

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Introducción al monográfico

Cien años de normativa de la OIT: balance y actuaciones a futuro*

Djamil Tony KAHALE CARRILLO**

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Convenios y Recomendaciones. 2.1. Convenios fundamentales. 2.2. Convenios de gobernanza. 3. El sistema de control de las normas. 3.1. Sistema de control periódico. 3.2. Procedimientos especiales. 4. La iniciativa relativa a las normas. 4.1. Mecanismo de examen de las normas (MEN). 4.2. Un consenso tripartito consolidado en torno a un sistema de control reconocido. 5. Los beneficios de las normas de la OIT. 5.1. Una vía hacia el trabajo decente. 5.2. Un marco jurídico internacional para una globalización justa y estable. 5.3. Establecimiento de condiciones de igualdad. 5.4. Un medio para la mejora de los resultados económicos. 5.5. Una red de protección frente a las crisis económicas. 5.6. Una estrategia para la reducción de la pobreza. 5.7. Aunar la experiencia y los conocimientos internacionales. 6. Conclusiones. 7. Agradecimientos. 8. Bibliografía.

* Esta obra queda enmarcada dentro de los trabajos de investigación desarrollados por el autor en el Proyecto financiado por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a través de la convocatoria de Ayudas a proyectos para el desarrollo de investigación científica y técnica por grupos competitivos, incluida en el *Programa Regional de Fomento de la Investigación Científica y Técnica* (Plan de Actuación 2018) de la Fundación Séneca-Agencia de Ciencia y Tecnología de la Región de Murcia, 20976/PI/18, *El impacto de la Industria 4.0 en el trabajo: Una visión interdisciplinar*. El presente estudio se basa o se fundamenta en la información exacta que contiene la página web institucional de la OIT (www.ilo.org), que es la sustancial para su elaboración; por tanto, es la fuente principal.

** Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT).

1. Introducción

La OIT, es la única agencia tripartita de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)¹. Por lo que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros² a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas; y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Este tripartismo hace que los trabajadores y empleadores tengan el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, por lo que garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de este organismo internacional.

Los objetivos principales de la OIT se fundan en cuatro objetivos estratégicos:

- promover y cumplir las normas, así como los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos;
- mejorar la cobertura y la eficacia de una Seguridad Social para todos;
- fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Como puede observarse, la OIT persigue promover el trabajo decente. Para ello se funda en cuatro ejes:

- a) Crear empleos: promover economías que generen oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de calificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles;
- b) promover el Diálogo Social: la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes es esencial para

¹ Las Naciones Unidas nacieron oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la mayoría de los 51 Estados Miembros signatarios del documento fundacional de la Organización, la Carta de la ONU, la ratificaran. En la actualidad, 193 Estados son miembros de las Naciones Unidas, que están representados en el órgano deliberante, la Asamblea General. Debido a las facultades que le confiere la Carta y su singular carácter internacional, las Naciones Unidas pueden tomar medidas sobre los problemas que enfrenta la humanidad en el siglo XXI, como la paz y la seguridad, el cambio climático, el desarrollo sostenible, los derechos humanos, el desarme, el terrorismo, las emergencias humanitarias y de salud, la igualdad de género, la gobernanza, la producción de alimentos y mucho más. La ONU, a su vez, proporciona un foro para que sus miembros puedan expresar su opinión en la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y otros órganos y comisiones. Al permitir el diálogo entre sus miembros, y la organización en las negociaciones, la Organización se ha convertido en un mecanismo para que los gobiernos puedan encontrar ámbitos de acuerdo y resolver problemas juntos. *Vid.* NACIONES UNIDAS, *Información general*, en www.un.org/es.

² *Vid.* ILO, *Alphabetical list of ILO member countries (187 countries)*, en www.ilo.org.

- mejorar la productividad, evitar los conflictos en el trabajo y construir sociedades cohesionadas;
- c) extender la protección social: garantizar que mujeres y hombres disfruten de condiciones de trabajo seguras, que les proporcionen tiempo libre y descanso adecuados, que tengan en cuenta los valores familiares y sociales, que contemplen una retribución adecuada en caso de pérdida o reducción de los ingresos y que permitan el acceso a una asistencia sanitaria apropiada;
 - d) garantizar los derechos de los trabajadores: obtener el reconocimiento y el respeto de los derechos de los trabajadores; en particular de los trabajadores desfavorecidos o pobres que necesitan representación, participación y leyes que protejan sus intereses.

La OIT fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su Constitución fue elaborada entre enero y abril de 1919 por una Comisión del Trabajo establecida por la Conferencia de Paz, que se reunió por primera vez en París y luego en Versalles. La Comisión, presidida por el presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL), estaba compuesta por representantes de nueve países: Bélgica, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, Japón, Polonia, Reino Unido y Estados Unidos. El resultado fue una organización tripartita, la única en su género con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en sus órganos ejecutivos.

Asimismo, ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Washington en octubre de 1919, adopta seis Convenios Internacionales del Trabajo en relación a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria. Aquel organismo ha establecido su sede en Ginebra en 1920, donde se encuentra la secretaría permanente de la Organización.

Este año, en 2019, la OIT conmemora su 100 aniversario. Esta celebración brinda la oportunidad de poner en marcha una serie de iniciativas clave para que la Organización aborde con éxito los futuros desafíos de su mandato. Para ello implementa siete Iniciativas del Centenario³, enmarcadas en un conjunto de actividades destinadas a preparar a la Organización para asumir con éxito los retos de su mandato

³ Vid. M. RAMOS QUINTANA, *La iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2015, n. 9.

en materia de justicia social en el futuro:

- 1) *el futuro del trabajo*. Para ello establece un grupo consultivo sobre el futuro del trabajo cuyo informe será discutido en la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo⁴. Por lo que persigue los siguientes objetivos:
 - revitalizar el contrato social;
 - aumentar la inversión en las capacidades de las personas;
 - aumentar la inversión en las instituciones del trabajo;
 - incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible;
- 2) *poner fin a la pobreza*. Concebida como el instrumento para llevar adelante el trabajo de la OIT en su acción a favor de la Agenda 2030 de desarrollo sostenible. La Agenda 2030 es universal y abarca todas las dimensiones del desarrollo sostenible. Reconoce la erradicación de la pobreza en todas sus formas y dimensiones, incluida la pobreza extrema, como el mayor desafío mundial y una condición indispensable para el desarrollo sostenible. Por lo que promueve una respuesta multidimensional a través del mundo del trabajo, los mercados laborales y la protección social y del empleo a fin de erradicar la pobreza en el mundo, a través de las siguientes medidas:
 - potenciar la contribución de la OIT al sistema multilateral;
 - apoyar la capacidad de los mandantes de hacer realidad la Agenda 2030;
 - aumentar la inversión en las instituciones del trabajo;
 - incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible;
- 3) *las mujeres en el trabajo*. Busca, por una parte, examinar el lugar que ocupa la mujer en el mundo del trabajo y sus condiciones de trabajo; y, por otra, involucrar a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos en acciones concretas para hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato. La Iniciativa abarca cuatro ámbitos principales, identificados a través de las siguientes investigaciones y consultas:
 - la discriminación, incluyendo los estereotipos que obstaculizan el acceso al trabajo decente;
 - los bajos salarios y la disparidad salarial;
 - la falta de reconocimiento, la distribución desigual del trabajo de cuidado y su subvaloración;
 - la violencia y el acoso;
- 4) *la Iniciativa Verde*. Aspira a reforzar los conocimientos en toda la OIT,

