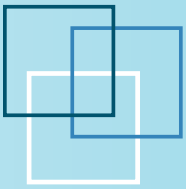
Organización Internacional del Trabajo



Principios laborales
del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Guía para empresas

Principios laborales
del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Guía para empresas

Principios laborales
del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
Guía para empresas

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010
Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico: pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les haya expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización que tiene derechos de reproducción en su país.

Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía par empresas. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2010 ca. 30 p.
ISBN: 978-92-2-321823-2 (print); 978-92-2-321824-9 (web pdf)

Derechos de los trabajadores / iguales oportunidades de empleo / discriminación / trabajo forzoso / trabajo infantil / Declaración de OIT / responsabilidad empresarial / empresa

Publicado también en inglés: *The Labour Principles of the United Nations Global Compact. A Guide for Business* (ISBN 978-92-2-121823-4 (print), 978-92-2-121824-1 (web pdf), Geneva 2008)

04.02.5

Datos de catalogación de OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse sin cargo catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org. Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

Diseñado y fotocompuesto en Suiza BIP
Impreso en Francia NOU

Índice

Prefacio 1

Prólogo 3

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (el Pacto Mundial) 6

Introducción 7

Los principios laborales 9

Origen de los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 9

Conjunto más amplio de principios laborales que las empresas deben tener en cuenta 11

La relación entre los principios laborales y las empresas 11

Comprender y aplicar los principios laborales 13

Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva (Principio 3 del Pacto Mundial) 15

¿Qué significa libertad de asociación? 15

¿Qué significa negociación colectiva? 15

¿Cuál es la responsabilidad del gobierno? 17

¿Por qué son importantes la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva? 18

¿Cómo pueden las empresas apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva? 18

Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio (Principio 4 del Pacto Mundial) 21

¿Qué significa trabajo forzoso? 21

¿Cómo pueden las empresas apoyar la eliminación del trabajo forzoso? 22

Apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil (Principio 5 del Pacto Mundial) 27

¿En qué consiste el trabajo infantil? 27

¿Por qué deberían preocuparse las empresas por el trabajo infantil? 28

¿Qué pueden hacer las empresas para apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil? 29

Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Principio 6 del Pacto Mundial) 31

¿En qué consiste la discriminación en el empleo y la ocupación? 31

¿Qué pueden hacer las empresas para apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación? 33

Repertorio de Recursos de la OIT 35

Anexo: Resumen de la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN de la OIT) 48

Lista de Recuadros

1. **Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** 8
2. **Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas** 8
3. **Convenios fundamentales sobre el trabajo** 10
4. **Determinación del trabajo forzoso en la práctica** 23
5. **Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo** 27
6. **El Helpdesk de la OIT para empresas** 35

Prefacio

Los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas tal vez se cuenten entre los más específicos de los diez principios de la iniciativa; sin embargo, ello no significa que sean los más fáciles de aplicar. A muchas empresas les resulta difícil entender qué se espera de ellas y qué más pueden hacer para apoyar estos principios. Por lo tanto, hay mucho margen para el aprendizaje, el diálogo y la acción colectiva, incluidas las alianzas, como vías para complementar otros enfoques destinados a lograr prácticas laborales responsables. Esta es la aportación que se procura concretar mediante el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. En la actualidad, este Pacto constituye la mayor iniciativa de responsabilidad cívica de las empresas, y en ella intervienen más de 6.000 empresas y otras partes interesadas en más de 130 países.

Afortunadamente, hoy en día se cuenta con excelente material de orientación útil para las empresas de todo tamaño, sector y ubicación. Esperamos que esta Guía –elaborada por el recientemente creado Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial– sirva para crear mayor conciencia sobre la existencia de dicho material, y que sea de gran utilidad para las empresas en todas partes.

Georg Kell
Director Ejecutivo
Oficina del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

Prólogo

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) están convencidas de que al gobierno compete la obligación fundamental de garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos, incluidos los de los trabajadores y los empleadores. También coinciden en que la acción pública del Estado es esencial para que se respete el medio ambiente y se alcance el desarrollo sostenible. En el campo de las normas del trabajo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en la elaboración y la adopción de las normas internacionales del trabajo desde que en 1919 se creara la tripartita Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Estimamos que la adopción de normas o leyes no basta para lograr su respeto. En la esfera de las normas del trabajo, ello exige una inspección del trabajo y un sistema de justicia eficaces, honestos y efectivos. De hecho, el estado de derecho es vital para garantizar el pleno respeto de los derechos de los ciudadanos, de los empleadores y los trabajadores, y de los sindicatos, en todas las áreas de interés de los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

La CSI y la OIE consideran que el Pacto Mundial de las Naciones Unidas es una manera de participar en el diálogo que ayudará a lograr una gestión adecuada a fin de que los poderes públicos sean creíbles y, de este modo, el gobierno actúe con ecuanimidad y funcione correctamente para todos. Sólo los gobiernos tienen la legitimidad política y la responsabilidad de legislar y aplicar la ley. Pretendemos una mayor responsabilización de los gobiernos, y no un desvío de responsabilidades a actores privados.

Reconocemos, sin embargo, que si las empresas asumen algunos de los principios consagrados en las normas internacionales del trabajo pueden desempeñar una importante y positiva función. El Pacto Mundial contempla algunas de las normas más cruciales; entre otras, las que se consideran principios propios de los derechos humanos. Estos principios proceden de la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**.

En esta **Guía** se explican de forma sucinta cada uno de los cuatro principios laborales del Pacto Mundial: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. También se ofrece un repertorio de material clave de la OIT conexo con estos principios.

De las normas internacionales del trabajo se desprenden otros principios; entre ellos, los correspondientes al área de la seguridad y salud en el trabajo (SST), el empleo y la capacitación. Varios figuran en la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT**. La OIE y la CSI conjuntamente recomiendan el uso de esta Declaración a modo de orientación.

La CSI y la OIE agradecen la valiosa y, en ocasiones, paciente asistencia que la OIT ha prestado en la preparación de esta Guía, en forma de ayuda, tiempo y celebración de consultas. Es evidente que, como organizaciones autónomas que representan los intereses de los trabajadores y de los empleadores, no hay coincidencias inmediatas o sencillas sobre cada detalle de la Guía; una y otra parte hubiera formulado ciertos aspectos de modo diferente. Sin embargo, esperamos que esta obra ayude a las empresas a comprender los principios y facilite su cumplimiento.

La OIT está adquiriendo experiencia en el trabajo directo con las empresas. Lleva mucho tiempo apoyando la interacción de las organizaciones de empleadores y de trabajadores -sus mandantes-, con las empresas. Celebra, pues, la ocasión de poner este material a disposición de las empresas y las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores. También las recomienda a las Redes Locales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y a las demás organizaciones interesadas en fortalecer su capacidad para hacer efectivos los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Esta Guía es la primera publicación producida por el Grupo de trabajo sobre los principios laborales, del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. El grupo de trabajo fue creado en 2008 atendiendo a la iniciativa de la OIE y la CSI de dar mayor visibilidad a los principios laborales, promover el entendimiento mutuo y conseguir un enfoque congruente de su aplicación. También servirá para fortalecer la colaboración entre la OIT y la Oficina del Pacto Mundial; para desarrollar más a fondo el importante papel del diálogo y la celebración de consultas a la hora de promover el Pacto Mundial y el funcionamiento de las Redes Locales; y para mejorar el diálogo mediante una mayor participación de los interlocutores sociales.

Ésta es la primera edición de **Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas; Guía para empresas**. Se trata de un trabajo que sigue su curso, y que, por lo tanto, irá actualizándose y ampliándose de manera periódica, sobre la base de la experiencia adquirida en el uso, y a medida que aparezcan nuevas herramientas y recursos.

