 del PIDESC y por el apartado 1 del artículo 2 del PIDCP.

No discriminación

Adicionalmente a las minorías y las mujeres que son afectadas por la discriminación, la discriminación suele alcanzar también a quienes profesan determinadas opiniones políticas o convicciones religiosas, a quienes tienen determinado origen social y a quienes ejercen el activismo sindical. Una misma persona puede resultar discriminada por varios criterios y puede suceder que los actos discriminatorios no se manifiesten de manera evidente, circunstancia que dificulta su prueba. Una discriminación indirecta también se produce con aquellas legislaciones que permiten al empleador indagar sobre las opiniones políticas, religiosas o culturales del aspirante, aún cuando tales cuestiones no guarden relación con las funciones de empleo de que se trate.

Derecho a la autonomía sindical

La autonomía sindical es un elemento fundamental de los derechos de libertad sindical. Supone no solo la abstención del estado y de los empleadores de incurrir en actos de injerencia en las organizaciones, sino la capacidad de éstas para dotarse de sus estatutos y programa de acción, la capacidad de federarse y confederarse nacional e internacionalmente.

Derechos del trabajo para la mujer—prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo

El problema del acoso sexual que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo suele dejarse de lado cuando se tratan los derechos laborales. Muy pocos países cuentan con leyes y mecanismos que se ocupen de este problema.

En 1997, la Suprema Corte de la India dictó una sentencia que estableció normas para evitar el acoso sexual en el lugar de trabajo. La corte dictaminó que es deber del empleador o de otros responsables del lugar de trabajo o de otras instituciones evitar o impedir que se cometan actos de acoso sexual e instituir procedimientos de resolución, conciliación o procesamiento en los casos de acoso sexual adoptando todas las medidas necesarias.

El acoso sexual incluye conductas determinadas sexualmente que no son bienvenidas (ya sean directas o indirectas) como:

- contacto y requerimientos físicos;
- pedido o propuesta de favores sexuales;
- comentarios de contenido sexual;
- exhibición de pornografía;
- cualquier otra conducta inoportuna, verbal o no verbal de naturaleza sexual.

Cuando cualquiera de estos actos sea cometido bajo circunstancias en las que la víctima de tal conducta tiene una aprensión razonable debido a su empleo o trabajo, ya sea que se encuentre trabajando en el gobierno, en una empresa pública o privada, esta conducta puede ser humillante y puede constituir un problema para la salud y la seguridad. Es discriminatorio por ejemplo, cuando la mujer tiene razones suficientes para considerar que su objeción pueda disminuirla en conexión con su empleo o trabajo incluyendo reclutamiento o promoción o cuando crea un ambiente hostil en el trabajo o cuando la víctima tenga suficientes razones para creer que se pueden dar consecuencias adversas si objeta la conducta en cuestión.

La corte determinó que todos los empleadores o personas a cargo de un lugar de trabajo, ya sea en el sector público o privado, deben adoptar las medidas apropiadas para evitar el acoso sexual. Toda vez que ocurra un acto de acoso sexual como resultado de una acción u omisión por parte de un tercero o persona ajena a la empresa, el empleador y la persona a cargo deben tomar todas las medidas necesarias para brindar asistencia a la persona afectada en términos de apoyo y acción preventiva.

Estos derechos que constituyen manifestaciones del derecho a la autonomía sindical se ven con frecuencia desconocidos en el derecho y en la práctica de muchos países.

En un cierto número de Estados se mantiene la facultad de las autoridades administrativas para disolver los sindicatos, en otros se ha otorgado titularidad a las autoridades administrativas para demandar ante los jueces la disolución de las organizaciones de trabajadores o para imponer sanciones administrativas a los sindicatos, que pueden llegar hasta el control de los recursos económicos de las organizaciones; en algunos estados se establece la prohibición de

constituir más de un sindicato por empresa o institución. Otros estados establecen reglamentos minuciosos de los procesos electorales de las organizaciones sindicales, señalando además requisitos para acceder a la representación de los sindicatos, privando a las organizaciones de la posibilidad de regular esta materia en sus estatutos.