⁴ Vid. J. LÓPEZ AHUMADA, *El futuro del trabajo y las transformaciones cualitativas en el empleo: a propósito de las conversaciones del centenario de la OIT*, en M.E. MONSALVE CUÉLLAR (coord.), *El futuro del Trabajo. Análisis Jurídico y Socioeconómico*, Aldeberán, 2017, pp. 173-195.

mejorar el asesoramiento en materia de políticas y desarrollar herramientas a fin de gestionar la transición justa hacia un futuro sostenible, con bajas emisiones de carbono. Para ello persigue, por una parte, comprender los desafíos y las oportunidades de una transición verde. Por otra, elaborar respuestas políticas del mundo del trabajo;

- 5) *relativa a las empresas*. Establece una plataforma de colaboración entre la OIT y las empresas que contribuya a su sostenibilidad y a la consecución de los objetivos de la OIT. El sector privado tiene un papel fundamental en la formación profesional, el desarrollo y la creación de riqueza. A través de un proceso de colaboración directo y constructivo, esta iniciativa tiene como objetivo capitalizar sobre esta experiencia e identificar los ámbitos en los cuales la OIT puede trabajar con las empresas para realizar los objetivos de aquella. Para ello aborda los siguientes objetivos:
 - políticas y prácticas relativas a las empresas y a las cadenas de suministro;
 - fortalecer los conocimientos y ampliar el alcance;
 - iniciativas internacionales sobre comportamiento de las empresas;
- 6) *gobernanza*. Tiene como objetivo, por un lado, completar la reforma de las estructuras de gobernanza de la OIT. Por otro, llevar a cabo una evaluación del impacto de la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social; por último, adoptar medidas en función de las conclusiones y los resultados de esta evaluación. La Iniciativa tiene cuatro componentes descritos a continuación:
 - la reforma del Consejo de Administración;
 - la reforma de la Conferencia Internacional del Trabajo;
 - evaluar el impacto de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;
 - reformar las reuniones regionales;
- 7) *relativa a las normas*. Persigue consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido y mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas. El objetivo de esta iniciativa es doble:
 - mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas;
 - consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido.

Del conjunto de todas las iniciativas mencionadas la que más tiene relevancia para este monográfico es la última de las mencionadas. Es decir, la relativa a las normas, que tiene por objeto mejorar la pertinencia de aquellas mediante el mecanismo de su examen, a la vez de consolidar el

consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido. La referida iniciativa lidera la política actual de las normas internacionales del trabajo, por lo que aspira a fortalecer el papel de dichas normas internacionales para avanzar en el sentido de la OIT.

Dicho en otros términos, busca fomentar la justicia social a través de la promoción del trabajo decente, dando una mayor visibilidad a las normas internacionales del trabajo y proporcionando asistencia y cooperación técnica a los mandantes. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo.

Por todo lo anterior, la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* celebra el Centenario de la OIT con un número especial dedicado al comentario de los Convenios fundamentales, por lo que ha publicado convocatoria de presentación de comunicaciones. La convocatoria ha tenido buena acogida en el mundo académico que han participado más de 80 investigadores. Por ello, se desarrollará en el siguiente epígrafe para poder comprender el futuro que tienen las normas de la OIT⁵, y entender el porqué de este monográfico.

2. Convenios y Recomendaciones

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en Convenios y Recomendaciones. Los primeros, son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Los segundos, actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un Convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican; mientras que una Recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Asimismo, puede ser autónoma: es decir, no vinculada con ningún convenio.

Los Convenios y las Recomendaciones son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados

⁵ Cfr. OIT, [*Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*](#), 2019.

Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. En el caso de los Convenios, se trata de examinarlos de cara a su ratificación. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacionales, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse, como más adelante se analizará, procedimientos de reclamación y de queja contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

2.1. Convenios fundamentales

El Consejo de Administración de la OIT ha establecido que ocho convenios son fundamentales. Estos abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos principios también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Existen en la actualidad más de 1.367 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 91,4% del número posible de ratificaciones. Se requieren, según la OIT, 129 ratificaciones para lograr el objetivo de la ratificación universal de todos los convenios fundamentales.

Los Convenios fundamentales son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)⁶;
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)⁷;
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)⁸;
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)⁹;
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)¹⁰;

⁶ Comentado, en este número especial de [esta Revista](#), por Aránzazu Roldán Martínez.

⁷ Comentado por Carolina Tupinambá.

⁸ Comentado por Josune López Rodríguez.

⁹ Comentado por Mauricio César Arese.

¹⁰ Comentado por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho.

- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)¹¹;
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)¹²;
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)¹³.

2.2. Convenios de gobernanza

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros cuatro convenios como instrumentos prioritarios, por lo cual impulsa a los Estados Miembros a su ratificación, en razón de su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. Desde 2008, estos convenios están calificados de Convenios de gobernanza, dado que fueron identificados por la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa como las normas que revistan mayor importancia en relación con la gobernanza.

Los Convenios de gobernanza son los siguientes:

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)¹⁴;
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)¹⁵;
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)¹⁶;
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)¹⁷.

3. El sistema de control de las normas

Antes de desarrollar la iniciativa relativa a las normas, por la conmemoración del centenario de aquel organismo, resulta necesario hacer alusión al sistema de control de las normas de la OIT. Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y ayuda a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. La OIT examina de manera regular la

¹¹ Comentado por Francisco Javier Arrieta Idiakez.

¹² Comentado por José María Ríos Mestre.

¹³ Comentado por Juan Pablo Maldonado Montoya.

¹⁴ Comentado por Gabriela Mendizábal Bermúdez.

¹⁵ Comentado por Aurelia Carrillo López.

¹⁶ Comentado por Fulgencio Pagán Martín Portugués.

¹⁷ Comentado por María Elisa Cuadros Garrido.

aplicación de las normas en los Estados Miembros y señala áreas en las que se podría mejorar su aplicación. Si existe algún problema en la implementación de las normas, la OIT presta colaboración a los países a través del diálogo social y la asistencia técnica.

Bajo este contexto, la Organización ha desarrollado diversos medios de control de la aplicación de los Convenios y Recomendaciones por ley y en la práctica, tras su aprobación por la Conferencia Internacional del Trabajo y su ratificación por los Estados. Dicho en otras palabras, las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de control que es único en el ámbito internacional y que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. Todo ello lo realiza a través de los dos siguientes tipos de mecanismos de control.