Antonio Peñalosa
Secretario General
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

Sharan Burrow
Secretaría General
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (el Pacto Mundial)

Principios 1-2

Principios relativos a los derechos humanos

Principio 1 Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2 Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principios 3-6

Principios laborales

Principio 3 Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4 Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5 Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6 Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Principios 7-9

Principios sobre el medio ambiente

Principio 7 Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8 Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9 Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Principio 10

Principio contra la corrupción

Principio 10 Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Introducción

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.

Esta Guía tiene por objeto ayudar a que se comprendan mejor los cuatro principios laborales del Pacto Mundial (principios 3, 4, 5 y 6), y aportar un repertorio de recursos clave que faciliten la integración de estos principios en las operaciones de las empresas.

Recuadro 1

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)

En la parte inicial de esta Guía se explica el origen de los cuatro principios laborales del Pacto Mundial dimanantes de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998. En las secciones subsiguientes se explica cada principio de manera más detallada, y se exponen algunas ideas sobre cómo llevarlo a la práctica. Hay muchas formas de hacerlo, y cada empresa debe elegir la más adecuada al contexto de sus propias operaciones y circunstancias. En la sección final se ofrece un repertorio del material clave elaborado por la OIT.

Recuadro 2

Grupo de trabajo sobre los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

En junio de 2008, la Junta Directiva del Pacto Mundial de las Naciones Unidas creó un Grupo de trabajo sobre los principios laborales. El Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y el Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI) copresiden este Grupo, que cuenta con el respaldo de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Cometido:

- **Realzar el perfil, la importancia y el respeto de los cuatro principios laborales entre las empresas y Redes del Pacto Mundial.**
- **Ayudar a conseguir un enfoque congruente de la aplicación y la comprensión de los cuatro principios, aprovechando la información y experiencia de la OIT, la CSI y la OIE.**
- **Elaborar herramientas, intercambiar información y organizar foros destinados a la interactuación de las empresas del Pacto Mundial en torno a los cuatro principios laborales.**

Los principios laborales

Origen de los principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

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.[1]

[1] Más información sobre la Declaración en http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm.

Recuadro 3

Convenios fundamentales sobre el trabajo[2]

Libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva

- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), 1948**
- **Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98), 1949**

Trabajo forzoso

- **Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29), 1930**
- **Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (núm. 105), 1957**

Trabajo infantil

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

Discriminación en el empleo y la ocupación

- **Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), 1951**
- **Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111), 1958**

La adopción de esta Declaración ha puesto de relieve la determinación de la comunidad internacional de afrontar los retos anejos a la globalización. La Declaración pretende a garantizar que el progreso social sea paralelo al avance y el desarrollo económicos; ofrece puntos de referencia para una conducta empresarial responsable y suele ser citada en las iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE), como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

[2] Los textos de los Convenios y las Recomendaciones de la OIT se encuentran en http://www.ilo.org/ilolex/spanish/index.htm

Conjunto más amplio de principios laborales que las empresas deben tener en cuenta

El instrumento principal de la OIT para promover las normas y los principios del trabajo en el mundo empresarial es la Declaración Tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN de la OIT). La singularidad de esta Declaración reside en que fue elaborada por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y es el instrumento más exhaustivo para la promoción de la dimensión laboral de la RSE.

En la Declaración EMN de la OIT figuran recomendaciones sobre la forma en que las empresas deben aplicar los principios dimanantes de las normas internacionales del trabajo en cuanto a políticas generales; promoción y seguridad del empleo; igualdad de oportunidades y de trato; formación, salarios y prestaciones; edad mínima; SST, y relaciones laborales. En tal sentido, se ofrece orientación más detallada sobre cuestiones laborales, y se explica en más profundidad la manera en que las empresas pueden optimizar su contribución positiva a la sociedad y reducir al mínimo las consecuencias perjudiciales.

La relación entre los principios laborales y las empresas

Los Convenios de la OIT son tratados internacionales que, al ser ratificados por un Estado Miembro, se transforman en una obligación que debe proyectarse en la legislación nacional; ésta regula, en última instancia, el funcionamiento de las empresas. **Las empresas deben respetar la legislación nacional como parte de sus iniciativas para promover los principios laborales.**

Si bien sólo los Estados Miembros ratifican los Convenios, los principios y valiosos orientaciones expuestos en los Convenios y Recomendaciones también pueden ser de interés para las empresas que desean mejorar sus prácticas en el lugar de trabajo, más allá de lo previsto por la legislación nacional. En la Declaración EMN de la OIT se recogen los principios intrínsecos de ciertas normas internacionales dirigidas a los gobiernos, expresándolos como expectativas en relación con la conducta de las empresas. En el anexo se resumen los principios de la Declaración EMN de la OIT referentes a las empresas.[3]

[3] Se puede consultar el texto de la Declaración EMN de la OIT y más información en www.ilo.org/multi.

La Declaración EMN de la OIT puede servir de orientación a los participantes en el Pacto Mundial, no sólo con respecto a los cuatro principios laborales, sino también a otros aspectos clave. Esta Declaración EMN se basa en el reconocimiento de que determinados principios establecidos en normas internacionales del trabajo son relevantes para las empresas.

Los principios laborales del Pacto Mundial se basan en un conjunto limitado de normas relacionadas con los derechos fundamentales. Para entender mejor las expectativas en cuanto a la conducta de las empresas, cabe señalar, como referencias reconocidas para la conducta empresarial, la Declaración EMN y las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para empresas multinacionales y sus respectivas interpretaciones y aclaraciones.

Comprender y aplicar los principios laborales

Apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva *(Principio 3 del Pacto Mundial)*

¿Qué significa libertad de asociación?

La libertad de asociación supone el respeto del derecho de todos los empleadores y de todos los trabajadores a crear libremente y voluntariamente grupos para promover y defender sus intereses profesionales, e incorporarse a los mismos.

Los trabajadores y los empleadores tienen derecho a crear y dirigir sus propias organizaciones e incorporarse a las mismas sin interferencia del Estado o cualquier otra entidad.

Los empleadores no deben interferir en la decisión de los trabajadores de asociarse, ni tratar de influir en su decisión de ningún modo, ni discriminar a los trabajadores que decidan asociarse, ni a sus representantes.

¿Qué significa negociación colectiva?

El derecho de los trabajadores a negociar libremente con los empleadores constituye un elemento esencial de la libertad de asociación. La negociación colectiva es un proceso voluntario a través del cual empleadores y trabajadores debaten y negocian sus relaciones; en particular, los términos de empleo y las condiciones de trabajo. En ella intervienen los propios empleadores o sus organizaciones, y los sindicatos, o, a falta de estos, los representantes libremente designados por los trabajadores.

La negociación colectiva sólo puede funcionar efectivamente si todas las partes intervienen de forma voluntaria y de buena fe. Ello supone:

- esforzarse por llegar a un acuerdo;
- celebrar negociaciones genuinas y constructivas;
- evitar demoras injustificadas;
- respetar los acuerdos celebrados y aplicarlos de buena fe; y
- dedicar suficiente tiempo para que las partes debatan y resuelvan conflictos colectivos.

El propósito de la negociación de buena fe es lograr convenios colectivos aceptables para ambas partes. Cuando no hay acuerdo, se puede recurrir a procedimientos de resolución de conflictos, como la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Se debe dar a los representantes de los trabajadores las facilidades adecuadas, en función de las necesidades, tamaño y competencias de la empresa de que se trate, para que puedan realizar su trabajo con eficiencia y desempeñar su función sin interferencias. Se debe poner a su disposición la información necesaria para celebrar negociaciones significativas.

El proceso de negociación colectiva también abarca la fase previa a las negociaciones propiamente dichas; esto es, el intercambio de información, la celebración de consultas, las evaluaciones conjuntas y la aplicación de los convenios colectivos. Todo convenio colectivo deberá prever disposiciones para la resolución de conflictos.

Para facilitar las negociaciones, se podrá aceptar el uso de conciliación y mediación voluntaria o impuesta por ley. Por otra parte, el arbitraje sólo será legítimo si lo solicitan ambas partes o lo impone la ley.