Exigibilidad de los derechos del trabajo y de la libertad sindical

La OIT ha desarrollado una abundante doctrina sobre los alcances y contenido de los derechos regulados por los convenios. Los sistemas legales nacionales han asimilado estos principios. Los Estados han establecido competencias judiciales y administrativas para tratar reclamos relacionados con derechos relacionados con el trabajo.

Los activistas en derechos humanos y los defensores de los derechos de los trabajadores deben hacer uso permanente no solo de las instancias judiciales nacionales, sino de los mecanismos de control de la comunidad internacional. En particular deberían:

- acompañar a los sindicatos del respectivo país en la formulación de comentarios a las memorias que los gobiernos deben rendir periódicamente ante la Oficina Internacional del Trabajo;
- incluir en los informes alternativos al CDESC los comentarios e información pertinentes a estos derechos
- establecer con los sindicatos los mecanismos para asesorarlos en la documentación y presentación de reclamaciones ante los tribunales nacionales, la OIT y otros órganos internacionales de control.

Trabajadores migrantes

La necesidad de mano de obra barata para impulsar la expansión de los países ricos, y los problemas de desempleo y pobreza en los países más pobres han contribuido al aumento de la migración. La mayoría de los países en desarrollo recurren a la exportación de mano de obra para procurarse las divisas que tanto necesitan.

Los trabajadores migratorios son víctimas de la explotación y de la violación de los derechos humanos. Por lo general, no gozan de los mismos derechos políticos, económicos, sociales o culturales de los que gozan los ciudadanos del país anfitrión. En general, no existe la protección jurídica. Los trabajadores indocumentados son particularmente vulnerables, puesto que no poseen protección jurídica ni la posibilidad de obtener ayuda porque temen ser encarcelados o deportados por las autoridades del país anfitrión.

Los trabajadores migrantes suelen emplearse en trabajos sucios, difíciles y peligrosos. Las mujeres son aún más vulnerables que los hombres. Trabajan como empleadas domésticas, animadoras, camareras o se emplean en la industria del sexo. Suelen enfrentarse al problema del acoso sexual, incluyendo la violación. Su vulnerabilidad se ve aumentada por el hecho de que muchas veces se las utiliza en actividades delictivas como el tráfico de drogas, la

prostitución y el contrabando de artículos prohibidos. Las ofertas de trabajo en países extranjeros a veces se utilizan como pretexto para engañar a mujeres pobres y traficarlas.

La OIT fue la primera en sancionar normas para la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Los dos principales convenios de la OIT en esta materia son el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado, No. 97) de 1949 y el Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias, No. 143) de 1975. El Convenio No. 97 obliga a los estados que hayan ratificado el convenio a aplicar a los trabajadores migrantes que se encuentren legalmente en su territorio igual trato que a sus propios nacionales.



El Convenio No. 143 establece que los estados deben respetar los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migrantes. Deben tomar medidas para evitar las migraciones clandestinas y poner coto al tráfico de mano de obra.

Las Naciones Unidas se han ocupado del problema de los trabajadores migrantes desde la década de 1970. En 1978, la Primera Conferencia Mundial para Combatir el Racismo y la Discriminación recomendó que la ONU elaborara una convención sobre la protección de los derechos de los trabajadores migrantes. Ese mismo año, la Asamblea General formuló una recomendación similar. Posteriormente, en 1980, la Asamblea General estableció un grupo de trabajo abierto a todos los estados miembro para que se encargara de elaborar una convención sobre el tema. En 1990, el grupo de trabajo completó la tarea de elaborar una Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias. La convención aún no entró en vigor.

Definición de trabajador migratorio según la Convención

El artículo 2 de la Convención de la ONU define al trabajador migratorio como “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”.