3.1. Sistema de control periódico

Prevé el examen de las memorias que presentan periódicamente los Estados Miembros sobre las medidas que han adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se han adherido. El mecanismo de control periódico se basa en el examen de las memorias sobre la aplicación por ley y en la práctica que los Estados Miembros envían, así como en las observaciones a ese respecto remitidas por las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Este control es llevado a cabo a través de dos órganos de la OIT: la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y la Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Esta Comisión se crea con el fin de examinar el creciente número de memorias de los gobiernos sobre los convenios ratificados. A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios, en relación a las observaciones y a las solicitudes directas. Las observaciones, por una parte, contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas, por otra, se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. En el que hay que resaltar que no se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.

Comisión tripartita de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo

El informe anual de la Comisión de Expertos se presenta a la siguiente Conferencia Internacional del Trabajo, en el que es examinado por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. Esta Comisión, que es permanente, está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Analiza el Informe en un marco tripartito y selecciona del mismo diversos comentarios que serán objeto de debate. Los gobiernos en estos comentarios son invitados a responder ante la Comisión de la Conferencia y a comunicar información sobre la situación en consideración. En muchos casos, la Comisión de la Conferencia adopta conclusiones, recomendando a los gobiernos que arbitren medidas específicas para solucionar un problema o que soliciten asistencia técnica a la OIT. Las discusiones y las conclusiones sobre las situaciones examinadas por la Comisión de la Conferencia se publican en su informe. Las situaciones especialmente preocupantes se destacan en párrafos especiales de su *Informe General*.

3.2. Procedimientos especiales

Incluyen un procedimiento de reclamaciones y un procedimiento de quejas de aplicación general, así como un procedimiento especial en materia de libertad sindical. A diferencia del mecanismo de control periódico, los tres procedimientos enumerados a continuación se basan en la presentación de una reclamación o de una queja.

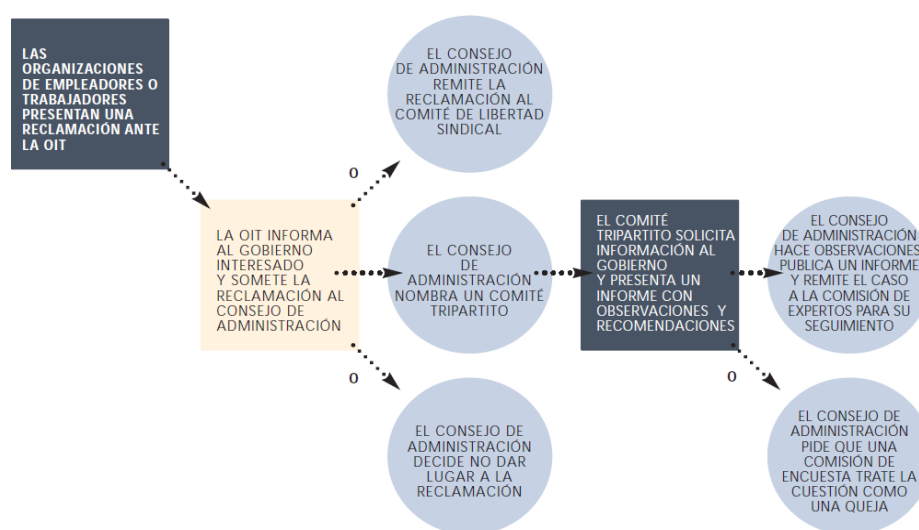
Procedimiento de reclamación con respecto a la aplicación de convenios ratificados

Este procedimiento garantiza a las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores el derecho de presentar al Consejo de Administración de la OIT una reclamación contra cualquier Estado Miembro que, en su opinión, «no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte». Puede establecerse un comité tripartito del Consejo de Administración, compuesto por tres miembros, para examinar la reclamación y la respuesta del gobierno.

El informe que el comité somete al Consejo de Administración contempla los aspectos jurídicos y prácticos del caso, examina la información

presentada y concluye formulando recomendaciones. Cuando la respuesta del gobierno no se considera satisfactoria, el Consejo de Administración tiene el derecho de publicar la reclamación y la respuesta. Las reclamaciones relativas a la aplicación de los Convenios núms. 87 y 98, generalmente se remiten al Comité de Libertad Sindical para que éste las examine. El procedimiento de reclamación se rige por los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT.

Figura 1 – Procedimiento de reclamación



Fuente: OIT, [Procedimiento de reclamación](#), en www.ilo.org

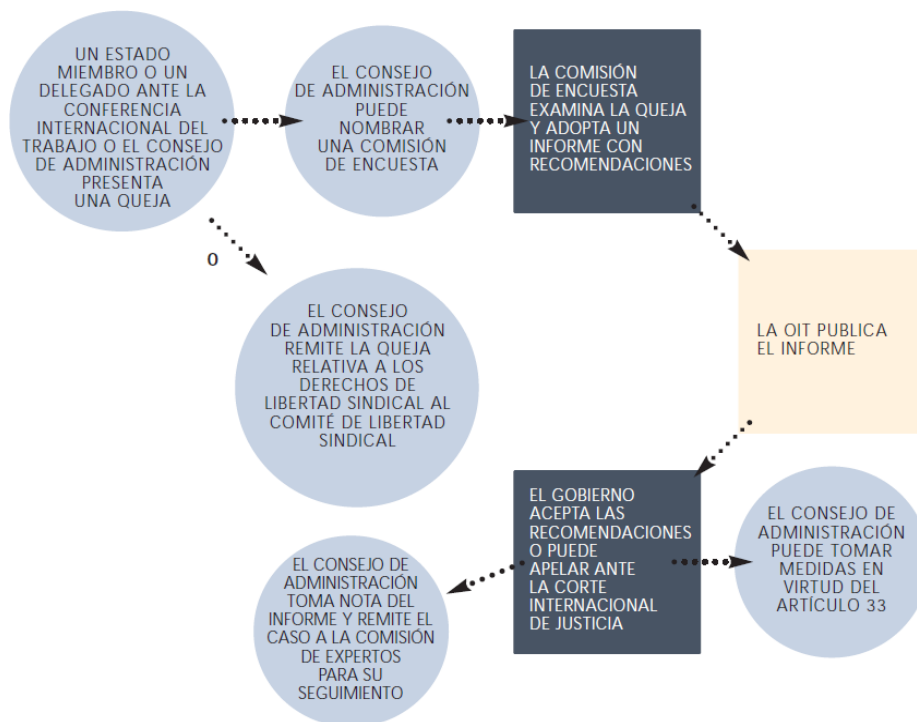
Procedimiento de queja con respecto a la aplicación de convenios ratificados

El procedimiento de queja se rige por los artículos 26 al 34 de la Constitución de la OIT. En virtud de estas disposiciones, puede presentarse una queja contra un Estado Miembro por incumplimiento de un Convenio ratificado por otro Estado Miembro que hubiese ratificado el mismo Convenio, por un delegado a la Conferencia Internacional de Trabajo o por el Consejo de Administración en el marco de sus competencias. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, compuesta por tres miembros independientes, que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, determinándose todos los hechos del caso y formulándose recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja. La

comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a este cuando un Estado Miembro es acusado de cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello.