¿Cuál es la responsabilidad del gobierno?

Poner en práctica los principios de libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva exige una base jurídica que garantice la observancia de estos derechos. También exige un marco institucional propicio, que puede ser tripartito, entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o una combinación de ambos. También se debe proteger de la discriminación a quienes desean ejercer su derecho a expresar sus opiniones. Además, las organizaciones de empleadores y de trabajadores deben aceptarse como asociadas para resolver problemas conjuntos y afrontar cuestiones de incumbencia mutua.

A los gobiernos compete velar por la disponibilidad y el buen funcionamiento de los marcos normativos e institucionales. También deberán ayudar a promover una cultura de mutua aceptación y cooperación.

Cuando los gobiernos no cumplan sus obligaciones internacionales, se habrá de mejorar la legislación y la gestión política y administrativa. Cuando no haya leyes que reflejen las normas internacionales del trabajo, los empleadores y los sindicatos deberán hacer todo lo posible por respetar los principios, al menos en los países donde no esté específicamente prohibido hacerlo. En los países en los que la legislación protege los derechos, pero donde la observancia es deficiente debido a una aplicación inadecuada, los empleadores deberán sin embargo acatar la ley.

La libertad de asociación es un principio de gran repercusión sobre el desarrollo y fortalecimiento de la democracia. Es un derecho habilitante del cual depende la existencia de una sociedad civil genuina e independiente. Como importantes actores representativos de la sociedad, los sindicatos y las organizaciones de empleadores libres propician la libre interactuación y el libre desempeño de otros actores y los gobiernos sin que medien interferencias. Las relaciones laborales constituyen un elemento importante de "autorregulación" independiente del Estado. Por todo ello y por mucho más, la libertad de asociación apuntala y respalda los restantes nueve principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

¿Por qué son importantes la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva?

Además de ser un derecho, la libertad de asociación permite que los trabajadores y los empleadores aúnen sus esfuerzos para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles, como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Como parte integral de la democracia, este principio es crucial para dar efectividad a los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La negociación colectiva es un foro constructivo para abordar las condiciones de trabajo y los términos de empleo; y la relación entre empleadores y trabajadores, o entre sus respectivas organizaciones. Suele ser más eficaz y flexible que la regulación por parte del Estado. Puede servir para atajar potenciales problemas; promover mecanismos pacíficos para resolverlos, y encontrar soluciones que tomen en consideración las prioridades y necesidades de empleadores y trabajadores. Una negociación colectiva cabal redunda en beneficio del empresario y de los trabajadores; y la paz y estabilidad que propugna promueven y benefician a la sociedad en general. La negociación colectiva puede ser una importante institución de gobernabilidad; es un medio para aumentar la aceptación de los gobernados, involucrándolos en las decisiones que les afectan directamente.

¿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. La seguridad de la representación es el germen de la confianza de una y otra parte. La libertad de asociación y el ejercicio de la negociación colectiva ofrecen oportunidades para el diálogo constructivo y la resolución de conflictos, y aprovecha la energía para centrarse en soluciones provechosas para la empresa y el conjunto de la sociedad. Los órganos de supervisión de la OIT han definido el significado de la libertad de asociación más que cualquier otro derecho. En muchos casos, si bien no en todos, estas decisiones son útiles para los empleadores para comprender dichos derechos. En la lista que figura a continuación, se explican algunos de los principios pertinentes.

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.
- Con respeto a la organización sindical, afiliación e actividad, aplicar políticas y procedimientos no discriminatorios en áreas como solicitudes de empleo y decisiones sobre ascensos, despidos o traslados.
- Ofrecer a los representantes de los trabajadores facilidades adecuadas para realizar las tareas que conlleva su colaboración en la preparación de un convenio colectivo eficaz.

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.
- Ocuparse de la resolución de problemas u otras necesidades de interés para los trabajadores y el empresario; entre otras cosas, en cuanto a reestructuración y formación, procedimientos de despido, cuestiones de seguridad y salud, procedimientos para la resolución de reclamaciones y diferendos, y normas disciplinarias.

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.
- Informar a la comunidad local, a los medios de comunicación y a los poderes públicos, de la adhesión de la empresa al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y de la intención de la empresa de respetar las disposiciones, incluidas las relativas a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio
(Principio 4 del Pacto Mundial)

¿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.

El trabajo forzoso es una violación fundamental de los derechos humanos. Plantea un desafío a prácticamente todos los países del mundo. La OIT calcula que en el mundo hay al menos 12,3 millones de personas sometidas al trabajo forzoso; el 80%, a manos de agentes privados. La mayoría de las víctimas percibe ganancias magras o no percibe ganancia alguna, y trabaja horarios prolongados en condiciones de salud y seguridad extremadamente malas. El trabajo forzoso es un problema de alcance mundial; también tiene lugar en países desarrollados, donde afecta principalmente a trabajadores migrantes que han sido objeto de la trata. Afecta a hombres y mujeres, pero también a niños, por lo menos el 40% de todas las víctimas.

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.

Si bien las empresas que operan de manera lícita no suelen recurrir a este tipo de prácticas, una empresa puede verse involucrada en el trabajo forzoso, debido a su vinculación comercial con terceras partes, incluidos contratistas y proveedores. Así pues, todos los empresarios deben conocer las formas y causas del trabajo forzoso, y conocer en qué circunstancias puede ocurrir en los distintos sectores.

Tanto gobiernos como agentes privados se han visto implicados en el uso de trabajo forzoso. Entre las prácticas de trabajo forzoso de la parte de gobiernos cabe señalar ciertas formas de participación obligatoria en obras públicas, y la imposición de trabajo forzoso por motivos ideológicos o políticos. Algunas circunstancias específicas son objeto de profundos debates, como por ejemplo, obligar a los prisioneros a participar en actividades comerciales sin su libre consentimiento.

La esclavitud, el trabajo en régimen de servidumbre, o la servidumbre por deudas, y diferentes formas de coerción en el empleo implican la explotación mediante el trabajo forzoso por parte de agentes privados. Los empleadores deben saber que el trabajo forzoso puede guardar relación con diversas prácticas, como las enumeradas en el recuadro 4.

¿Cómo pueden las empresas apoyar la eliminación del trabajo forzoso?

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

Recuadro 4

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

Casi siempre, las causas del trabajo forzoso son la pobreza, la desigualdad y la discriminación. Sin embargo, en algunas partes del mundo, deriva de factores políticos. Para los usuarios de esta Guía, es muy probable que el contacto con esta problemática sea indirecto, y que se produzca por relaciones comerciales y a través de proveedores y sus subcontratistas; ello exigirá el debido cuidado al gestionar estas relaciones.

Actuar para erradicar el trabajo forzoso exige un conjunto integral de intervenciones para atender no sólo las necesidades de los trabajadores sometidos al trabajo forzoso, sino también las de sus familias. Al constatar el trabajo forzoso se debe retirar a estas personas y proporcionarles instalaciones y servicios que les permitan el acceso a alternativas adecuadas.

En general, para lograr la erradicación de las prácticas de trabajo forzoso se necesita adoptar una combinación de medidas en el lugar de trabajo y en la comunidad.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Observar las disposiciones sobre trabajo forzoso contempladas en la legislación y la normativa nacional; y, cuando la legislación nacional resultase insuficiente, tomar en consideración las normas internacionales del trabajo.
- Por lo que respecta a las operaciones de la empresa y a su trato con otras, asegurarse de que todos los empleados tienen un contrato de trabajo en el que se establecen los términos y condiciones de servicio, la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de renunciar al puesto (incluidos los procedimientos pertinentes) y toda penalización asociada con la renuncia o el cese del trabajo.
- Instituir políticas y procedimientos que prohíban exigir a los trabajadores un depósito financiero a la empresa.
- Alentar a los gerentes a estudiar el recuadro 4 y adoptar las medidas correspondientes.
- Si se constata la existencia de trabajo forzoso en la esfera de influencia de la empresa, disponer el retiro de dichos trabajadores del lugar de trabajo y ofrecerles servicios adecuados. En la medida de lo posible, ayudar a que los trabajadores tengan acceso a alternativas viables.
- Actuar con el debido cuidado en el trato con otras empresas.

EN LA COMUNIDAD DONDE SE DESARROLLAN SUS OPERACIONES

- Las empresas podrán optar por contribuir, cuando ello sea posible, a otras actividades de la comunidad encaminadas a eliminar el trabajo forzoso, y ayudar a las personas rescatadas a encontrar un empleo elegido libremente.
- Trabajar de forma conjunta con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores, para idear una estrategia que abarque a todo el sector en la solución de este problema; y entablar relación con los sindicatos; con las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley; con la inspección del trabajo y demás interesados.
- Crear un grupo de trabajo o comité sobre trabajo forzoso o incorporarse a un grupo de este tipo en su organización representativa de los empleadores, sea de ámbito local, estatal o nacional.
- Apoyar la formulación de un plan de acción nacional contra el trabajo forzoso, como parte de los mecanismos políticos e institucionales clave para combatirlo en el nivel nacional.
- Dentro de la esfera de influencia de la empresa, participar en programas de prevención y reintegración para antiguas víctimas de trabajo forzoso, ofreciéndoles la posibilidad de desarrollar sus calificaciones y recibir capacitación para el empleo.
- De ser posible, participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas en los medios de comunicación y coordinar la actuación con las autoridades locales y nacionales, las organizaciones de trabajadores y demás partes interesadas.

Apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil
(Principio 5 del Pacto Mundial)

¿En qué consiste el trabajo infantil?

Los Convenios de la OIT (Convenio sobre la edad mínima, núm. 138, y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, núm. 182) 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.

Recuadro 5
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 termino "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 trabajo infantil es una forma de explotación que viola un derecho humano. Ha sido reconocido y definido en los instrumentos internacionales. Tanto la comunidad internacional como casi todos los gobiernos declaran su adhesión a la política de abolición del 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.

Las empresas se deberán esforzar por eliminar todas las formas de trabajo infantil. No se deberán usar los esfuerzos realizados por eliminar las peores formas de trabajo infantil, para justificar otras formas de trabajo ínfantil.

¿Por qué deberían preocuparse las empresas por el trabajo infantil?

El trabajo infantil perjudica el desarrollo físico, social, mental, psicológico y espiritual de los niños, y los priva de su infancia y de su dignidad. Los niños se ven privados de una educación y pueden ser separados de su familia. Es probable que si no han completado la educación elemental, sigan siendo analfabetos y nunca adquieran las calificaciones necesarias para conseguir un empleo y contribuir al desarrollo de una economía moderna. En consecuencia, el trabajo infantil entrega al mercado laboral trabajadores poco calificados o carentes de calificaciones, y pone en peligro las mejoras futuras en cuanto a la preparación de la fuerza de trabajo.

Los niños gozan de los mismos derechos humanos que los adultos. Sin embargo, por su edad y por el hecho mismo de que están creciendo y adquiriendo conocimientos y experiencia, cuentan con algunos derechos específicos de la infancia; entre otras cosas, la protección contra la explotación económica y el trabajo que pueda resultar perjudicial para su salud, su seguridad o su moralidad, y que entorpezca su desarrollo o impida su acceso a la educación.

Por la complejidad del problema del trabajo infantil, las empresas tienen que abordarlo con sensibilidad, y no adoptar medidas que puedan sumir a los niños trabajadores en condiciones laborales de mayor explotación. No obstante, tal como se señala en el Principio 5, todas las empresas deberían plantearse el objetivo de abolir el trabajo infantil dentro de su esfera de influencia.

La vinculación con el trabajo infantil puede dañar la reputación de una empresa. Tal es el caso de empresas multinacionales que cuentan con amplias cadenas de suministro y de servicios, donde la explotación económica de niños, incluso por parte de un socio comercial, puede dañar la marca y acarrear graves consecuencias para las utilidades y el valor de las acciones.

¿Qué pueden hacer las empresas para apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil?

El trabajo infantil debería ser una preocupación para todas las empresas. Actualmente, constituye un grave problema en muchos países en desarrollo; ahora bien, también existe de manera menos visible en países desarrollados e industrializados, en los que tiene lugar, por ejemplo, en algunas comunidades de inmigrantes.

Crear conciencia y comprender las causas y consecuencias del trabajo infantil son las primeras medidas que una empresa puede adoptar. Ello significa definir las circunstancias, y determinar si el problema del trabajo infantil incumbe o no al ámbito de la empresa. Las empresas que se abastecen en sectores industriales específicos, y cuyas cadenas de suministro tienen una ubicación geográfica distante, deben estar particularmente atentas. Proceder con debido cuidado también supone estudiar las investigaciones de la OIT y otras fuentes para estar al corriente de los sectores susceptibles de estar afectados por el trabajo infantil en las zonas donde opera una empresa.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Respetar las disposiciones relativas a la edad mínima, consignadas en la legislación y la normativa laboral nacional, y, cuando la legislación nacional resulte insuficiente, tomar en consideración las normas internacionales del trabajo.
- Usar mecanismos adecuados y verificables para controlar la edad.
- Si en el lugar de trabajo se constata la presencia de niños menores de la edad mínima legal para trabajar, tomar medidas para retirarlos del trabajo.
- En lo posible, ayudar a los niños retirados del lugar de trabajo y a su familia, a acceder a servicios adecuados y a alternativas viables.
- Instar a los subcontratistas, los proveedores y demás socios comerciales a combatir el trabajo infantil.

EN LA COMUNIDAD DONDE SE DESARROLLAN SUS OPERACIONES

- Las empresas podrán optar por contribuir, de ser posible, a esfuerzos más amplios de la comunidad encaminados a eliminar el trabajo infantil y ayudar a los niños retirados del trabajo a acceder a una educación de calidad y protección social.
- Trabajar de forma conjunta con otras empresas, asociaciones sectoriales y organizaciones de empleadores, a fin de idear una estrategia para todo el sector en la solución de este problema; y entablar vínculos con los sindicatos; las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley; la inspección del trabajo; y demás partes interesadas.
- Crear un grupo de trabajo o comité sobre trabajo infantil o incorporarse a un grupo de este tipo en su organización representativa de los empleadores, sea de ámbito local, estatal o nacional.
- Apoyar la formulación y ejecución de un plan de acción nacional contra el trabajo infantil, como parte de los mecanismos políticos e institucionales clave para combatirlo en el nivel nacional.
- Dentro de la esfera de influencia de la empresa, participar en programas de prevención y reintegración para niños retirados del trabajo infantil, ofreciéndoles oportunidades para desarrollar sus calificaciones y capacitarse para el empleo.
- De ser posible, participar en programas nacionales e internacionales, incluidas campañas en los medios de comunicación, y coordinar la actuación con las autoridades locales y nacionales, los sindicatos y demás partes interesadas.

Apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
(Principio 6 del Pacto Mundial)

¿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.

Sin embargo, el Principio 6 da lugar a que las empresas contemplen otras causales de discriminación en el empleo y la ocupación. Las empresas deberán familiarizarse con los motivos de discriminación prohibidos por la legislación nacional.

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.

En algunos países, están cobrando importancia otras causas de discriminación en el lugar de trabajo, como la edad y la condición respecto del VIH. También es importante reconocer que la discriminación en el trabajo ocurre en diversos entornos, y que puede ser un problema tanto en una empresa agrícola rural, como en una empresa urbana de alta tecnología.

