

Principios Laborales

Principios

Héctor Luna

1,830 palabras, junio 2015

1,830 palabras, junio 2015

Gran número de empresas están reconociendo que su sostenibilidad guarda relación con la sostenibilidad de la sociedad más amplia. Las políticas y prácticas de gestión se determinan en diferentes niveles y pueden recibir orientación de muchas fuentes.

El Pacto Mundial ofrece la posibilidad de trabajar con las Naciones Unidas, compartir experiencias con las empresas y sus organizaciones en todo el mundo, y entablar un diálogo con los sindicatos y otros grupos. A las empresas compete incorporar en sus prácticas diarias los diez principios reconocidos desde hace mucho tiempo por la comunidad internacional como universales, en tratados y declaraciones oficiales, y promoverlos dentro de sus esferas de influencia.

Al apoyar el Pacto Mundial, los participantes deciden incorporarse a una red de empresas empeñadas en mejorar las prácticas comerciales, en cuatro áreas en las que se puede propiciar una globalización más justa e incluyente: los derechos humanos, las normas laborales, la protección del medio ambiente y la lucha contra la corrupción. También deciden entablar un diálogo encaminado a promover los objetivos de las Naciones Unidas y a ayudar a impulsar objetivos más amplios de la sociedad; entre otros, una legislación sólida en relación con las diez áreas de los principios, un estado de derecho mejor y una buena gestión política y administrativa.

Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Se solicita a las empresas:

- apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio;
- apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil;
- apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

(Principios 3, 4, 5 y 6 del Pacto Mundial)

Origen de los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de las Naciones Unidas destinado a elaborar normas internacionales del trabajo. La OIT tiene una estructura tripartita y su dirección está en manos de los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Los principios laborales se derivan de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, que establecen las normas internacionales del trabajo respecto de una amplia gama de temas relacionados con el mundo del trabajo, incluidos los derechos humanos en el trabajo, la SST, las políticas de empleo y el desarrollo de los recursos humanos.

Habida cuenta la creciente preocupación por las consecuencias sociales de la globalización, en 1995, los miembros de la OIT - los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores del ámbito internacional - reconocieron que cuatro categorías de principios y derechos del trabajo expresadas en ocho Convenios (los denominados “convenios fundamentales”), deberían considerarse fundamentales, pues protegen los derechos básicos de los trabajadores. Las categorías son las siguientes:

- a) la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

El proceso culminó en 1998 con la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en la que se afirma que, por su mera pertenencia a la OIT, todos los Estados Miembros, incluso los que no hayan ratificado los Convenios en cuestión, tienen la obligación de respetar, promover y llevar a la práctica los principios relativos a los derechos fundamentales objeto de los citados Convenios.

¿Cómo pueden las empresas apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva?

Las empresas tropiezan con muchas incertidumbres en este mercado global capaz de rápidos cambios. Crear un diálogo genuino con representantes de los trabajadores elegidos libremente permite a trabajadores y empleadores comprender mejor los problemas respectivos y encontrar formas de resolverlos. Los aspectos más importantes en los entornos son:

- **EN EL LUGAR DE TRABAJO**
 - Respetar el derecho de todos los trabajadores a crear un sindicato o incorporarse a uno de su elección, sin temor a ser objeto de intimidaciones o represalias, de conformidad con la ley nacional.

- **EN LA MESA DE NEGOCIACIÓN**
 - Reconocer a las organizaciones representativas a los fines de la negociación colectiva.
 - Permitir que los representantes sindicales tengan acceso a los verdaderos encargados de tomar las decisiones en materia de negociación colectiva.
 - Facilitar la información necesaria para una negociación significativa.

- **EN LA COMUNIDAD DONDE SE DESARROLLAN SUS OPERACIONES**
 - Tomar en consideración el papel y la función de las organizaciones nacionales representativas de los empleadores.
 - Tomar medidas para mejorar el clima de la relación entre los trabajadores y los empleadores, especialmente en los países que carecen de un marco institucional y jurídico adecuado para reconocer a los sindicatos y concretar la negociación colectiva.

¿Qué significa trabajo forzoso?

Trabajo forzoso u obligatorio es todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente. El pago de un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso u obligatorio. Por derecho, el trabajo debe otorgarse libremente, y el empleado debe tener la libertad de dejar su trabajo, con sujeción a una notificación previa entregada con la debida antelación.

La explotación laboral puede adoptar diversas formas pero el trabajo forzoso es algo muy peculiar. Ocurre cuando el trabajo o el servicio es exigido por el Estado o por personas que tienen la voluntad y el poder de amenazar a los trabajadores con severas privaciones como por ejemplo, privarles de alimentos, de la tierra o la remuneración, ejercer violencia física o abusos sexuales contra ellos, limitar sus movimientos o encerrarlos.

Entender las causas del trabajo forzoso es el primer paso hacia la concreción de acciones en su contra. El siguiente cuadro puede ayudar a detectar el trabajo forzoso en la práctica.

Determinación del trabajo forzoso en la práctica

Ausencia de consentimiento (o falta de voluntad) para realizar el trabajo («comienzo» de la situación de trabajo forzoso)

- Nacimiento en la esclavitud o en la servidumbre o ascendencia esclava o servil
- Rapto o secuestro físico
- Venta de una persona a otra
- Confinamiento físico en el lugar de trabajo – en la cárcel o en detención privada
- Coacción psicológica, esto es, orden de trabajar acompañada de una amenaza creíble de pena en caso de incumplimiento
- Endeudamiento inducido (mediante la falsificación de cuentas, el aumento exagerado de los precios, la reducción del valor de los bienes o servicios producidos o el cobro de intereses excesivos)
- Engaño o falsas promesas sobre el tipo y las condiciones del trabajo
- Retención e impago de salarios
- Retención de documentos de identidad u otros efectos personales de valor

Amenaza de pena (medios para mantener a alguien en una situación de trabajo forzoso) Presencia real o amenaza creíble de:

- Violencia física contra el trabajador, contra su familia o contra personas cercanas a él
- Violencia sexual
- Encarcelación u otro confinamiento físico
- Penas financieras
- Denuncia ante las autoridades (policía, autoridades de inmigración, etc.) y deportación
- Exclusión de empleos futuros
- Exclusión de la comunidad y de la vida social
- Supresión de derechos o privilegios
- Privación de alimento, cobijo u otras necesidades
- Cambio a condiciones laborales todavía peores
- Pérdida de condición social

¿En qué consiste el trabajo infantil?

Los Convenios de la OIT proporcionan el marco para que la legislación nacional determine una edad mínima de admisión al empleo o trabajo, que no podrá ser inferior a la edad prevista para la finalización de la escolarización obligatoria, y que en ningún caso podrá ser inferior a 15 años. En períodos de transición se autoriza a trabajar a una edad más temprana; por lo general, en países en los que la economía y los servicios educativos están menos desarrollados, la edad mínima es 14 años y 12 años para el “trabajo ligero”. Por otra parte, la edad mínima para hacer trabajos peligrosos es de 18 años en todos los países.

Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo		
	Países desarrollados	Países en desarrollo
Trabajo ordinario	15 años	14 años
Trabajo peligroso	18 años	18 años
Trabajo ligero	13 años	12 años

El término “trabajo infantil” no debe confundirse con el de “empleo juvenil”. A partir de la edad mínima para entrar en el mercado laboral, los jóvenes tendrían que poder acceder a un trabajo decente, pero todavía necesitan ser protegidos de trabajos peligrosos y otras de las peores formas de trabajo infantil.

El Convenio núm. 182 de la OIT exige la adopción de medidas urgentes e inmediatas por parte de los gobiernos cuando ciertas formas de trabajo son ejercidas por menores de 18 años. Se trata de las siguientes:

- ✓ todas las formas de esclavitud –incluida la trata de niños, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso u obligatorio, y el reclutamiento de niños para utilizarlos en conflictos armados;

- ✓ la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- ✓ 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
- ✓ todo trabajo que, por su naturaleza o las condiciones en que se lleva a cabo, puede dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños.

¿En qué consiste la discriminación en el empleo y la ocupación?

La discriminación en el empleo y la ocupación ocurre cuando un candidato recibe un trato diferente, o menos favorable, debido a características no relacionadas con sus méritos o los requisitos inherentes al puesto.

En la legislación nacional, por lo general, entre estas características se incluyen las siguientes: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. Además, algunos países han ampliado la protección a otras áreas, como la orientación sexual, la edad, el VIH/SIDA y otros.

La discriminación puede ocurrir en diversas situaciones y áreas relacionadas con el trabajo; entre otras, en el acceso al empleo, a determinadas ocupaciones, a la formación y la orientación profesional y la seguridad social.

Además, puede producirse respecto de los términos y condiciones del empleo, tal como los siguientes:

- ❖ contratación
- ❖ remuneración
- ❖ horario de trabajo y de descanso, vacaciones pagadas
- ❖ protección de la maternidad
- ❖ seguridad de la tenencia
- ❖ asignación de los puestos de trabajo
- ❖ evaluación del desempeño y promoción
- ❖ oportunidades de capacitación
- ❖ perspectivas de promoción;
- ❖ seguridad y salud en el trabajo
- ❖ terminación de la relación de trabajo.

La discriminación puede adoptar diversas formas.

- Es **directa** cuando, por ejemplo, las leyes o reglas explícitamente limitan el acceso de una persona al empleo.
- Es **indirecta** cuando tiene lugar de modo informal a través de actitudes y conductas. Algunas formas de discriminación pueden incluso tener raíces culturales.

La **NO** discriminación equivale a que se selecciona a los empleados sobre la base de su idoneidad para realizar un trabajo, y que no hay distinciones, exclusiones o preferencias por otras razones. Quienes padecen la discriminación en el trabajo se ven privados de oportunidades y sufren la violación de sus derechos humanos fundamentales. Ello afecta a la persona en cuestión, y además incide negativamente sobre la aportación que podría hacer a la sociedad.

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una plataforma política y un marco práctico para las empresas comprometidas con la sostenibilidad y las prácticas empresariales responsables. Se trata de una iniciativa de liderazgo, respaldada por los jefes ejecutivos; por lo tanto, procura ajustar las operaciones y estrategias empresariales de todas partes, con diez principios universalmente aceptados en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción.

A través de una amplia gama de flujos de especialización, herramientas de gestión, recursos y programas temáticos, el Pacto Mundial defiende dos objetivos complementarios:

1. difundir los diez principios en las actividades de las empresas en todo el mundo, y
2. catalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, entre ellos, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

De este modo, las empresas, como agentes fundamentales que impulsan la globalización, lograrán que los mercados, el comercio, la tecnología y las finanzas evolucionen en beneficio de las economías y las sociedades de todas partes y contribuyan a una economía global más sostenible e incluyente.

Glosario

Trabajo. Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución.

Discriminación laboral. Los actos discriminatorios cometidos por empleadores o terceros en el ámbito laboral durante la contratación, el ascenso, la asignación laboral, la terminación, la compensación, y otros, se consideran discriminación laboral. Esto también puede ocurrir en la forma de acoso.

Referencias

- Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2010
- Las normas internacionales del trabajo, Un enfoque global. Suiza, Organización Internacional del Trabajo 2001.