Cuando un país se niega a cumplir con las recomendaciones de una comisión de encuesta, el Consejo de Administración puede tomar medidas en virtud del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Esta disposición establece que, «en caso de que un Miembro no dé cumplimiento dentro del plazo prescrito a las recomendaciones que pudiere contener el informe de la comisión de encuesta o la decisión de la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Consejo de Administración recomendará a la Conferencia las medidas que estime convenientes para obtener el cumplimiento de dichas recomendaciones».

Figura 2 – Procedimiento de queja

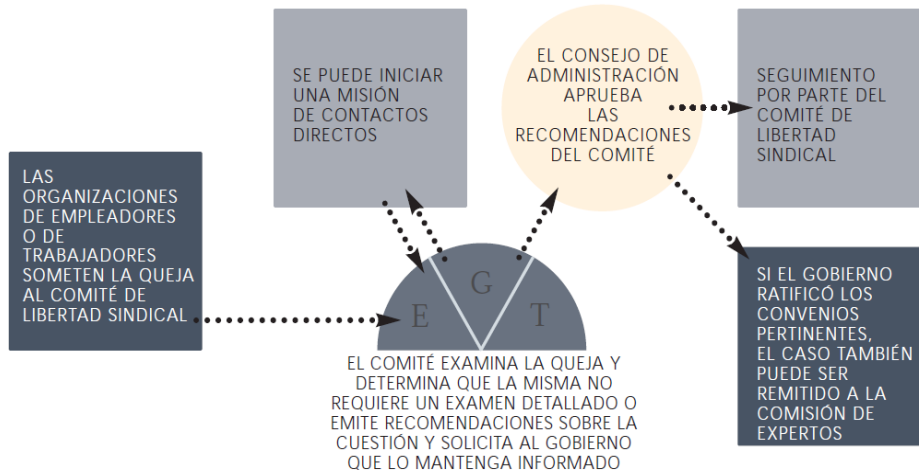


Fuente: Fuente: OIT, [El procedimiento de queja](http://www.ilo.org), en www.ilo.org

Procedimiento especial de queja por violación de la libertad sindical por el Comité de Libertad Sindical

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundacionales de la OIT. Tras la adopción de los Convenios núms. 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llegó a la conclusión de que el principio de libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los convenios pertinentes. Como consecuencia de ello, aquel Organismo creó el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical, hubiese o no ratificado el país en cuestión los convenios pertinentes. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden presentar quejas contra los Estados Miembros.

El CLS es un Comité del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores. Si el Comité acepta el caso, se pone en contacto con el gobierno interesado para establecer los hechos. Y si decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación. Posteriormente, se solicita a los gobiernos que informen sobre la aplicación de sus recomendaciones. En los casos en los que los países hubiesen ratificado los instrumentos pertinentes, los aspectos legislativos del caso pueden remitirse a la Comisión de Expertos. El Comité, a su vez, puede optar por proponer una misión de Contactos directos al gobierno interesado para abordar el problema directamente con sus funcionarios y los interlocutores sociales, a través de un proceso de diálogo.

Figura 3 – Procedimiento de la libertad sindical

Fuente: OIT, [El procedimiento de la libertad sindical](#), en www.ilo.org

4. La iniciativa relativa a las normas

La Iniciativa relativa a las normas es una de las siete iniciativas del centenario que se ha aplicado antes de la celebración del centenario de la OIT. La finalidad de aquella se funda, por una parte, en mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas. Por otra, en consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido.

Esta Iniciativa está encabezando la política actual de las normas internacionales del trabajo. Esta política aspira a fortalecer el papel de las normas internacionales del trabajo para avanzar en el sentido de la Organización; es decir, fomentar la justicia social mediante la promoción del trabajo decente. Para cumplir este objetivo, la política relativa a las normas está sirviendo de base a los esfuerzos para, por una parte, ofrecer una mayor visibilidad a las normas internacionales del trabajo. Por otra, alcanzar a los mandantes a través de la asistencia técnica, la cooperación técnica y el fortalecimiento de competencias.

4.1. Mecanismo de examen de las normas (MEN)

El MEN es un mecanismo integrado de la política de normas de la OIT para garantizar que el Organismo cuenta con un conjunto sólido de

normas internacionales del trabajo que responde a la constante evolución del mundo del trabajo, con el propósito de proteger a los trabajadores y teniendo presentes las necesidades de las empresas sostenibles.

El Grupo de Trabajo tripartito sobre el mecanismo de examen de las normas tiene el mandato de examinar las normas internacionales del trabajo de la OIT con miras a formular recomendaciones para el Consejo de Administración acerca de las siguientes cuestiones:

- la situación de los instrumentos examinados: los instrumentos «actualizados», los instrumentos «que requieren medidas adicionales para asegurar su relevancia continua y futura» y los instrumentos «superados»;
- la identificación de lagunas en materia de cobertura, con inclusión de las que requieren la adopción de nuevas normas;
- medidas prácticas de seguimiento con plazos definidos, cuando proceda.

Hasta la fecha, el Grupo de trabajo tripartito sobre el MEN se ha reunido en cinco ocasiones: febrero 2016, octubre 2016, septiembre 2017, septiembre 2018 y septiembre 2019. Tal como lo decidió el Consejo de Administración en su 334^a Reunión en octubre-noviembre de 2018, la quinta reunión del GTT del MEN se realizó en la sede de la OIT, en Ginebra, desde el 23 al 27 de septiembre de 2019. Durante esta reunión, el Grupo de Trabajo tripartito del MEN llevó a cabo la revisión de siete instrumentos sobre Política de Empleo. También se examinó el seguimiento que ha de darse con respecto a un instrumento dentro de esta área temática que ha sido clasificado anteriormente como superado.

En esta quinta reunión se ha analizado el Convenio 2 sobre Desempleo; sobre el tema de servicios públicos de empleo el Convenio 88 y la Recomendación 83; sobre las agencias de empleo privadas el Convenio 34, el Convenio 96, el Convenio 181 y la Recomendación 188, sobre la creación de empleo en las PYMES la Recomendación 189. Por consiguiente, revisa lo normado en la asistencia del trabajador carente de empleo, asegurando su acompañamiento en la búsqueda de un nuevo empleo, mediante las siguientes recomendaciones:

- el sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación, bajo el control de una autoridad central y en consulta con representantes de los trabajadores y de los empleadores para el mejor funcionamiento de dichas agencias;
- las agencias de colocación con fines lucrativos, que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador;
- las agencias de colocación sin fines lucrativos; es decir, los servicios de

colocación de agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empleador o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera;

- mecanismos de autorización de las agencias privadas por autoridad competente y sistema de vigilancia de dicha autoridad;
- la interrelación o coexistencia de agencias gratuitas, públicas y privadas, su coordinación operativa con arreglo a un plan nacional;
- la distribución geográfica de los servicios de empleo como una red de oficinas locales y de oficinas regionales, en número suficiente y capacidad para satisfacer las necesidades de cada una de las regiones geográficas del país y convenientemente situadas para los empleadores y los trabajadores.