La discriminación puede adoptar diversas formas. Es directa cuando, por ejemplo, las leyes o reglas explícitamente limitan el acceso de una persona al empleo. Sin embargo, por lo general es indirecta y 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 lugar de trabajo es un punto estratégico para liberar a la sociedad de la discriminación. Combatirla en ese entorno permite reducir las desventajas resultantes de la desigualdad que pudo haber afectado a las personas en una etapa anterior de su vida, por ejemplo en cuanto a la educación. Cuando en el lugar de trabajo se congregan trabajadores de diferentes razas, sexos y edades, por ejemplo, y todos gozan del mismo trato, ello genera un sentido de propósito común. Al hacerlo, se desactiva todos los estereotipos y prejuicios que subyacen a la discriminación.

Ante la discriminación, es preciso recurrir a métodos eficaces que permitan superarla. Los principios de la OIT establecen umbrales mínimos. La legislación y la práctica nacional pueden ser más amplias e incluir planteamientos más integrales para eliminar la discriminación en el trabajo.

¿Qué pueden hacer las empresas para apoyar la eliminación de discriminación en el empleo y la ocupación?

Desde la perspectiva empresarial, la discriminación no tiene sentido. Produce tensiones sociales potencialmente perjudiciales en el seno para la empresa y en la sociedad. Una empresa que aplica prácticas discriminatorias en el empleo y la ocupación está privándose del talento implícito en un conjunto más amplio de calificaciones y competencias. El dolor y el resentimiento generados por la discriminación afectan el desempeño de individuos y equipos en la empresa. Las prácticas discriminatorias provocan la pérdida de oportunidades para el desarrollo de las calificaciones y de la infraestructura que mejorarían la competitividad de la economía nacional y mundial. Por último, la discriminación puede perjudicar la reputación de una empresa, y, eventualmente, repercutir en las utilidades y el valor de las acciones.

En primer lugar, las empresas deben respetar todas las leyes locales y nacionales pertinentes. Toda empresa que introduzca medidas para promover la igualdad debe ser consciente de la diversidad lingüística, cultural y familiar que puede existir en la fuerza de trabajo. Los directivos y el personal de supervisión, en particular, deben intentar de comprender los diferentes tipos de discriminación, así como la forma en que pueden incidir en la fuerza de trabajo.

EN EL LUGAR DE TRABAJO

- Instituir en la empresa políticas y procedimientos que hagan de las calificaciones, las competencias y la experiencia la base de la contratación, la colocación, la capacitación y la promoción del personal en todos los niveles.
- Asignar responsabilidad por temas relativos a la igualdad en el empleo a un encargado de alto nivel; definir políticas y procedimientos claros para toda la empresa a fin de orientar las prácticas en la materia; y relacionar la promoción con el desempeño deseado en este campo.
- Impartir formación al personal sobre políticas y prácticas de no discriminación; incluso la sensibilización sobre las discapacidades. Adaptar razonablemente el entorno físico, para garantizar la salud y seguridad a los empleados, clientes y otros visitantes con discapacidades.

- Trabajar respecto de cada caso de forma individual para evaluar si una distinción es un requisito inherente a un puesto de trabajo; y evitar pedir una serie de requisitos para un puesto, que sistemáticamente sitúen en situación de desventaja a ciertos grupos.
- Llevar registros actualizados de la contratación, la capacitación y las promociones, en aras de la transparencia, respecto de las oportunidades ofrecidas a los empleados, y su evolución dentro de la organización.
- Al detectar una situación de discriminación, concebir procedimientos de presentación de quejas, para atender los reclamos, gestionar las apelaciones y ofrecer posibilidades de recurso a los empleados.
  La adopción de este y otro tipo de medidas para evitar o remediar la discriminación, es particularmente importante en el contexto de las negociaciones y los convenios colectivos.
- Tener presentes las estructuras formales y las cuestiones culturales que pueden impedir que los empleados planteen sus preocupaciones y quejas.
- Crear programas para promover el acceso al desarrollo de las calificaciones, la formación y determinadas ocupaciones.

EN LA COMUNIDAD DONDE SE DESARROLLAN SUS OPERACIONES

- Alentar y apoyar las actividades encaminadas a generar un clima de tolerancia e igualdad ante las oportunidades de desarrollo profesional, como programas de educación para adultos y servicios de salud y guardería.
- En sus operaciones internacionales, las empresas tal vez tengan que incorporar tradiciones culturales, y trabajar con los representantes de los trabajadores y las autoridades gubernamentales para garantizar el acceso al empleo de las mujeres y las minorías en pie de igualdad.

Repertorio de recursos de la OIT

En esta sección se ofrece un repertorio de recursos de la OIT que pueden ayudar a las empresas a poner en práctica los principios laborales. Se incluye material informativo, documentos de orientación y materiales de capacitación. No se trata de un catálogo exhaustivo de publicaciones de la OIT, sino que se destacan las que pueden servir de guía hacia una mejor comprensión de los principios laborales y facilitar su aplicación.

Clasificación de los recursos:

- **"Recursos clave de alcance mundial".** Se trata de material directamente relacionado con los cuatro principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- **"Otros recursos".** Se trata de material elaborado en regiones o países específicos, o en el que se abordan los principios laborales en un contexto más amplio.

Recuadro 6

El Helpdesk de la OIT para empresas

El Helpdesk (servicio de asistencia) de la OIT para empresas sobre las normas internacionales del trabajo es la ventanilla única para gerentes y trabajadores interesados en alinear mejor sus operaciones y prácticas empresariales con las normas internacionales del trabajo. Para ello se utiliza la Declaración EMN de la OIT. El servicio ofrece información sobre temas relativos al trabajo, así que recursos de la OIT para empresas y preguntas frecuentes.

El Helpdesk también responde a preguntas específicas. Este servicio de asistencia individual es gratuito y confidencial, y está disponible para gerentes empresariales y trabajadores; las agencias gubernamentales, organizaciones de empleadores y de trabajadores así como otras organizaciones interesadas también pueden utilizar este servicio. Se pueden enviar las preguntas directamente a assistance@ilo.org.

El servicio no evalúa el cumplimiento por parte de las empresas ni proporciona información sobre leyes laborales nacionales o prácticas nacionales en materia laboral.

Más información en http://www.ilo.org/business

Recursos clave de alcance mundial

- **Instrumentos internacionales y responsabilidad social de la empresa. Manual de apoyo al programa de formación "La dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa: de los principios a la práctica**

  En este manual se describe la evolución del concepto de RSE; el papel de las organizaciones internacionales y de la Unión Europea en este campo; y las iniciativas aplicables en el lugar de trabajo. Se explican, en particular, los tres marcos de referencia internacionales en la materia, a saber: la Declaración EMN de la OIT, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y el Pacto Mundial.

  Publicado en Ginebra, 2007
  Disponible en: inglés, francés, español, árabe
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--es/docName--WCMS_141845/index.htm

- **Lucha contra el trabajo forzoso - manual para empleadores y empresas**

  El principal objetivo de este manual es ayudar a empresas y organizaciones de empleadores a conocer y abordar las diversas dimensiones y cuestiones relacionadas con el trabajo forzoso y la trata de personas. Incluye información básica; las estadísticas más recientes sobre trabajo forzoso y trata de personas; una reseña de los problemas clave; y material de lectura complementaria. Se aplica un enfoque transversal y se ofrece información procedente de diferentes regiones, países y empresas de diversos tamaños. En todo el manual se ofrecen ejemplos concretos de medidas que ya se están tomando. El manual consta de una serie de herramientas y cuadernillos individuales que aportan orientación práctica para que las empresas detecten y eviten el trabajo forzoso.

  1. Introducción y visión global
  2. Preguntas frecuentes de los empleadores
  3. Principios rectores para combatir el trabajo forzoso
  4. Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento
  5. Guía para la acción
  6. Sugerencias para la acción
  7. Estudios de casos de buenas prácticas.

  Publicado en Ginebra, 2008
  Disponible en: inglés, español, árabe, chino
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/instructionalmaterial/wcms_105883.pdf

- **Ten Principles for Business Leaders to Combat Forced Labour and Trafficking *(Diez principios para dirigentes empresariales en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas)***

  Conjunto de principios para guiar la actuación de las empresas en la lucha contra el trabajo forzoso y la trata de personas. Difundido en el Examen Anual del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, en la Cumbre de Dirigentes, celebrada en 2007.

  Publicado en Ginebra, 2007
  Disponible en: inglés
  Se pueden solicitar copias escribiendo a forcedlabour@ilo.org

- **Eliminación del trabajo infantil: Guías para empleadores**

  Conjunto de tres guías diseñadas para ayudar a las empresas y sus organizaciones a comprender el trabajo infantil y actuar en su contra. Estas guías son fruto del esfuerzo conjunto de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP); y también fueron revisadas por diversos expertos de diferentes organizaciones de empleadores y del Programa Internacional para la erradicación del trabajo infantil de la OIT (IPEC). En las tres guías prácticas se recogen reflexiones, asesoramiento y ejemplos sobre cómo prevenir el trabajo infantil, cómo retirar a los niños del trabajo, y cómo proteger a los trabajadores jóvenes contra condiciones peligrosas en el lugar de trabajo.

  - **Guía uno** parroja luz sobre el problema del trabajo infantil. Lo define y explica sus causas y consecuencias. También se explican el Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima y el Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.
  - **Guía dos:** destinada a las empresas. Se explican las opciones y estrategias posibles para erradicar el trabajo infantil.
  - **Guía tres** se refiere a la función colectiva que pueden desempeñar las organizaciones de empleadores y demás asociaciones de empresas, ayudando a sus miembros a abordar el tema del trabajo infantil.

  Publicado en Ginebra, 2008
  Disponible en: inglés, francés, español, ruso
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/whatwedo/projects/cl/guides.htm

- **Visión general de la vigilancia y seguimiento del trabajo infantil** (Carpeta de recursos)

  Amplio conjunto de material diverso que incluye folleto, cuadernillo y manual y ejemplos concretos de iniciativas de vigilancia del trabajo infantil coronadas por el éxito y realizadas en muchos países y sectores.

  Publicado en Ginebra, 2005
  Disponible en: inglés, francés, español
  Disponible en línea en
  http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=1924

- **Herramientas prácticas para los empleadores – Alcanzar la integración en la diversidad**

  Esta publicación contiene material para que los empleadores aborden la problemática de la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo. Fue elaborada como modelo, y para aportar ideas generales aplicables a otras organizaciones en Europa.

  Publicado en Ginebra, 2006
  Disponible en: inglés, francés, español
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/tool/employerstoolkit_es.pdf

- **Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles**

  Adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2007, estas conclusiones precisan 17 factores esenciales para un entorno que permita y propicie el desarrollo de empresas sostenibles, así como seis principios que las empresas deben respetar para ser sostenibles, entre ellos, el de la RSE.

  Publicado en Ginebra, 2007
  Disponible en: inglés, francés, español, árabe, chino, alemán, ruso
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/96thSession/lang--es/docName--WCMS_114235/index.htm

- **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN de la OIT)**

  La Declaración EMN de la OIT pretende alentar la positiva aportación que las multinacionales pueden efectuar al progreso económico y social, y ayudarlas a reducir al mínimo y resolver las dificultades provocadas por sus operaciones. Contiene recomendaciones sobre la forma en que las empresas pueden aplicar de manera voluntaria los principios derivados de las normas interna-

cionales del trabajo en relación con las áreas siguientes: políticas generales, promoción y seguridad del empleo, igualdad de oportunidades y de trato, capacitación, salarios y prestaciones, edad mínima, SST, y relaciones laborales.

Publicada en Ginebra, última actualización en 2006
Disponible en: inglés, francés, español, árabe, bahasa, italiano, japonés (versión de 2006), azeri, portugués de Brasil, chino, finés, alemán, húngaro, swahili, polaco, ruso, turco (versión de 2000)
Disponible en línea en http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--es/docName--WCMS_124924/index.htm

- **Informes globales con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**

  Cada año, un Informe Global refleja una imagen dinámica de la situación vigente en relación con uno de los principios y derechos expresados en la Declaración. Estos informes constituyen una visión objetiva de las tendencias mundiales y regionales sobre cuestiones de interés a la Declaración, y destacan las áreas que exigen mayor atención. Sirven de base para determinar las prioridades de los programas de cooperación técnica de la OIT. Informes recentes son:

  - Intensificar la lucha contra el trabajo infantil, 2010
  - El costo de coacción, 2009
  - La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: lecciones extraídas, 2008
  - La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, 2007
  - La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance, 2006
  - Alianza global contra el trabajo forzoso, 2005
  - Organizarse en pos de la justicia social, 2004
  - La hora de la igualdad en el trabajo, 2003
  - Un futuro sin trabajo infantil, 2002
  - Alto al trabajo forzoso, 2001
  - Su voz en el trabajo, 2000.

  Publicados en Ginebra
  Todos los informes están disponibles en: inglés, francés, español, árabe, chino, alemán, ruso
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm

Otros recursos

- **Módulos de formación "La dimensión laboral de la responsabilidad social de la empresa: de los principios a la práctica"**

  Estos módulos, elaborados en el marco del proyecto financiado por Italia "Desarrollo sostenible a través del Pacto Mundial", tienen la finalidad de hacer entender mejor los tres marcos de referencia internacionales en el área de RSE, a saber, la Declaración EMN de la OIT, las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y el Pacto Mundial; y de proporcionar elementos que permitan hacer efectivos los principios relativos a cuestiones laborales. Consta de seis módulos:

  - **Módulo 1** se describe la evolución del concepto de RSE; la función de las organizaciones internacionales y la Unión Europea en este campo; y las iniciativas en el lugar de trabajo. Se explican, en particular, los tres marcos internacionales de referencia mencionados antes, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

  Los demás módulos están destinados a los directivos de empresas y a las organizaciones de trabajadores, ayudándoles a comprender los principios laborales, ofreciendo ideas concretas sobre cómo llevarlos a la práctica. Cubren los temas siguientes:

  - **Módulo 2:** relaciones laborales (libertad de asociación y negociación colectiva)
  - **Módulo 3:** abolición efectiva del trabajo forzoso e infantil
  - **Módulo 4:** eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación
  - **Módulo 5:** seguridad y salud en el trabajo
  - **Módulo 6:** : formación y desarrollo de las calificaciones.

  Publicado en Ginebra, 2007
  Disponible en: inglés, francés, español, árabe
  Contactar el Programa de Empresas multinacionales de la OIT (multi@ilo.org)

- **Training Materials for Employers on Social Dialogue and Collective Bargaining** (Material de capacitación para empleadores, sobre diálogo social y negociación colectiva)

  Este material, elaborado en el marco del Proyecto sobre relaciones laborales OIT/Vietnam, forma parte de una carpeta con material didáctico destinada a empleadores, dirigentes sindicales y funcionarios del gobierno con diferentes funciones en la ejecución y el apoyo al diálogo social y la negociación colectiva. El material consta de los siguientes cinco módulos:

- **Módulo 1:** Importancia del diálogo social y la negociación colectiva: introducción del diálogo social como concepto, y diversos mecanismos para mejorar el diálogo social en el lugar de trabajo (por ejemplo, reuniones diarias, buzón de sugerencias, comisión obrero-patronal y negociación colectiva).
- **Módulo 2:** Técnicas de negociación basadas en los intereses: orientación concreta sobre la técnica y su aplicación para lograr una negociación colectiva satisfactoria.
- **Módulo 3:** Puntos esenciales del diálogo social y la negociación colectiva para directivos: introducción de otras herramientas para que la dirección facilite el diálogo social en el lugar de trabajo; y orientación específica sobre las cuatro fases de cara a una negociación colectiva coronada por el éxito.
- **Módulo 4:** Puntos esenciales sobre la representación, el diálogo social y la negociación colectiva, para los dirigentes sindicales: orientación específica sobre las cuatro fases previas a una negociación colectiva coronada por el éxito.
- **Módulo 5:** Papel del gobierno para respaldar el diálogo social y la negociación colectiva: introducción a la práctica del Servicio Federal de Mediación y Conciliación de los Estados Unidos, como ejemplo de apoyo a las relaciones laborales para los funcionarios del gobierno de Viet Nam. También se presentan calificaciones necesarias para la mediación en el trabajo.

  Publicado en Hanoi, 2006
  Disponible en: inglés
  Contactar la Oficina de la OIT en Vietnam (hanoi@ilo.org)

- **Better Factories Cambodia Modular Training for the Cambodian Garment Industry *(Mejora de las fábricas en Camboya. Módulos de formación para la industria del vestido de Camboya)***

  Este Manual del instructor y la carpeta que lo acompaña, Programa Modular de Capacitación sobre Recuperación, fueron elaborados en el marco del proyecto de la OIT "Mejora de las fábricas en Camboya", en colaboración con un asociado local para la capacitación, el VBNK, un instituto de formación en gestión, que funciona en Camboya sirviendo a instructores del área de desarrollo.
  El programa tiene por objeto ofrecer a los directivos de planta y los representantes sindicales la oportunidad de aprender a solucionar juntos los problemas que más incumben a su trabajo y su sector. El programa colabora en el desarrollo de las capacidades de las fábricas locales, en las áreas de interés a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, estableciendo la relación de estas esferas con la mejora de la calidad y la producción. Esta carpeta consta de 38 fichas de buenas prácticas.

  Publicado en Phnom Penh, 2008
  Disponible en: inglés, khmer, chino
  Disponible en línea en http://www.betterfactories.org

- **Joint Union/Management negotiation skills *(Calificaciones para la negociación: formación conjunta para negociadores de los sindicatos y de las empresas)***

  Carpeta de material didáctico para los interlocutores sociales de la OIT sobre prevención de conflictos y calificaciones para la negociación, utilizada por el proyecto *Improving Labour Systems in Southern Africa* (ILSSA), publicada por el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín.

  Publicado en Turín, 2005 (francés 2007)
  Disponible en: inglés, francés
  Contactar el Centro Internacional de Formación de la OIT (socdial@itcilo.org)

- **Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers *(La trata de personas con fines de trabajo forzoso: cómo controlar la contratación de trabajadores migrantes)***

  El objetivo de este manual es crear conciencia sobre los problemas de la trata, el trabajo forzoso y los sistemas de colocación en el empleo. Gira en torno a la contratación de trabajadores migrantes arrastrados a trabajar en situaciones de explotación extrema, y que podrían ser equivalentes a trabajo forzoso. Se ofrece información y orientaciones para actuar; se promueve el aprendizaje en la práctica y se hace hincapié en las medidas sobre políticas, las calificaciones técnicas, y las que se han de aplicar para poner coto a estas prácticas abusivas.

  Publicado en Ginebra, 2005
  Disponible en: inglés
  Disponible en linea en http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang--en/docName--WCMS_081894/index.htm

- **Human Trafficking and Business: Good practices to prevent and combat human trafficking *(Trata de personas y Empresas: Buenas prácticas para prevenir y combatir la trata de personas)***

  Este folleto - producto de la Iniciativa Mundial de las Naciones Unidas para combatir la trata de personas, junto con la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD), la OIT, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el Pacto Mundial de las Naciones Unidas - presenta una introducción a la trata de personas y al papel que pueden desempeñar las empresas para abordar la cuestión. En él se explica en términos prácticos qué es la trata de personas, por qué afecta al mundo empresarial y qué pueden hacer grandes y pequeñas empresas para combatirla.

  Publicado: 2010
  Disponible en: inglés
  Disponible en línea en http://www.ungift.org/docs/ungift/Private_Sector_Web.pdf

- **Manual de formación para combatir la trata infantil con fines de explotación laboral, sexual y de otros tipos**

  Este manual de formación – elaborado por la OIT y el UNICEF bajo la Iniciativa Mundial de las Naciones Unidas para Luchar contra la Trata de Personas (UN.GIFT) – busca a ayudar a gobiernos, trabajadores, empleadores, organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales que luchan contra la trata infantil con fines de explotación laboral, sexual y de otro tipo. El material consta de los siguientes cinco libros:

  - Libro 1: Entendiendo la trata infantil
  - Libro 2: Acción contra la trata infantil en los niveles de políticas y proyección social
  - Libro 3: Aspectos del proceso
  - Libro de ejercicios
  - Guía de los facilitadores

  Publicado en Ginebra, 2009
  Disponible en: inglés, francés, español
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/ipec/areas/Traffickingofchildren/lang--es/WCMS_111539/index.htm

- **Rooting Out Child Labour on Cocoa Farms**
  (Acabar con el trabajo infantil en las plantaciones de cacao)

  Esta carpeta de herramientas consta de cuatro trabajos:

  - Una síntesis de la investigación realizada mediante evaluaciones rápidas del trabajo infantil en las plantaciones de cacao.
  - Conclusiones de los estudios sobre los peligros que entraña el cultivo de cacao para la SST.
  - Experiencias derivadas de un importante proyecto del IPEC en este sector, entre otras, las aportadas por importantes compradores de cacao.
  - Un manual para la vigilancia del trabajo infantil en el cultivo de cacao.

  Publicado en Ginebra, 2004
  Disponible en: inglés, francés (2008)
  Disponible en línea en
  http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=6444

- **Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: guía detallada**

  En esta Guía paso a paso se exponen diversos componentes metodológicos del proceso que conlleva un programa de equidad de remuneración: desde la selección de los empleos a evaluar, hasta las diversas fases de la evaluación, y la igualación del pago. Explica los criterios para evitar prácticas discriminatorias por razón de género. Sus destinatarios son las organizaciones de empleadores y de trabajadores, profesionales responsables de la ejecución de programas de fomento de la igualdad de remuneración, así como instructores y formadores. Explica las metas, las diversas medidas que se han de introducir, los criterios de neutralidad en términos de género, y las prácticas adecuadas. También incluye listas de verificación para referencia rápida de los usuarios, así como breves resúmenes de los beneficios que se pueden obtener en cada paso. Puede adaptarse a diferentes contextos económicos y organizativos, así como a empresas grandes y pequeñas. El trabajo conjunto a través de los diversos pasos, permitirá a los responsables ejecutar programas de igualdad de remuneración adquirir conocimiento detallado del lugar de trabajo, echar una mirada crítica a algunas de las facetas que se han tornado obsoletas o inapropiadas debido a cambios técnicos u organizacionales, y descubrir aspectos que desconocen de los empleos, en particular aquellos desempeñados por mujeres.

  Publicado en Ginebra, 2009
  Disponible en: inglés, francés, español
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101326.pdf

- **Conjunto de herramientas para luchar contra la discriminación racial en el lugar de trabajo** (en preparación)

  El racismo tiene lugar en todos los niveles, y una de las razones del fracaso de las acciones para combatirlo es que se tiende a pensar que hay una solución única. En realidad, hay muchas soluciones, y cada una de ellas depende del contexto, la situación o el lugar en el que aparece el racismo. Este conjunto de herramientas ha sido ideado para quienes necesitan formular políticas de lucha contra el racismo. Ayudará a los trabajadores y los empleadores a analizar su situación y a elaborar estrategias apropiadas.

  De próxima aparición en inglés, francés, español

- **Good Practice guide for promoting gender equality in enterprises in Morocco *(Guía de buenas prácticas para promover la igualdad de género en las empresas de Marruecos)***

  En esta guía se proporciona a las empresas públicas y a las privadas directrices para eliminar los obstáculos que impiden a las trabajadoras gozar de iguales oportunidades y un mismo trato que los hombres, en el lugar de trabajo. En concreto, se analizan temas como la contratación, la formación, el desempeño, la evaluación del desempeño, la promoción, la igualdad de remuneración, el horario de trabajo, la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, y el acoso sexual. También se aportan directrices sobre la aplicación de una estrategia de igualdad en el lugar de trabajo, y la ejecución de auditorías de género. Se basa en un extenso examen de prácticas de varios países, como los Estados Unidos, Suecia, Francia, Sudáfrica, India y Malasia, así como de investigaciones a fondo realizadas en el terreno, en el Canadá y Marruecos. Se elaboró y sometió a prueba una audiencia tripartita en Marruecos, pero puede adaptarse fácilmente para su uso general fuera de ese país.