La convención es innovadora en tanto incluye categorías de trabajadores migratorios que antes no se habían tenido en cuenta. Los trabajadores migratorios identificados por la convención son:

- trabajadores fronterizos, que conservan su residencia habitual en un Estado vecino, al que normalmente regresan cada día o al menos una vez por semana;
- trabajadores de temporada;

- marinos empleados a bordo de una embarcación registrada en un Estado del que no sea nacional;
- trabajadores en una estructura marina que se encuentre bajo la jurisdicción de un Estado del que no sea nacional;
- trabajadores vinculados a un proyecto concreto; y
- trabajadores por cuenta propia.

Derechos consagrados en la convención

Los artículos 8 a 32 de la parte III de la convención se ocupan de los derechos humanos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Esos derechos incluyen: el derecho a la vida, la prohibición de la tortura, la prohibición de la esclavitud o servidumbre, la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión, la libertad de manifestar su religión o creencia, la libertad de expresión, la prohibición del arresto arbitrario, de las injerencias ilegales en su vida privada, la prohibición de la privación arbitraria de sus bienes, la protección contra toda violencia, el derecho a un proceso equitativo, la prohibición de la aplicación retroactiva de las leyes penales, la prohibición de la confiscación o destrucción de documentos de identidad, la prohibición de las expulsiones colectivas, el derecho a participar en las actividades de los sindicatos, a recibir igual trato que los nacionales con respecto a la seguridad social, el derecho a recibir atención médica, el derecho de los hijos de los trabajadores migratorios a tener un nombre y una nacionalidad, el derecho de los hijos de los trabajadores migratorios a tener acceso a la educación, el respeto por la identidad cultural de los trabajadores migratorios y el derecho de transferir sus efectos personales y ahorros al terminar su permanencia en el empleo.

Los artículos 36 a 56 de la parte IV de la convención abordan otros derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares. Los artículos 57 a 63 de la parte V se ocupan de las categorías específicas de los trabajadores migratorios y sus familiares estipulando que gozarán de los derechos establecidos en la parte III y especificando las modificaciones con las que gozarán de los derechos contenidos en la parte IV.

Vigilancia de la aplicación de la convención

El artículo 72 de la convención estipula el establecimiento de un Comité encargado de observar la aplicación de la convención por parte de los estados. Al principio, cuando la convención haya sido ratificada por veinte estados partes, el Comité estará compuesto de diez miembros independientes. Los miembros aumentarán a catorce después de la ratificación por parte del cuadragésimo primer estado.

Todos los estados partes deben presentar un informe al Comité en el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la convención. En lo sucesivo, deberán presentar informes cada cinco años. Los informes deben contener las medidas legislativas, judiciales, administrativas y de otra índole que hayan adoptado para proteger los derechos consagrados en la convención.

Trabajadores migrantes filipinos: los casos del síndrome Steven Johnson

Entre julio y diciembre de 1996, cuarenta y nueve trabajadores filipinos, en su mayoría mujeres, cayeron gravemente enfermos mientras se encontraban trabajando para Philips Electronic Industries en Taiwán. Seis fallecieron. En todos los casos se había certificado que gozaban de buena salud y se encontraban aptos para trabajar antes de que partieran hacia Taiwán.

En el término de dos a tres semanas de su llegada a Taiwán, presentaron síntomas de fiebre, debilidad corporal general y erupciones cutáneas que terminaron por transformarse en ampollas. La piel se les ennegreció y se volvió sensible al tacto. Los resultados de los primeros exámenes médicos en Taiwán indicaron infección viral. Cuando su estado se agravó, la mayoría optaron por regresar a su país. En Filipinas se diagnosticó que habían contraído el Síndrome de Steven Johnson, reacción alérgica severa que puede ser causada por fármacos, productos químicos, infección y otros factores.

Al siguiente grupo de trabajadores que fue a trabajar a la misma empresa no se le informó acerca de la incidencia de una enfermedad “misteriosa” en el lugar de trabajo. En 1997, el gobierno filipino prohibió el envío de trabajadores a ese lugar y envió un Grupo de Trabajo Técnico para que averiguara la causa de la enfermedad. El grupo llegó a la conclusión de que la enfermedad se debía probablemente a la exposición en el trabajo a productos químicos como formaldehído, tricloroetileno y sulfato de cobre. Por otra parte, los médicos de Taiwán afirmaron que la enfermedad no se debía a la exposición a químicos en el lugar de trabajo sino a un organismo similar al micoplasma asociado con HLA-B62, una característica genética particular de los trabajadores migrantes filipinos.

En 1998, el gobierno filipino envió otra misión que, sin indagar en las causas de la enfermedad, llegó a la conclusión de que estaba satisfecha con las medidas adoptadas por la empresa para controlar la recurrencia de la enfermedad. En base a este informe, el gobierno levantó la prohibición y autorizó el envío de trabajadores a esa empresa en Taiwán. El levantamiento de la prohibición se basó principalmente en cálculos económicos, no en la salud y la seguridad de los trabajadores.

El caso demuestra la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes y la falta de instituciones que garanticen sus derechos. Aun con la intervención del gobierno filipino, los trabajadores no pudieron obtener un diagnóstico adecuado ni indemnización alguna por su padecimiento y ahora el gobierno filipino está desregulando el reclutamiento de trabajadores por parte de compañías extranjeras. En consecuencia, en el futuro el gobierno no tendrá intervención alguna en este terreno, y la migración de trabajadores pasará a ser estrictamente un asunto entre el trabajador y su empleador extranjero. De este modo, el gobierno abandona sus funciones de control, cuyo objetivo es proteger los derechos de sus ciudadanos.

La convención también contiene disposiciones que establecen la competencia del Comité para recibir comunicaciones (reclamaciones) de un estado parte contra otro y comunicaciones en las que las personas de un estado aleguen que se han violado los derechos que se les reconocen en la convención. No obstante, el Comité sólo podrá recibir reclamaciones contra un estado si ese estado parte reconoce con respecto a sí mismo la competencia del Comité para recibir dichas reclamaciones.

El trabajo infantil

Otro de los grupos vulnerables, que es objeto de explotación y de violaciones de los derechos del trabajo son los niños que trabajan en condiciones difíciles o peligrosas. Estos trabajadores jóvenes, además de enfrentarse a riesgos inmediatos de salud y de otra índole, corren riesgo de ser víctimas de alteraciones físicas, intelectuales y emocionales a largo plazo. A los niños que trabajan les espera posiblemente un futuro de analfabetismo y desempleo. Pese a los diversos problemas, el trabajo infantil es una práctica muy difundida.



El artículo 32 de la Convención sobre los Derechos del Niño reconoce el derecho del niño a estar protegido contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Establece que los estados partes deberán fijar edades mínimas para trabajar y disponer la reglamentación de los horarios y condiciones de trabajo.

La OIT adoptó varios convenios sobre el trabajo infantil. El más reciente y trascendente es el Convenio No. 182 sobre la Prohibición de las Peores Formas de Trabajo Infantil y la Acción Inmediata para su Eliminación. El convenio fue adoptado en 1999 y aún no ha entrado en vigor. Obliga a los estados que lo ratifiquen a adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. Conforme al artículo 3, las peores formas de trabajo infantil abarcan:

- (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;
- (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;

- (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes; y
- (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

El artículo 3(d) incluye entre otras formas de trabajo:

- los trabajos en que el niño queda expuesto a abusos de orden físico, psicológico o sexual;
- los trabajos que se realizan bajo tierra, bajo el agua, en alturas peligrosas o en espacios cerrados;
- los trabajos realizados en un medio insalubre en el que los niños estén expuestos a sustancias peligrosas, o bien a temperaturas o niveles de ruido o de vibraciones que sean perjudiciales para la salud, y
- los trabajos que implican condiciones especialmente difíciles, como los horarios prolongados o nocturnos, o los trabajos que retienen injustificadamente al niño en los locales del empleador.¹⁵

Modalidades de trabajo cambiantes

Durante la década de 1980, emergieron nuevas formas de organización de la producción y nuevas estructuras globales de inversión, que modificaron la modalidad y el sentido del trabajo. En las últimas dos décadas, la mayoría de los nuevos puestos de trabajo que surgieron en los países desarrollados son de naturaleza “temporaria”, lo que implica un desplazamiento del trabajo reglamentado y sindicalizado. La mayoría de los gobiernos de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) han pugnado por que se desregularicen y se privatizen los medios sociales de producción. Como resultado de ello, las empresas de los sectores público y privado han aumentado su utilización de subcontratistas. Los trabajadores de las unidades subcontratadas gozan de muchos menos beneficios y derechos.

¿Acaso la introducción de esa flexibilidad implica una alternativa para la planificación burocrática y la posibilidad de un mayor control democrático sobre el trabajo y el consumo? ¿O se trata simplemente de un recurso para obtener mayor trabajo de una fuerza laboral vulnerable y de bajo costo? También existen importantes discrepancias en cuanto a cómo definir estos cambios en las inversiones, la producción, la tecnología, la distribución y el emplazamiento de la industria. ¿Se está pasando decididamente de la producción en masa “fordista” a un nuevo orden económico? ¿Nos encontramos en la era del “postfordismo” o de la “especialización flexible”, en la que los productos especializados que utilizan tecnología nueva son fabricados por trabajadores descentralizados? ¿O en realidad nos enfrentamos a una modalidad más confusa, una nueva combinación de estructuras de empleo en la que los empleadores apoyan la flexibilidad o la regulación según la naturaleza de lo que se produce? En medio de un debate no resuelto es evidente que puede observarse un cambio en la modalidad de la organización del trabajo en muchos de los países más ricos y que están surgiendo tendencias similares en el nuevo mundo industrializado.¹⁶

Organizaciones de trabajadores invisibles

Los trabajadores de los sectores no reglamentados se denominan trabajadores invisibles puesto que trabajan aislados en fábricas que explotan a los obreros y en unidades de producción establecidas en domicilios. No gozan de los beneficios de las leyes laborales. Al carecer de identidad colectiva, no pueden recibir mucha protección, aunque se sancionen leyes a su favor. Algunos países han sancionado leyes relacionadas con los trabajadores domiciliarios y en 1990 la OIT publicó un compendio sobre las condiciones del trabajo en el domicilio.¹⁷ Contiene información sobre las distintas leyes sobre la materia sancionadas en distintos países. Por ejemplo, en Perú, el salario de los trabajadores domiciliarios no puede ser inferior al que se paga por el mismo trabajo en una fábrica o taller. En la República Dominicana, el salario de los trabajadores domiciliarios se basa en las tarifas que se pagan por la tarea que realizan. En la India, la Ley del Seguro no se aplica a este tipo de trabajadores. Es necesario unificar las leyes de protección de los trabajadores domiciliarios. Sin embargo, dichas leyes no se aplicarán hasta que los trabajadores no se organicen para asegurar su cumplimiento. Normalmente, la organización de la mano de obra “temporaria” o de los trabajadores domiciliarios adopta la forma de cooperativas u organizaciones de autoayuda.

Autores: Rolf Künnemann es autor de la sección de este módulo sobre el derecho a trabajar

*La Cooperativa Dinesh Bidi*¹⁸

“La Cooperativa Dinesh Bidi (bidi es un cigarrillo armado a mano) comenzó en 1968, en el estado de Kerala, India, cuando los comerciantes privados abandonaron el distrito en respuesta a la Ley de los Trabajadores de la Industria del Cigarro y el Bidi, sancionada en 1966. La ley concedía a los trabajadores domiciliarios que armaban bidi los mismos derechos del trabajo que a los empleados de la fábrica. El costo de la contratación de trabajadores domiciliarios aumentó, y los empleadores privados abandonaron el negocio, lo cual presagió el desempleo para 12.000 trabajadores domiciliarios. El gobierno estadual respondió a la situación organizando a los trabajadores en una serie de cooperativas de productores y otorgando créditos a los trabajadores para la adquisición de acciones y materia prima. Las cooperativas comenzaron con 3.000 miembros en 1968; para 1983, contaban con 30.000 miembros. En las cooperativas, los trabajadores recibían salarios justos, tenían prestaciones de licencia por maternidad, seguro colectivo y jubilación. En general, las cooperativas resultaron ser un gran éxito y se las consideró dignas de imitación en varias partes de la India.

“No obstante, la imitación, iniciada por los gobiernos, resultó ser mucho más difícil. Además de las características locales de los trabajadores y del mercado, el secreto del éxito de las cooperativas Dinesh Bidi era el fuerte movimiento sindical de Kerala. La vigilancia estricta de la aplicación de la Ley de los Trabajadores de la Industria del Cigarro y el Bidi por parte de los sindicatos impulsó a los fabricantes privados a abandonar la zona, con lo cual el mercado quedó totalmente en manos de los trabajadores. Por el contrario, en las regiones no sindicalizadas, el sector privado seguía funcionando con mano de obra clandestina, y en consecuencia perjudicaba a las cooperativas que pagaban salarios justos y los impuestos”.

y Alberto Gómez es autor de la sección sobre los derechos del trabajo (derechos laborales).

NOTAS

1. Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la Política del Empleo (OIT No. 122), 569 UNTS 65, *entrada en vigor* 15 de julio de 1966.
2. Carta Social Europea, 529 UNTS 89, *entrada en vigor* 26 de febrero de 1965, art. 1.
3. Hwww.mlagadec.org.svH
4. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, *adoptado* el 16 de diciembre de 1966, GA Res. 2200 (XXI), 21 UN GAOR Supp. (No. 16) at 49, UN Doc A/6316 (1966), 993 UNTS 3, *entrada en vigor* 3 de enero de 1976, art. 6.
5. Carta Social Europea, 529 UNTS 89, *entrada en vigor* 26 de febrero de 1965.
6. Kathyayini Chamraj, "A Campaign against Oppression," *The Hindu*, 19 de octubre de 1997.
7. OIT, Convenio sobre el Trabajo Forzoso, (OIT, C. 29) *entrado en vigor* 1º de mayo de 1932, OIT, Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (OIT, C. 105) *entrado en vigor* 17 de enero de 1959.
8. Ver OIT, Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (OIT, C. 131), *entrado en vigor* 29 de abril de 1972; OIT, Convenio sobre los métodos de fijación del salario mínimo (agricultura), (OIT, C. 99), *entrado en vigor* 23 de agosto de 1953
9. OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (Industria), (OIT C. 1), *entrado en vigor* 13 de junio de 1921
10. OIT, Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficina), (OIT, C. 30) *entrado en vigor* 29 de agosto de 1933
11. OIT, Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (OIT, C. 87), *entrado en vigor* 4 de julio de 1950, OIT, Convenio sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva (OIT, C. 98), *entrado en vigor* 18 de julio de 1951
12. *La Mujer y la Maquila, Mujeres y Maquila en Centroamérica*, en www.cladehlt.org
13. OIT, Convenio sobre igualdad de remuneración, (OIT, C. 100), *entrado en vigor* 23 de mayo de 1953
14. OIT, Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), (OIT, C. 111), *entrado en vigor* 25 de junio de 1958
15. Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (OIT No. 182) *adoptado* 17 de junio de 1999 (aún no ha entrado en vigor).
16. Sheila Rowbotham y Swasti Mitter, *Dignity and Daily Bread: New forms of economic organizing among poor women in the Third World and the First* (Nueva York: Routledge, 1994), 14.
17. Organización Internacional del Trabajo, Conditions of Work Programme, *Conditions of Work: Homework* (Ginebra, 1990).
18. Swasti, Mitter, "On Organising Women in Casualised Work: A global overview," in Rowbotham and Mitter, *op.cit.*, 32.