4.2. Un consenso tripartito consolidado en torno a un sistema de control reconocido

Este mecanismo permite consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido y mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo a través del mecanismo de examen de las normas.

5. Los beneficios de las normas de la OIT

Los desafíos de la globalización han determinado que las normas internacionales del trabajo sean más relevantes que nunca. Por lo que la OIT reafirma los siguientes beneficios.

5.1. Una vía hacia el trabajo decente

Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía que «el trabajo no es una mercancía». El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo

como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo, sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas. Las normas internacionales del trabajo se han establecido para garantizar que el desarrollo económico siga centrándose en la mejora de la vida y la dignidad humanas.

5.2. Un marco jurídico internacional para una globalización justa y estable

La consecución de la meta del trabajo decente en la economía globalizada, requiere la adopción de medidas en el plano internacional. La comunidad internacional responde a este desafío, en parte desarrollando instrumentos jurídicos internacionales sobre comercio, finanzas, medio ambiente, derechos humanos y trabajo. La OIT contribuye a este marco jurídico elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente. La estructura tripartita, única de la OIT, garantiza que estas normas sean respaldadas por los gobiernos, por los empleadores y por los trabajadores. En consecuencia, las normas internacionales del trabajo establecen las normas sociales mínimas básicas acordadas por todos aquellos que participan en la economía global.

5.3. Establecimiento de condiciones de igualdad

Un marco jurídico internacional sobre las normas sociales garantiza el establecimiento de condiciones de igualdad en la economía global. Ayuda a los gobiernos y a los empleadores a no caer en la tentación de reducir las normas del trabajo creyendo que ello podría darles una mayor ventaja comparativa en el comercio internacional. En el largo plazo, estas prácticas no benefician a nadie. La reducción de las normas del trabajo puede incentivar la extensión de salarios bajos, una formación deficiente y mucha rotación de personal en las industrias, impidiéndose, de este modo, que un país genere empleos más estables y calificados.

Al mismo tiempo, tales prácticas dificultan que los socios comerciales desarrollen sus economías. Debido a que las normas internacionales del trabajo son normas mínimas adoptadas por los gobiernos y los interlocutores sociales, deberá ser interés de todos que esas normas se

apliquen de manera general, para que aquellos que no lo hicieran no socavaran los esfuerzos de los que sí lo hacen.

5.4. Un medio para la mejora de los resultados económicos

Algunas veces, las normas internacionales del trabajo son percibidas como costosas y, por tanto, como un obstáculo para el desarrollo económico. Sin embargo, aumenta el número de las investigaciones que indican que con frecuencia el respeto de las normas internacionales del trabajo acompaña a la mejora de la productividad y de los resultados económicos. Salarios más elevados, mejores normas sobre el tiempo de trabajo y el respeto de la igualdad, pueden traducirse en trabajadores mejores y más satisfechos, y en menos cambios de personal. Las inversiones en formación profesional pueden redundar en una mano de obra con mejor formación y en niveles más elevados de empleo.

Las normas de seguridad pueden disminuir los costos ocasionados por los accidentes y los gastos en concepto de salud. La protección del empleo puede conducir a que los trabajadores, al sentirse seguros, asuman riesgos y sean más innovadores. La protección social que brindan, por ejemplo, los regímenes de desempleo y las políticas activas de mercado de trabajo, pueden facilitar la flexibilidad del mercado de trabajo, puesto que hacen que la liberalización y las privatizaciones sean sostenibles y más aceptables para la gente. La libertad sindical y la negociación colectiva pueden conducir a mejores consultas y a una mayor colaboración en la gestión del trabajo, reduciéndose así el número de conflictos laborales costosos y obteniéndose una mayor estabilidad social.

Los efectos beneficiosos de las normas del trabajo no pasan desapercibidos para los inversores extranjeros. Los estudios han demostrado que, en los criterios para la elección de los países en los que invertir, los inversores extranjeros valoran más la calidad de la mano de obra y la estabilidad política y social que los bajos costes de la mano de obra. Tampoco existen pruebas suficientes que demuestren que los países que no respetan las normas laborales sean más competitivos en la economía global.

5.5. Una red de protección frente a las crisis económicas

Incluso las economías que crecen rápidamente y poseen una mano de obra altamente calificada pueden tener que hacer frente a caídas

económicas imprevistas. La crisis financiera asiática de 1997, la explosión de la burbuja tecnológica en el año 2000 y la crisis económica y financiera de 2008 pusieron de manifiesto cómo decenios de crecimiento económico pueden desplomarse por las graves devaluaciones de la moneda y por la caída de los precios del mercado. Por ejemplo, durante la crisis asiática de 1997, así como durante la crisis de 2008, el desempleo aumentó significativamente en muchos de los países afectados. Los efectos desastrosos que estas crisis tuvieron en los trabajadores, se vieron agravados por el hecho de que, en muchos de estos países, los sistemas de protección social (especialmente de seguros de desempleo y seguros médicos), las políticas activas de mercado de trabajo y el diálogo social estaban ausentes o existían bajo una gran presión. La adopción de un enfoque equilibrado que incluya el logro de metas macroeconómicas y de empleo, teniendo al mismo tiempo en cuenta el impacto social, puede ser útil para enfrentar estos desafíos.

5.6. Una estrategia para la reducción de la pobreza

El desarrollo económico siempre ha dependido de la aceptación de las normas. La legislación y las instituciones jurídicas vigentes garantizan los derechos de propiedad, el cumplimiento de los contratos, el respeto de los procedimientos y la protección contra los delitos, que son elementos jurídicos de una buena gobernanza, sin los cuales ninguna economía puede funcionar. Un mercado regido por reglas e instituciones justas es más eficaz y beneficioso para todos. Y el mercado del trabajo no es diferente. Prácticas laborales justas establecidas por las normas internacionales del trabajo y aplicadas a través de los sistemas jurídicos nacionales, garantizan un mercado de trabajo eficaz y estable, tanto para los trabajadores como para los empleadores.

En muchas economías en desarrollo y en transición, una gran parte de la mano de obra trabaja en el sector informal. Además, estos países a menudo carecen de la capacidad de impartir una justicia social efectiva. Empero, las normas internacionales del trabajo también pueden ser instrumentos eficaces en estas situaciones. La mayor parte de las normas se aplican a todos los trabajadores, no sólo a los que trabajan con arreglo a acuerdos formales de trabajo. Algunas normas, como las que se ocupan de los trabajadores a domicilio, de los trabajadores migrantes y rurales, y de los pueblos indígenas y tribales, tratan en verdad específicamente de algunas áreas de la economía informal.