  Publicada en Rabat, 2008
  Disponible en: francés, árabe
  Disponible en línea en www.ilo.org/declaration

- **Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre la gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo**

  Esta publicación es una guía para que empleadores (de empresas grandes o pequeños, públicas o privadas, de países en desarrollo o industrializados), adopten estrategias positivas a la hora de gestionar asuntos relacionados con las discapacidades en el lugar de trabajo. También aborda el papel fundamental que desempeñan los gobiernos, así como la importancia de las iniciativas tomadas por las propias personas con discapacidad. Ha sido concebida para promover el empleo seguro y saludable de todas las personas discapacitadas.

  Publicada en Ginebra, 2002
  Disponible en: inglés, francés, español, alemán, amárico, árabe, bosnio, estonio, finés, húngaro, islandés, japonés, latvio, lituano, mandarín, mongol, nepalés, polaco, portugués, ruso, esloveno, ucraniano
  Disponible en línea en
  http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2002/102B09_340_span.pdf

- **Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities - Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific *(Avanzando hacia el trabajo decente para las personas con discapacidad - Ejemplos de buenas prácticas en capacitación profesional y de empleo en Asia y el Pacífico)***
  (Consultar particularmente la sección dedicada a las alianzas.)

  Esta publicación está destinada a los formuladores de políticas; a las personas con discapacidad; y a los proveedores de servicios de Asia y el Pacífico, y contiene ejemplos de buenas prácticas en el área de la formación profesional y programas de empleo.

  Publicado en Bangkok, 2003
  Disponible en: inglés
  Contactar la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Bangkok (bangkok@ilo.org)

- **Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales**

  Esta publicación es una colección de principios, directrices y prácticas óptimas no vinculantes. Se abordan los principales problemas con que tropiezan los formuladores de políticas en los niveles nacional, regional e internacional. También se tratan temas de trabajo decente, gestión de la migración, protección de los trabajadores migrantes, promoción de la vinculación entre migración y desarrollo, y ampliación de la cooperación internacional.

  Publicado en Ginebra, 2006
  Disponible en: inglés, francés, español, ruso, árabe
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/impr_framew_sp.pdf

- **Youth Employment: Making it Happen, an electronic resource tool for employers (El empleo juvenil: Hacerlo realidad. Herramienta electrónica para empleadores)**

  Esta herramienta ofrece una sinopsis de los retos que plantea el empleo juvenil; del papel del sector privado en la promoción del acceso de los jóvenes al trabajo, y un compendio de recursos útiles. Se recopilan 40 casos que ilustran la función del sector privado en la promoción del empleo de los jóvenes. Se incluye una descripción minuciosa y datos de contacto de las organizaciones interesadas a las que se puede recurrir por información.

  Publicado en Ginebra, 2008
  Disponible en: inglés
  Disponible en línea en http://www.ilo.org/youthmakingithappen/

- **Productivity and competitiveness upgrading through improved labour management relations and workplace practices *(Promoción de la productividad y la competitividad mediante la mejora de las relaciones obrero-patronales y las prácticas en el lugar de trabajo)***

  CD-ROM con material didáctico destinado a trabajadores y directivos de empresas medianas y grandes. Se procura facilitar el diálogo orientado a la acción sobre cómo impulsar la productividad y la competitividad a través de las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, además de mejores condiciones de trabajo.

  Publicado en Ginebra, 2006
  Disponible en: inglés
  Se pueden solicitar copias escribiendo a empent@ilo.org

- **Guide on building labour-management partnerships**
  (Guía para forjar alianzas entre los trabajadores y los empresarios)

  A medida que las empresas se tornan más competitivas en la economía globalizada, cada vez más empresas y sindicatos reconocen el valor de las alianzas y procuran trabajar juntas para crearlas en todos los niveles. Esta guía tiene por objeto ayudar a las partes a entablar o mejorar las relaciones, a través de pautas para crear alianzas entre los trabajadores y los empleadores. Los contenidos se basan sobre todo en prácticas óptimas de las empresas que operan en países desarrollados y en países en desarrollo, incluido el Caribe, complementadas por una cantidad de casos concretos.

  Publicada en Puerto España, 2005
  Disponible en: inglés
  Contactar la Oficina subregional para el Caribe de la OIT (ilocarib@ilocarib.org.tt)

Anexo: Resumen de la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de la OIT (Declaración EMN de la OIT)

Principales recomendaciones de la Declaración EMN de la OIT para las empresas:

Políticas generales

- Observar las leyes nacionales y respetar las normas internacionales.
- Contribuir a hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Celebrar consultas con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores para asegurarse de que sus operaciones estén en armonía con las prioridades nacionales de desarrollo.

Empleo

- Esforzarse por aumentar las oportunidades y niveles de empleo, teniendo en cuenta la política de empleo y los objetivos de los gobiernos.
- Dar la prioridad al empleo, al desarrollo profesional, a la promoción y el perfeccionamiento de los nacionales del país de acogida.
- Utilizar tecnologías capaces de crear empleo, tanto de forma directa como indirecta.
- Entablar relación con las empresas locales comprándoles suministros de producción local; fomentando la transformación local de las materias primas y la fabricación local de piezas de recambio y equipos.
- Ampliar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.
- Actuar como modelo en la promoción de la seguridad del empleo, notificando con antelación razonable los posibles cambios en sus operaciones y evitando los despidos arbitrarios.

Formación

- Proporcionar a sus trabajadores una formación adecuada en todos los niveles para atender a las necesidades de las empresas así como de la política nacional de desarrollo.
- Participar en programas que fomenten la formación y desarrollo de las calificaciones profesionales.
- Ofrecer al personal directivo local oportunidades en el conjunto de la empresa para ampliar su experiencia.

Condiciones de trabajo y de vida

- Ofrecer salarios, prestaciones y condiciones de trabajo no menos favorables que las ofrecidas por empleadores comparables en el país de qué se trata.
- Proporcionar los salarios, prestaciones y condiciones de trabajo mejores que sea posible, dentro del marco de la política gubernamental, para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- Respetar la edad mínima de admisión al empleo.
- Mantener un nivel máximo de seguridad e higiene en el trabajo.
- Examinar las causas de los riesgos a la seguridad y la higiene en el trabajo, difundir buenas prácticas en de otros países, y aplicar las mejoras necesarias.

Relaciones de trabajo

- Aplicar normas en materia de relaciones de trabajo que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables.
- Respetar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y proporcionar las facilidades e información necesarias para unas negociaciones válidas.
- Apoyar a las organizaciones representativas de los empleadores.
- Asegurar consultas regulares sobre las cuestiones de interés mutuo.
- Examinar las reclamaciones de los trabajadores siguiendo un procedimiento adecuado.

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo de las Naciones Unidas dedicado a promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

Como único organismo tripartito de las Naciones Unidas, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 183 Estados Miembros.

La función principal de la OIT es formular normas internacionales del trabajo en forma de Convenios y Recomendaciones, y supervisar su aplicación en los Estados Miembros. También realiza otras actividades para apoyar a los Estados Miembros en sus iniciativas en torno a la aplicación de las normas de trabajo en las áreas de políticas y programas internacionales, cooperación técnica, capacitación e investigación, entre otras.

La OIT es uno de las principales agencias de las Naciones Unidas integrantes del Pacto Mundial, y custodia los cuatro principios laborales de la iniciativa.

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 empresarias 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.