Se ha demostrado que la ampliación de la libertad sindical, la protección

social, la seguridad y la salud en el trabajo, la formación profesional, y otras medidas requeridas por las normas internacionales del trabajo, constituyen una estrategia eficaz para determinar un descenso de la pobreza y conducir a los trabajadores hacia la economía formal. Además, las normas internacionales del trabajo exigen la creación de instituciones y mecanismos que puedan robustecer los derechos laborales. En combinación con un conjunto de derechos y de normas definidos, las instituciones jurídicas vigentes pueden contribuir a formalizar la economía y a crear un clima de confianza y de orden que es esencial para el crecimiento y el desarrollo económicos.

5.7. Aunar la experiencia y los conocimientos internacionales

Las normas internacionales del trabajo son el resultado de las discusiones celebradas entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en consulta con expertos de todo el mundo. Representan el consenso internacional sobre la manera en que pueden abordarse problemas laborales concretos a escala global, y reflejan los conocimientos y la experiencia de todo el mundo. Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las instituciones internacionales, las empresas multinacionales y otras organizaciones no gubernamentales pueden beneficiarse de estos conocimientos, incorporando las normas a sus políticas, a sus objetivos operativos y a sus acciones cotidianas. El carácter legal de las normas permite su utilización en el sistema jurídico y en la administración en los ámbitos nacionales, y como parte del corpus de la legislación internacional que puede conducir a una mayor integración de la comunidad internacional.

6. Conclusiones

La doctrina ha señalado que «las sombras sobre el papel de la normatividad internacional sociolaboral de la OIT en el presente y, sobre todo, en el futuro inmediato no son tanto cuantitativas, sino cualitativas»¹⁸. Por lo que en un sistema normativo, en la práctica, no es dado específicamente a los valores, principios y derechos superiores que señala, al contrario es a la efectividad de sus garantías.

¹⁸ M. MIÑARRO YANINI, *Cien años de política normativa de la OIT: una vigorosa historia con futuro incierto*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 434, p. 6.

No es óbice afirmar que la función de la OIT, actualmente, es limitada; dado que no agota la totalidad de las herramientas que posee. Mismas que son y han sido importantes para el progreso social. Por lo que se requiere el reforzamiento por el que defiende que debe nacer por ella misma, a través de su reafirmación del desarrollo de la función normativa que le es propia, así como la aplicación de los mecanismos de control con las que cuenta.

En definitiva, es necesario que se «autorrevise y redefine su estrategia fáctica, poniendo al servicio de esta la totalidad de los medios de que dispone y aplicándolos en todo su alcance. El camino, sin duda, no será fácil, pero la organización no puede renunciar a seguir siendo referente social internacional, sino que ha de ocupar el lugar central que le corresponde, desde donde debe ser mucho más visible para las autoridades políticas de los Estados, así como para los órganos judiciales nacionales»¹⁹.

Que «aun siendo el organismo mundial de referencia en cuanto a relaciones laborales, ha quedado también relegada un lugar secundario en la multitud de conexiones privadas que forman el cuerpo trasnacional»²⁰.

Bajo este contexto, la OIT debe avanzar en medidas normativas para el logro de un marco de transición justa frente a los cambios tecnológicos, climáticos, demográficos señalados entre los factores de impacto a término y nuevos desafíos en materia de empleo. En cuanto a los cambios tecnológicos, hay que destacar la implantación de la cuarta revolución industrial, conocida como la Industria 4.0, en el que la OIT debe intervenir en este incipiente fenómeno.

La Industria 4.0 consiste en incorporar las nuevas tecnologías a la industria. Dicho en otros términos, es hacer andar la industria a través de herramientas tecnológicas, tales como cloud, Big Data, sistemas ciberfísicos, sensorica, robótica colaborativa, fabricación aditiva o por capas, entre otras. Por tanto, es la considerada como la cuarta revolución industrial²¹.

El informe Industria conectada 4.0: La transformación digital de la industria española, del Ministerio de Industria, Energía y Turismo, define Industria 4.0 como «la cuarta revolución industrial, que se basa en la

¹⁹ *Ibidem*, p. 20.

²⁰ A. OJEDA AVILÉS, *Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 434, p. 42.

²¹ Cfr. D.T. KAHALE CARRILLO, *La Industria 4.0: los retos para el empleo español*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. 1. Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)*, Peter Lang, 2017, pp. 75-93.

disponibilidad en tiempo real de toda la información relevante al producto, proporcionada por una red accesible en toda la cadena de valor, así como la capacidad para modificar el flujo de valor óptimo en cualquier momento. Esto se logra a través de la digitalización y la unión de todas las unidades productivas de una economía. Para ello es necesaria la fusión de tecnologías tales como Internet de las Cosas (IoT), computación y cloud, big data y ciberseguridad, así como las complementarias: móvil, analytics, M2M (Machine to Machine), impresión 3D, robótica y comunidad/compartición»²².

La digitalización es la herramienta que diferencia a la Industria 4.0 con las demás, dado que combina el aspecto físico con el digital. Como, por ejemplo, la vinculación de materiales, dispositivos, instalaciones, maquinarias al sistema digital. Se han dado voces al señalar que la digitalización une el puente que combina en el extremo a sociedad y tecnología que conecta con el otro extremo del mundo físico con el virtual²³.

En las nuevas fases del cambio no se trata de vender lo que las industrias venden, sino de producir lo que los clientes piden y necesiten. Por tanto, la Industria 4.0 va a transformar la naturaleza de los mercados, la forma de acceder a aquellos y acrecentará la intensidad de capital, por lo que requerirá que se aumenten las habilidades y conocimientos de los empleados²⁴.

El informe del Foro Económico Mundial de Davos de 2016, concluye que la digitalización de la industria supondrá la desaparición de 7,1 millones de empleos en los 15 países más industrializados del mundo; y la creación de 2,1 millones de nuevas posiciones para 2020; la mayoría relacionados con las nuevas capacidades y habilidades digitales (ingenieros, informáticos y matemáticos, principalmente)²⁵.

Los informes señalan que más del 40% de los empleos se automatizarán en el futuro. Por una parte, el informe de McKinsey²⁶ indica que el 45%

²² MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO, *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria Española*, 2015, p. 114 (consultable en [Bollettino ADAPT, 2016, n. 33](#)). El informe en cuanto al término industria que utiliza hace referencia a la «industria manufacturera, excluyendo el suministro de energía y agua y las industrias extractivas» (*idem*).

²³ CCOO INDUSTRIA, *La digitalización de la industria*, 2016, p. 7.

²⁴ R. TORNABELL, *Indústria 4.0: quin impacte té en la producció i l'ocupació?*, en [F – La Revista del Foment, 2015, n. 2146](#), p. 41.

²⁵ WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016.

²⁶ M. CHUI, J. MANYIKA, M. MIREMADI, *Four fundamentals of workplace automation*, en [www.mckinsey.com](#), noviembre 2015.

de las actividades de trabajo podrían automatizarse utilizando la tecnología en los Estados Unidos de América. Empero, si las tecnologías que procesan y entienden el lenguaje natural y alcanzaran el nivel medio de desempeño humano, se podría automatizar un 13% adicional de las actividades de trabajo. Por otra, el estudio *The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, de la Universidad de Oxford, vaticina que para 2020 de 702 actividades profesionales estudiadas de aquel país serán automatizadas un 47%. No obstante, hay que distinguir que tareas y puestos de trabajo no tienen el mismo significado. Estos últimos engloba múltiples tareas, como la interacción física o la interacción social²⁷.

El último informe de los nombrados evalúa el impacto sobre el empleo, para determinar cuáles de las tareas de cada profesión o puesto de trabajo pueden ser automatizadas. De igual manera, señala tres grupos de tareas que la tecnología no es capaz, de momento, de perfeccionar o materializar: a) inteligencia emocional (persuadir a alguien), b) inteligencia creativa (hacer una broma), c) percepción y manipulación en entornos desordenados. Las tareas más susceptibles de automatización son las de servicios, producción, transporte, ventas, trabajos administrativos, entre otras.

Uno de los principales desafíos que se tiene, en el caso español, es que a pesar de que la industria utiliza las nuevas tecnologías, no se tiene el personal capacitado para que las puedan manejar. Dicho en otras palabras, se requiere de una mano de obra más cualificada que abandone el trabajo manual por el software²⁸, con funciones de simulación productiva y control de la eficiencia.

El informe de CCOO *Industria 4.0. Una apuesta colectiva* de 2016 señala que un 75% de los oficios y las profesiones futuras no existen, de momento, por lo que estarán relacionadas con los sistemas informáticos, la gestión de datos, la seguridad informática, los sistemas robóticos, entre otros. Por ejemplo, pilotos de drones, telecirujanos, coordinadores de la relación hombre-máquina en el ámbito laboral, arquitectos de realidad aumentada, etc.²⁹.

Por ello, la OIT debe actuar, como órgano tripartito, para paliar los obstáculos que se están presentando en el mundo, dado que la implantación de la Industria 4.0 está destruyendo empleos y creando otros, en el que se carece de trabajadores formados para ocupar los

²⁷ A. MORRÓN SALMERÓN, *¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?*, en *CaixaBank Research*, 11 febrero 2016.

²⁸ La Real Academia (www.rae.es) define *software* como el «conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas para ejecutar ciertas tareas en una computadora».

²⁹ P. 29.

nuevos trabajos. Dicho en otras palabras, se están digitalizando los puestos de trabajo en el que los trabajadores que ocupaban aquellos tendrán que ser despedidos o, en el mejor de los casos, formarles para que ocupen otro puesto de trabajo en la empresa automatizada. Existen vacíos legales, en cuanto a los derechos de los trabajadores que se les digitalicen sus puestos de trabajo, por lo que, de momento, el sindicato mediante la negociación colectiva está tratando de paliar las situaciones que se presentan en las empresas que apuestas por la implantación de la cuarta revolución industrial. Es el momento que, a su vez, la OIT coja las riendas y actúe como órgano internacional para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

Sin olvidar que aquel Organismo está llamada a desempeñar un papel ejemplar en el apoyo a la ejecución de programas sobre el futuro del trabajo, orientado por su mandato normativo basado en los derechos y con pleno respeto a su carácter tripartito. La OIT puede convertirse en un órgano de referencia en el sistema internacional en lo que respecta al diálogo social, la orientación y el análisis de las estrategias de cada país en pro del futuro del trabajo, así como en el examen de cómo la aplicación de la tecnología puede incidir favorablemente en el diseño del trabajo y en el bienestar del trabajador³⁰.

Finalmente, hay que resaltar que la Conferencia del Centenario de la OIT de 2019 ha culminado con la aprobación de dos importantes instrumentos: la Declaración del Centenario sobre el Futuro del Trabajo y un nuevo e indispensable Convenio internacional para combatir la violencia y el acoso en el trabajo.

En cuanto al primer instrumento, se destaca que debido a la aparición de nuevos modelos empresariales como las plataformas digitales que se niegan a cumplir totalmente las responsabilidades laborales y socavan cada vez más el derecho de los trabajadores a tener garantizado un empleo con un salario y unas condiciones dignas³¹, la declaración representa una importante renovación del contrato social y hace hincapié en un nivel mínimo de derechos y protecciones para todos los trabajadores.

Asimismo, exige unas medidas de transición justas para proteger y mantener los medios de vida en la transición hacia una economía libre de emisiones de dióxido de carbono y en la creciente transformación digital del trabajo. Otorga, a su vez, un gran protagonismo a la negociación colectiva, al diálogo entre sindicatos, empleadores y gobiernos y a las

³⁰ COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019.

³¹ D.T. KAHALE CARRILLO, *Notas a la estructura del salario*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, n. 44.

acciones transfronterizas para garantizar los derechos de los trabajadores en las cadenas de suministro, así como a la privacidad y protección de datos, la educación y la formación.

De igual manera, la declaración reconoce la salud y la seguridad laborales como elementos fundamentales para garantizar un trabajo digno. La conferencia también aprobó una resolución que traza una ruta para que la OIT otorgue a este asunto un reconocimiento formal en el marco de los derechos fundamentales de aquel Organismo. Asimismo, exige que el sistema multilateral adopte un enfoque coherente y centrado en los derechos humanos, con la OIT en pleno centro de las políticas internacionales comerciales, financieras, económicas y medioambientales.

En relación al segundo instrumento, Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190), el nuevo Convenio aprobado garantiza que el mundo del trabajo esté libre de violencia y acoso, proporcionando un impulso que se necesitaba urgentemente en la lucha para proteger a cientos de millones de trabajadores y, sobre todo, trabajadoras. Dicho instrumento adopta un enfoque inclusivo que amplía la protección a todos los trabajadores independientemente de su situación contractual, incluidos los trabajadores que ejercen la autoridad de un empleador, los solicitantes de empleo, los trabajadores en prácticas, los becarios, los aprendices, los voluntarios, etc.

Asimismo, el convenio deja claro que la violencia y el acoso que implica a terceros (ya sean clientes, usuarios, pacientes o ciudadanos) deben tenerse en cuenta y abordarse sin demora. Este reconocimiento es sumamente importante para los trabajadores cuyos empleos tienen que ver con el servicio al público y en espacios públicos.

La reunión ordinaria de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia evaluó los compromisos adquiridos por los Estados miembro de la OIT relacionados con la provisión de servicios de protección social. Se trata de un asunto prioritario, dado que alrededor de tres cuartos de la población mundial cuentan con una protección insuficiente o carecen de la misma. De igual manera, la comisión analizó el cumplimiento de los convenios de la OIT por parte de los gobiernos.

7. Agradecimientos

Como se ha señalado al principio de este estudio, la convocatoria que ha publicado la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, para la materialización de este monográfico, que se tiene en las manos, ha sido masiva. Han participado más de 70 colaboradores de

diferentes nacionalidades de Latinoamérica y Europa. Por ello, como coordinador de este monográfico, agradezco públicamente a todos los siguientes colaboradores, según la distribución de los epígrafes de este número, por el interés en abordar este número:

Artículos marco

Pablo Arnaldo Topet, Humberto Villasmil, Jesús García Jiménez, José Luis Gil y Gil, Marta Hebe Pujadas, Mónica Viviana Tepfer, José Luis Monereo Pérez, Juan Antonio Fernández Bernat y Cristóbal Molina Navarrete.

Convenios fundamentales

Josune López Rodríguez, Aránzazu Roldán Martínez, Carolina Tupinambá, José María Ríos Mestre, Mauricio César Arese, Juan Pablo Maldonado Montoya, Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho y Francisco Javier Arrieta Idiakez.

Convenios de gobernanza

Gabriela Mendizábal Bermúdez, Aurelia Carrillo López, Fulgencio Pagán Martín Portugués y María Elisa Cuadros Garrido.

Convenios técnicos

Rolando Enrique Ubillús Bracamonte, Gonzalo Salcedo, Karina Aparicio Aldana, Sergio Martín Guardado, Pablo Benlloch Sanz, Diego Villavicencio Pinto, Pelayo Jardón Pardo de Santayana, Eduardo López Ahumada, Gloria Aurora De Las Fuentes Lacavex, Concepción Morales Vázquez, José Antonio González Martínez, Fuencisla Rubio Velasco, Jacqueline Hellman, Noemi Monroy, Martha Elisa Monsalve Cuellar, Francisco Rubio Sánchez, Miguel Gutiérrez Pérez, Ana Isabel Pérez Campos, María del Ángel Iglesias Vázquez, Henar Álvarez Cuesta, Maiedah Jalil Naji, Raquel Poquet Catalá, Sergio Córdova Olivarria, Javier H. Espinoza Escobar, José Bascón Marín, María Gema Quintero Lima, Jaime Benlloch Charro, Stefhanie Víquez Rojas, Pablo Puente Martínez, Isabel M^a Pérez Gázquez, Concepción Sanz Sáez, Javier Fernández Orrico, Ydangely Tropiano, Atilio Noguera, Jean José Tamarones Rosas, Luis Ángel Triguero, Erica Florina Carmona Bayona, David Estrada Ballesteros, Rubén López Fernández, Patrocinio Rodríguez Ramos, Silvia

Fernández Martínez, Francisco Pérez Amorós, Jessica Jannet Montalvo Tejeda, Elina Eunice Montechiari Pietrani, José Sánchez Pérez, María Cristina Polo Sánchez, Francisco Barba, María Soledad de Franco, José Luis Ruiz Santamaría, José Mojica Gutiérrez, Manuela Durán Bernardino, Rocío Guerrero Jareño, Susana Duro Carrión, Federico Rosenbaum Carli, Camino Ortiz de Solórzano Aurosa, Virgilio Tellez Valle, Martín Madrid-Sánz, Asunción López Arranz, Tatsiana Ushakova, Fernando Boró Herrera, Francisca Quiles García, Alejandro Zalvide Bassadone, Arancha de las Heras García, Carlota María Ruiz González, Silvio Bologna, Belén López Insua, Victoria Rodríguez-Rico Roldán y Raquel Vela Díaz.

De igual manera, agradezco a la *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, por aceptar la propuesta que se le ha sugerido, como coordinador, sobre el centenario de la OIT; especialmente a Michele Tiraboschi, como Comité de Gestión Editorial y Director Científico, y Lavinia Serrani, como miembro del Comité de Redacción.

Finalmente, agradezco a Jesús García Jiménez, Coordinador de Actividades para Trabajadores de América Latina y el Caribe del Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT, por todo su apoyo en la tramitación del sello de la OIT para que se encuentre presente en este monográfico, así como su participación como colaborador en los artículos marco. Muchas gracias. Asimismo, agradezco el apoyo del Centro Internacional de Formación de Turín de la OIT.

8. Bibliografía

CCOO INDUSTRIA, *Industria 4.0. Una apuesta colectiva*, 2016 (consultable en www.bollettinoadapt.it)

CCOO INDUSTRIA, *La digitalización de la industria*, 2016

CHUI M., MANYIKA J., MIREMADI M., *Four fundamentals of workplace automation*, en www.mckinsey.com, noviembre 2015

COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO, *Trabajar para un futuro más prometedor*, OIT, 2019

ILO, *Alphabetical list of ILO member countries (187 countries)*, en www.ilo.org

KAHALE CARRILLO D.T., *La Industria 4.0: los retos para el empleo español*, en L. MELLA MÉNDEZ (dir.), *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. 1. Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo (Portugal, España, Colombia, Italia, Francia)*, Peter Lang, 2017, pp. 75-93

KAHALE CARRILLO D.T., *Notas a la estructura del salario*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2016, n. 44

LÓPEZ AHUMADA J., *El futuro del trabajo y las transformaciones cualitativas en el empleo: a propósito de las conversaciones del centenario de la OIT*, en M.E. MONSALVE CUÉLLAR (coord.), *El futuro del trabajo. Análisis jurídico y socioeconómico*, Aldeberán, 2017, pp. 173-195

MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO, *Industria conectada 4.0. La transformación digital de la industria Española*, 2015 (consultable en [Bollettino ADAPT, 2016, n. 33](#))

MIÑARRO YANINI M., *Cien años de política normativa de la OIT: una vigorosa historia con futuro incierto*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 434, pp. 5-20

MORRON SALMERON A., *¿Llegará la Cuarta Revolución Industrial a España?*, en [CaixaBank Research](#), 11 febrero 2016

NACIONES UNIDAS, *Información general*, en [www.un.org/es](#)

OIT, *Las reglas del juego. Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, 2019

OJEDA AVILÉS A., *Del mundialismo a la globalización. Un balance de los convenios OIT y su proyección futura*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2019, n. 434, pp. 21-55

RAMOS QUINTANA M., *La iniciativa del centenario de la OIT relativa al futuro del trabajo*, en *Trabajo y Derecho*, 2015, n. 9, pp. 107-111

TORNABELL R., *Indústria 4.0: quin impacte té en la producció i l'ocupació?*, en [F – La Revista del Foment, 2015, n. 2146](#), pp. 38-41

WORLD ECONOMIC FORUM, *The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*, 2016

Normativa

[C190 – Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 \(núm. 190\)](#)

[C182 – Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 \(núm. 182\)](#)

[C144 – Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\), 1976 \(núm. 144\)](#)

[C138 – Convenio sobre la edad mínima, 1973 \(núm. 138\)](#)

[C129 – Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\), 1969 \(núm. 129\)](#)

[C122 – Convenio sobre la política del empleo, 1964 \(núm. 122\)](#)

[C111 – Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

C105 – Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

C100 – Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

C098 – Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

C087 – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

C081 – Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)

C029 – Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo