



Consejo de Administración

343.ª reunión, Ginebra, noviembre de 2021

Sección Institucional

INS

Fecha: 14 de octubre de 2021

Original: inglés

Sexto punto del orden del día

Propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Finalidad del documento

De conformidad con el procedimiento por etapas revisado que se adoptó en la 341.ª reunión del Consejo de Administración (marzo de 2021), el presente documento aborda distintas cuestiones relacionadas con el proceso y las posibles formas que puede adoptar la decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo, incluida la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la 110.ª reunión (2022) de la Conferencia. (véase el proyecto de decisión en el párrafo 52).

Objetivo estratégico pertinente: Protección social y principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Resultado más pertinente: Resultado 7: Protección adecuada y eficaz en el trabajo para todos.
Producto 7.2: Mayor capacidad de los Estados Miembros para lograr condiciones de trabajo seguras y saludables.

Repercusiones en materia de políticas: Repercusiones para el orden del día de la reunión de la Conferencia de 2022 o de reuniones posteriores.

Repercusiones jurídicas: Se propone enmendar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, o adoptar una nueva declaración de la Conferencia, con objeto de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Repercusiones financieras: Ninguna.

Seguimiento requerido: En función de la decisión y de las orientaciones del Consejo de Administración, elaboración de un documento final con miras a la posible adopción en la 110.ª reunión de la Conferencia (2022).

Unidad autora: Departamentos de la Cartera de Políticas y de la Cartera de Programas Exteriores y Alianzas.

Documentos conexos: [GB.337/PV](#); [GB.337/INS/3/2](#); [GB.341/PV](#); [GB.341/INS/6](#).

► Introducción

1. En su 108.^a reunión (2019), la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, en la que, entre otras cosas, enunciaba solemnemente que «las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente»¹. La Conferencia adoptó asimismo una resolución en la que pedía al Consejo de Administración que, ««examin[ara] lo antes posible, propuestas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo»².
2. En su 337.^a reunión (octubre-noviembre de 2019), el Consejo de Administración aprobó un «procedimiento por etapas [...] como herramienta de planificación que el Consejo de Administración pueda ir revisando y modificando en función de los progresos alcanzados, para estudiar propuestas para incluir la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo»³.
3. El Consejo de Administración, como consecuencia de la anulación de su 338.^a reunión (marzo de 2020) y de su reducido orden del día en la 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), celebrada en formato virtual⁴, reanudó el examen de esta cuestión en su 341.^a reunión (marzo de 2021), en la que aprobó un procedimiento por etapas revisado a efectos de examinar la posibilidad de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y pidió al Director General que tuviera en cuenta las orientaciones proporcionadas durante la discusión cuando preparara el documento para la 343.^a reunión (noviembre de 2021)⁵.
4. En los últimos debates sobre el tema que tuvieron lugar en el Consejo de Administración emergieron diversos puntos de convergencia, pero también algunos puntos que requerían mayores precisiones. En primer lugar, parecía haber un amplio consenso en torno a la necesidad de discutir en la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, teniendo en cuenta tanto la Declaración del Centenario de la OIT y la resolución que la acompaña como la experiencia derivada del impacto de la pandemia de COVID-19 en el mundo del trabajo. En segundo lugar, las discusiones confirmaron que, en lo que atañe al procedimiento, la Conferencia solo disponía de dos opciones concretas para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁶: introducir una enmienda en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (Declaración de 1998) o adoptar una declaración independiente, acompañada tal vez de su propio mecanismo de seguimiento. En tercer lugar, la opción de introducir una enmienda en la Declaración de 1998 recibió el apoyo de la mayoría de los oradores⁷.

¹ Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, parte II, D.

² Resolución sobre la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, párr. 1.

³ GB.337/PV, párr. 116.

⁴ GB.340/INS/4, publicado únicamente a título informativo.

⁵ GB.341/PV, párr. 198.

⁶ Véase la declaración de la representante del Director General, GB.341/PV, párr. 191.

⁷ GB.341/ PV, párrs. 169, 175, 178, 180, 187 y 189.

Algunos oradores hicieron alusión a la necesidad de seguir examinando todas las opciones ⁸, y un grupo pidió información más pormenorizada sobre la adopción de una declaración independiente ⁹. En cuarto lugar, desde un punto de vista sustantivo, se desprendía de las discusiones que el reconocimiento de las condiciones de trabajo seguras y saludables como principio fundamental debería reflejar tanto la dimensión de «protección» establecida en la Constitución de la OIT como la dimensión de «prevención» recogida en los instrumentos pertinentes de seguridad y salud en el trabajo. En quinto lugar, parecía existir un amplio consenso con respecto a que la posible modificación de la Declaración de 1998 o la adopción de una declaración independiente no debería depender del proceso de determinar qué convenio o convenios sobre seguridad y salud en el trabajo podrían considerarse parte de los convenios fundamentales de la OIT. Por último, la idea de que la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo debería mejorar la capacidad de la OIT para satisfacer las necesidades de asistencia técnica de los Estados Miembros contó con un amplio respaldo.

5. A pesar de estos puntos de convergencia, un grupo de mandantes estimó que era prematuro debatir la formulación de un posible principio y derecho fundamental en el trabajo relativo a las condiciones de trabajo seguras y saludables y que deberían presentarse otras propuestas alternativas a los efectos de considerar la seguridad y salud en el trabajo en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo ¹⁰. Ese mismo grupo opinó que los principios y derechos fundamentales en el trabajo diferían de la seguridad y salud en el trabajo; los primeros tenían que regirse por la legislación de los Estados y los empleadores debían garantizarlos, mientras que la segunda constituía una responsabilidad compartida entre todos los mandantes y dependía en buena parte de las medidas que se adoptasen sobre el terreno ¹¹. Por consiguiente, los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo podrían reconocerse como convenios prioritarios.
6. De conformidad con el procedimiento por etapas revisado, el presente documento aborda distintas cuestiones relacionadas con el proceso y las posibles formas que puede adoptar la decisión de la Conferencia, incluida la inscripción de un punto técnico en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia.

► Formas que podría revestir una decisión de la Conferencia

¿Se enmienda la Declaración de 1998 o se adopta una declaración independiente?

7. Como se ha explicado anteriormente ¹², la decisión de la Conferencia sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo debería necesariamente plasmarse en una resolución que enmiende la Declaración de 1998 o bien en una declaración independiente (término que se utiliza generalmente para designar el carácter formal y autorizado del texto y reafirmar la importancia que revisten ciertos principios y valores para los mandantes). No obstante, el

⁸ GB.341/PV, párrs. 177, 188 y 190.

⁹ GB.341/PV, párr. 183.

¹⁰ GB.341/PV, párrs.167-168.

¹¹ GB.341/PV, párr. 196.

¹² GB.341/INS/6, párrs. 17-20.

formato y el alcance de una resolución de la Conferencia de esta índole dependería de varios factores. Más concretamente, en función de la redacción exacta del punto que el Consejo de Administración inscriba en su orden del día, la Conferencia podrá bien limitarse a enmendar el párrafo 2 de la Declaración de 1998 mediante la introducción de un derecho fundamental adicional, o bien adoptar una nueva declaración independiente en la cual se aborden exclusivamente las condiciones de trabajo seguras y saludables como un derecho fundamental de los trabajadores. Al decidir cuál de las dos vías conviene proponer a la Conferencia para su adopción, el Consejo de Administración tal vez estime oportuno tomar nota de las consideraciones que se exponen a continuación.

8. Con respecto a la eventual enmienda de la histórica Declaración de 1998, se recuerda que con su adopción se pretendió expresar, a través de una declaración solemne de la Conferencia Internacional del Trabajo, el compromiso de todos los Miembros de la OIT con los principios y derechos fundamentales en el trabajo inscritos en la Constitución y con la aplicación universal de estos, así como el reconocimiento explícito del consenso que la comunidad internacional había alcanzado sobre la especial importancia de algunos derechos fundamentales de los trabajadores en el contexto de la globalización.
9. En ese sentido, la adopción de una enmienda a la Declaración de 1998 con miras a introducir la protección de las condiciones de trabajo seguras y saludables como una quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo serviría para el mismo propósito, a saber, reconocer que todos los Estados Miembros, por el hecho de haberse adherido a la Organización, tienen la obligación de respetar, promover y hacer efectivos, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos al derecho fundamental que es objeto de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo.
10. La inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables junto con otros derechos fundamentales de los trabajadores seguiría la misma lógica constitucional aplicada en el caso de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales vigentes; la propuesta de enmienda de la Declaración de 1998 se limitaría a concretar un compromiso y valor fundamental adicional que ya se cita expresamente en el preámbulo de la Constitución de la OIT. En otras palabras, la protección de la seguridad y salud de los trabajadores dispone de una base constitucional clara y sólida (ya que tanto el preámbulo de la Constitución como la Declaración de Filadelfia contienen referencias expresas a la protección contra enfermedades y accidentes profesionales y a la protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores). Así, los Estados Miembros, por el hecho mismo de pertenecer a la Organización, están obligados a respetar los principios relacionados con el derecho fundamental consagrado en el convenio o convenios que finalmente se consideren fundamentales en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
11. En ese sentido, la enmienda sería únicamente de naturaleza declarativa y no constitutiva. Según se recalcó en el momento de la adopción de la Declaración de 1998, «los derechos fundamentales no son fundamentales porque la Declaración lo diga, sino que la Declaración lo dice porque lo son»¹³.
12. Además, haciendo una analogía directa con los efectos jurídicos de la Declaración de 1998 respecto a los actuales principios y derechos fundamentales en el trabajo, la reiteración de la obligación inherente a la condición de Miembro de la OIT de respetar, promover y llevar a la práctica unas condiciones de trabajo seguras y saludables incluiría dos aspectos indisociables: por una parte, el compromiso que asumen todos los Estados

¹³ OIT, *Examen de una eventual Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales, y del mecanismo de seguimiento apropiado*, Informe VII, Conferencia Internacional del Trabajo, 86.ª reunión, 1998, 11.

Miembros de promover el respeto del principio de condiciones de trabajo seguras y saludables —con independencia de que hayan ratificado o no el convenio o los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo— y, por otra parte, la responsabilidad que tiene la Organización de prestar ayuda a los Estados Miembros a través de sus distintos medios de acción, con inclusión de la cooperación técnica ¹⁴.

13. En resumen, la propuesta de enmienda concordaría plenamente con el enfoque y la lógica subyacente de la Declaración de 1998. No alteraría ni modificaría en modo alguno la naturaleza del instrumento, sino que simplemente complementarí­a su contenido de una manera muy limitada y específica.
14. Parece existir un consenso general sobre el hecho de que la adopci3n de una enmienda limitada de la Declaraci3n de 1998 serí­a la forma m1s simple y menos invasiva de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ello implicarí­a la introducci3n de cambios mínimos en el texto vigente de la Declaraci3n de 1998 y su seguimiento, a saber, la inclusi3n de las condiciones de trabajo seguras y saludables en un nuevo apartado e) del párrafo 2 de la Declaraci3n de 1998, y dos modificaciones consiguientes en el mecanismo de seguimiento a fin de sustituir la palabra «cuatro» por la palabra «cinco» en las dos referencias (parte II, secci3n A, párrafo 2, y parte III, secci3n A, párrafo 1) correspondientes a las categorí­as de los derechos fundamentales en el trabajo.
15. Todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo se incluirí­an en un solo instrumento, de manera que se preservaría la unidad, el carácter autoritativo y la repercusi3n de la Declaraci3n de 1998, en su versi3n enmendada. Con ello, también se mejoraría la seguridad jurídica y la coherencia entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que deberí­an gozar del mismo reconocimiento y visibilidad tanto dentro como fuera de la OIT, y se pondría de relieve el estrecho vínculo existente entre las condiciones de trabajo seguras y saludables y los principios y derechos fundamentales en el trabajo que figuran actualmente en el instrumento. Adem1s, el quinto principio y derecho fundamental en el trabajo también quedarí­a amparado por el peso y la influencia que posee la Declaraci3n de 1998. Conviene recalcar que esa quinta categorí­a estarí­a sujeta al mismo mecanismo de seguimiento promocional que se aplica actualmente a las cuatro categorí­as existentes.
16. En el apéndice I se adjunta un proyecto de resoluci3n de enmienda de la Declaraci3n de 1998, con una formulaci3n concreta del tipo de decisi3n que la Conferencia podrí­a adoptar si se opta por esa soluci3n, y que, naturalmente, no prejuzga en modo alguno los elementos que puedan tomarse en consideraci3n en un proyecto de documento que el Consejo de Administraci3n deberí­a examinar en marzo de 2022.
17. En caso de que se confiase a la Conferencia la responsabilidad de preparar y adoptar una declaraci3n independiente, habrí­a que precisar la naturaleza, el ámbi­to de aplicaci3n y los objetivos de dicho instrumento. El contenido de una nueva declaraci3n podrí­a ser idéntico, similar o diferente al de una declaraci3n de enmienda del texto vigente de la Declaraci3n de 1998. Ello dependerí­a de las preferencias y orientaciones que el Consejo de Administraci3n pueda definir durante la presente reuni3n, así como del proyecto de documento final que resulte de las deliberaciones de la Conferencia. Otro tanto ocurre con el mecanismo de seguimiento: los encargados de la redacci3n podrán decidir la aplicaci3n *mutatis mutandis* del mecanismo existente en virtud de la Declaraci3n de 1998 o podrán optar por modalidades completamente diferentes para el seguimiento o la presentaci3n de memorias.

¹⁴ GB.270/3/1, párr. 11.

18. Redactar una nueva declaración que esté centrada exclusivamente en las condiciones de trabajo seguras y saludables tendría sentido si la intención de los redactores fuese marcar una distinción entre la seguridad y salud en el trabajo y los principios y derechos fundamentales existentes sin tener necesariamente que diferenciarlos en cuanto a su estatus. En un instrumento independiente se podrían enunciar los fundamentos y objetivos de elevar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo al rango de principio y derecho fundamental en el trabajo sin incorporarlas en la Declaración de 1998. También permitiría establecer un mecanismo de seguimiento especialmente adaptado a las necesidades particulares de los Miembros en relación con las medidas de protección y de prevención y las mejoras constantes requeridas para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Una declaración independiente permitiría sin duda dar mayor visibilidad a la cuestión de las condiciones de trabajo seguras y saludables que una simple mención en un apartado de la Declaración de 1998.
19. En definitiva, el Consejo de Administración tiene que decidir si la adopción de una declaración independiente que terminaría estableciendo inevitablemente una distinción entre los actuales principios y derechos fundamentales, por una parte, y las condiciones de trabajo seguras y saludables, por otra, promovería o menoscabaría la claridad e integridad sistémicas del marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, tal como se conoce en la actualidad, tanto dentro como fuera de la Organización.

Enmiendas consiguientes

20. Con independencia de la opción que escoja el Consejo de Administración, la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo exigiría introducir varias enmiendas consiguientes en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa de 2008 (Declaración sobre la Justicia Social) y en el Pacto Mundial para el Empleo de 2009. El propósito de esas enmiendas sería simplemente actualizar toda referencia a la Declaración de 1998, a fin de reflejar el reconocimiento de la nueva quinta categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo, de modo que no afectarían al contenido sustantivo de ambos instrumentos. Por otra parte, también se requeriría la introducción de enmiendas similares en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, aprobada por el Consejo de Administración en 1977.
21. Las enmiendas consiguientes se podrían incorporar bien en la resolución de la Conferencia relativa a la enmienda del párrafo 2 de la Declaración de 1998, o bien en una resolución distinta que complementaría la nueva declaración independiente sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables.
22. Por lo que respecta a las referencias a las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales incluidas en los convenios internacionales del trabajo (por ejemplo, en el artículo 5 del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190); en el artículo 3 del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), o en el artículo III del Convenio sobre el trabajo marítimo, en su versión enmendada, (MLC, 2006), sería necesario realizar una revisión formal parcial de los instrumentos en cuestión con la adopción de un convenio específico a dicho efecto, que sería similar al Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (núm. 80) o al Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961 (núm. 116). Tras la entrada en vigor del convenio «de revisión», los Estados Miembros que ratifiquen cualquiera de los convenios de que se trata estarán vinculados por ese convenio en su versión revisada. Además, una ratificación del convenio de revisión entrañará el reconocimiento de que su entrada en vigor supone la ampliación de la lista inicial de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

23. Por consiguiente, en la resolución de la Conferencia se podría invitar al Consejo de Administración y al Director General a que adopten las medidas adecuadas para que la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales se refleje adecuadamente en aquellos convenios y recomendaciones adoptados hasta la fecha en los que se haga referencia expresa a los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo que están en vigor actualmente.

Repercusiones jurídicas de las decisiones de la Conferencia en los acuerdos de libre comercio

24. A menudo se plantean cuestiones sobre las repercusiones jurídicas que podría tener una eventual decisión de la Conferencia en instrumentos adoptados fuera de la Organización, y en particular la incidencia que podría tener una Declaración de 1998 revisada o una declaración independiente en las disposiciones laborales contenidas en los acuerdos bilaterales o multilaterales de liberalización del comercio, conocidos como acuerdos de libre comercio ¹⁵.
25. Aproximadamente el 65 por ciento de tales acuerdos hacen explícitamente referencia a la Declaración de 1998, el 9 por ciento mencionan los convenios fundamentales de la OIT y otros aluden a otros convenios de la OIT, el Programa de Trabajo Decente, la Declaración sobre la Justicia Social o instrumentos específicos sobre derechos humanos. El contenido normativo de las disposiciones laborales va desde obligaciones jurídicas vinculantes a compromisos políticos a los que se aspira llegar. Más frecuentemente, los Estados parte en acuerdos de libre comercio se comprometen a adoptar leyes, reglamentos y normas del trabajo o asegurar su aplicación efectiva; reafirmar sus obligaciones inherentes a su condición de Miembros; dar a conocer mejor la legislación laboral y promover la transparencia y la comunicación a la población; asegurar el acceso a los tribunales u otras garantías procedimentales a fin de respetar las leyes y normas del trabajo ¹⁶.
26. La cuestión de las repercusiones jurídicas de la Declaración de 1998 fue objeto de dilatados debates en la reunión de la Conferencia que llevaron a su adopción. Como se señaló en aquel momento, «la Declaración no crea nuevas obligaciones constitucionales para los Estados Miembros, pero tampoco los desvincula de las obligaciones jurídicas que hayan contraído en virtud del derecho internacional. Esto se aplica en particular a las obligaciones que se derivan de otros tratados multilaterales en los que los Miembros de la OIT pueden ser parte y a los que no pueden sustraerse más que en las condiciones previstas por dichos tratados o documentos constitucionales, o en las condiciones generales previstas por la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados (artículo 41). Está claro que, al no tener ni siquiera la categoría de un tratado, la Declaración como tal no podría ofrecer base jurídica para hacer excepción *inter se*. Tampoco podría permitir a la OIT dar consignas sobre un tema que no es de su incumbencia ¹⁷».

¹⁵ Generalmente, en los acuerdos de libre comercio se entiende por «disposiciones laborales» toda referencia a cualquier norma del trabajo que reglamente los derechos laborales o las condiciones mínimas de trabajo y a cualquier mecanismo destinado a promover la observancia de tales normas, incluidos los órganos consultivos o los marcos para actividades de cooperación.

¹⁶ Para más información, véase: OIT, *Manual de evaluación de las disposiciones laborales en acuerdos comerciales y de inversión*, 2017, y *Labour Provisions in G7 Trade Agreements: A Comparative Perspective*, 2019.

¹⁷ OIT, *Examen de una eventual Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los derechos fundamentales, y del mecanismo de seguimiento apropiado*, 22.

27. Las disposiciones laborales de los acuerdos de libre comercio suelen revestir una de las tres formas que se describen a continuación. En primer lugar, algunas hacen referencia a la Declaración de 1998 y enumeran las cuatro categorías de derechos fundamentales¹⁸. En segundo lugar, en algunos casos, los acuerdos de libre comercio contienen disposiciones que hacen referencia de manera general a las normas fundamentales del trabajo sin mencionar explícitamente la Declaración de 1998¹⁹. En tercer lugar, los acuerdos de libre comercio contienen a veces disposiciones que mencionan explícitamente la seguridad y salud en el trabajo como un derecho del trabajo reconocido internacionalmente²⁰.
28. Adoptada en virtud de una resolución de la Conferencia no vinculante, una Declaración de 1998 enmendada o una declaración independiente no entrañaría nuevas obligaciones jurídicas —ni directas ni indirectas— para los Estados parte en los acuerdos de libre comercio. La razón es simplemente que una resolución de la Conferencia no puede afectar al ámbito de aplicación ni al contenido de acuerdos comerciales —u otros tratados internacionales— negociados y suscritos por los Estados Miembros fuera de la Organización. La referencia a la Declaración de 1998 o a otros instrumentos de la OIT en las disposiciones laborales de acuerdos comerciales es el resultado de las decisiones adoptadas libremente por los signatarios de dichos acuerdos. De ahí que una declaración revisada o independiente que incluya las condiciones de seguridad y salud en el trabajo como nueva categoría de principios y derechos fundamentales en el trabajo no pueda incorporarse en los acuerdos comerciales vigentes a no ser que los Estados partes en esos acuerdos así lo decidan. Con arreglo a los principios bien establecidos del derecho internacional de los tratados, la interpretación y aplicación de los acuerdos comerciales compete, en primer lugar, a los Estados parte y, en ciertos casos, a los órganos de solución de diferencias que pueden estar especialmente facultados a tal efecto en virtud de los propios acuerdos comerciales.
29. Es más, el hecho de que un Estado Miembro de la OIT haya apoyado la adopción de una resolución de la Conferencia en virtud de la cual reconozca la protección de las condiciones de trabajo seguras y saludables como un principio fundamental no crea de por sí ninguna

¹⁸ Por ejemplo, el artículo 17.2.1 del [Acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos](#), que entró en vigor el 1.º de febrero de 2009, dispone que «[c]ada Parte adoptará y mantendrá en sus leyes y reglamentos, y su correspondiente aplicación, los siguientes derechos, tal como se establecen en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998) (Declaración de la OIT): a) la libertad de asociación; b) el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; c) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio; d) la abolición efectiva del trabajo infantil y, para fines de este Acuerdo, la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, y e) la eliminación de la discriminación con respecto a empleo y ocupación.» Véase también el artículo 16.3.2 del [Acuerdo de Asociación Económica Global entre el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y el Japón](#), que entró en vigor el 1.º de enero de 2021, y el artículo 13.4.3 del [Acuerdo de Libre Comercio entre la Unión Europea y la República de Corea](#), que entró en vigor el 1.º de julio de 2011.

¹⁹ Por ejemplo, el artículo 50 del [Acuerdo de Asociación entre los Estados de África, del Caribe y del Pacífico, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por otra \(Acuerdo de Cotonú\)](#) de 2000 dispone que «[L]as Partes reafirman su compromiso con las normas fundamentales de trabajo reconocidas a nivel internacional, tal como se definen en los correspondientes convenios de la OIT.» Véase también el artículo 13 del [anexo VII del Acuerdo de Asociación Económica concertado en 2019 entre el Reino Unido, la Unión Aduanera del África Austral \(SACU\) y Mozambique](#). El preámbulo del [Acuerdo Marco de Comercio e Inversión concertado en 1999 entre los Estados Unidos y Ghana](#) contiene una referencia similar.

²⁰ Por ejemplo, el artículo 16.1 del [Acuerdo de libre comercio concertado entre los Estados Unidos y Omán](#), que entró en vigor el 1.º de enero de 2009, dispone que «[L]as Partes reafirman sus [...] compromisos en virtud de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998)*» y que «cada Parte se esforzará por garantizar que [...] los derechos laborales internacionalmente reconocidos que se enuncian en el artículo 16.7 sean reconocidos y protegidos por su legislación.» Con arreglo al artículo 16.7, los derechos laborales internacionalmente reconocidos son, entre otros, las «condiciones de trabajo aceptables en lo que respecta a los salarios mínimos, horas de trabajo, y seguridad y salud en el trabajo». Véase también el artículo 23.3.2 del [Tratado entre los Estados Unidos de América, los Estados Unidos Mexicanos y Canadá](#) que entró en vigor el 1.º de julio de 2020.

obligación jurídica para dicho Estado Miembro de revisar un acuerdo de libre comercio del que sea parte, de la misma manera que un voto a favor de la adopción de un nuevo convenio internacional del trabajo no crea una obligación jurídica de ratificar ese convenio.

30. Además, incluso si en la resolución de la Conferencia se solicitase a los Estados Miembros que modificasen los acuerdos de libre comercio de los que fuesen parte a fin de añadir las condiciones de trabajo seguras y saludables a las otras cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo, desde un punto de vista estrictamente jurídico, ello no sería más que una invitación sin efectos jurídicos vinculantes.
31. En suma, incumbirá en última instancia a los Estados parte de acuerdos de libre comercio decidir si, cuándo y cómo, desean adoptar medidas para poner de conformidad las disposiciones laborales pertinentes, de haberlas, con una eventual resolución de la Conferencia en la que se reconozca que las condiciones de trabajo seguras y saludables son un principio y derecho fundamental en el trabajo. De igual modo que la adopción de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en 1998, no creó para los Estados Miembros ninguna obligación jurídica de incluir cláusulas laborales en los acuerdos de libre comercio ya vigentes en ese momento o en los concertados en los años siguientes, su revisión tampoco creará obligación jurídica alguna —directa o indirecta— de modificar tales cláusulas laborales a los efectos de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables como quinta categoría de principios fundamentales.

▶ Inscripción de un punto en el orden del día de la 110.^a reunión de la Conferencia (2022)

32. Desde el punto de vista del procedimiento, se prevé que el Consejo de Administración inscriba un punto específico en el orden del día de la reunión de 2022 de la Conferencia, como lo hizo con el procedimiento de examen de las Declaraciones de 1998 y de 2008 o con el examen de 2010 sobre el seguimiento de la Declaración de 1998²¹. Por lo tanto, sería necesario que el Consejo de Administración decidiera inscribir, en el transcurso de su presente reunión, un cuarto punto técnico en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) dado que no existe ninguna disposición jurídica que limite el número de puntos técnicos que pueden inscribirse en el orden del día de la Conferencia²².
33. Cabe señalar que en los tres casos antes mencionados, la Conferencia estableció comisiones técnicas específicas para examinar los proyectos de instrumentos, asegurando así la plena participación de los mandantes en el proceso de elaboración y de adopción.
34. Si el Consejo de Administración decidiera proponer la adopción de una nueva declaración independiente acompañada de su propio mecanismo de seguimiento, sería necesario remitir esta cuestión a una comisión técnica *ad hoc*.

²¹ GB.270/PV (Rev.), IV/1; GB.300/PV, párr. 18.

²² Cabe recordar que en su 341.^a reunión (marzo de 2021), el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la reunión de 2022 de la Conferencia un tercer punto técnico sobre el trabajo decente y la economía social y solidaria (discusión general), GB.341/PV, párr. 50.

35. Es menos fácil determinar si sería necesario constituir una comisión técnica propiamente dicha en el caso de una enmienda limitada del párrafo 2 de la Declaración de 1998, porque probablemente el examen de esta última no dé lugar a negociaciones prolongadas y sustantivas. En este supuesto, la cuestión podría remitirse primero a la Comisión de Asuntos Generales (antes denominada «Comisión de Proposiciones», cuya composición tradicionalmente se asemeja a la del Consejo de Administración). Habida cuenta de las repercusiones que tal decisión podría tener en el plano logístico, en particular si la reunión de la Conferencia se celebra de forma virtual, sería muy conveniente que el Consejo de Administración proporcione orientaciones concretas en este sentido en su presente reunión.

36. Si el Consejo de Administración decide incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el texto actual de la Declaración de 1998 y su seguimiento, el título del punto del orden del día se podría redactar de la manera siguiente:

Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: enmienda al párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y enmiendas consiguientes de su seguimiento, de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y del Pacto Mundial para el Empleo.

37. Si el Consejo de Administración decide que se debería pedir a la Conferencia que establezca una declaración independiente sobre las condiciones de trabajo seguras y saludables como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el título del punto del orden del día se podría redactar de la manera siguiente:

Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: examen y adopción de una declaración de la OIT y su seguimiento y de las enmiendas consiguientes de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y del Pacto Mundial para el Empleo.

► Reconocimiento de uno o más de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo como convenios fundamentales

38. Como se indicó en discusiones anteriores, para incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, habría que determinar de manera formal que uno o más de los convenios sobre seguridad y salud en el trabajo deberían considerarse como convenios fundamentales en el sentido de la Declaración de 1998 y que su ratificación debería promoverse sobre esta base.

39. Desde un punto de vista jurídico, la Conferencia o el Consejo de Administración podrían tomar esta determinación en cualquier momento en que lo estimen oportuno. La Conferencia la podría tomar en su 110.^a reunión (2022) en el contexto del examen de un posible punto del orden del día sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la OIT, que podría también contribuir a definir de manera más precisa el alcance de un mecanismo de seguimiento que se ocupe de las medidas adoptadas por los Miembros que pudieran no haber ratificado el o los convenio(s) de que se trate. El Consejo de Administración solo la podría tomar en su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022) como parte del seguimiento de las decisiones adoptadas por la Conferencia y teniendo debidamente en cuenta las orientaciones u opiniones concretas expresadas durante los debates.

40. Por lo que se refiere a los instrumentos mencionados, en discusiones anteriores de la Conferencia y del Consejo de Administración se hizo referencia al Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y a su Protocolo de 2002 como instrumentos que había que reconocer como fundamentales con arreglo a una Declaración de 1998 enmendada que incluiría las condiciones del trabajo seguras y saludables como uno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En ocasiones también se hizo referencia al Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161). Además de los elementos presentados en la 341.ª reunión (marzo de 2021) del Consejo de Administración ²³, sería útil tener presentes las siguientes consideraciones que podrían ayudar al Consejo de Administración a reflexionar sobre la mejor manera de armonizar las referencias a un entorno de trabajo seguro y saludable con los principios constitucionales y los objetivos de los convenios clave de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.
41. Cabe recordar que, en virtud de la Declaración de 1998, los ocho convenios fundamentales, junto con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, son aquellos que expresan y afinan los valores fundamentales como derechos y obligaciones específicos y que estos instrumentos han sido reconocidos como fundamentales tanto dentro como fuera de la Organización.
42. En el Estudio General de 2009 sobre el Convenio núm. 155, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones llegó a la conclusión de que el Convenio núm. 187 reafirmaba la política, los principios y los procesos definidos en el Convenio núm. 155 y proporcionó otras orientaciones sobre cómo formular la política nacional prevista en el artículo 4 de dicho instrumento. Ambos convenios subrayan la importancia de aplicar un enfoque sistémico para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y de establecer progresivamente y mantener el objetivo a largo plazo de instaurar una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a través de una actividad constante de sensibilización, capacitación, educación e información. La Comisión de Expertos también hizo un llamamiento para promover de manera conjunta la ratificación del Convenio núm. 155 y del Convenio núm. 187 en vista de la continua pertinencia del Convenio núm. 155 como marco referencial para la integración de los distintos componentes de los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo ²⁴.
43. En el Estudio General de 2017 sobre el Convenio núm. 187, la Comisión de Expertos reconoció que la promoción de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales son elementos centrales de la misión fundacional de la OIT y del Programa de Trabajo Decente. Llegó a la conclusión de que los Convenios núms. 155 y 187 son totalmente complementarios y que juntos constituyen además una importante hoja de ruta para avanzar de forma progresiva y continua hacia unas condiciones de trabajo seguras y saludables ²⁵. Cuando la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia examinó el Estudio General, recordó que la promoción de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable es un elemento central

²³ GB.341/INS/6, párrs. 26-30.

²⁴ Estudio General de 2009, ILC.98/III(1B), párrs. 294-295.

²⁵ Estudio General de 2017, ILC.106/III/1B, párrs. 573 y 579-580.

de la misión fundadora de la OIT y consideró que la Oficina debería emprender una campaña para la ratificación y aplicación del Convenio núm. 187²⁶.

44. Fuera de la OIT se reconoce la importancia de los Convenios núms. 155 y 187. En particular, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el artículo 3 de la Carta Social Europea dan preeminencia a la seguridad y salud en el trabajo. También cabría mencionar la Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 2008, que fue reafirmada en la Declaración de Estambul sobre Seguridad y Salud en el Trabajo de 2011, y en las que se recordaba que la promoción de los derechos de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable debería ser un derecho humano fundamental y que debería mencionarse de manera explícita a fin de promover un enfoque sistémico que tenga en cuenta los principios contenidos en el Convenio núm. 155 y de hacer un llamado para pedir con carácter prioritario la ratificación del Convenio núm. 187.
45. Además del examen para determinar qué convenios sobre seguridad y salud en el trabajo deberían considerarse fundamentales en el sentido de la Declaración de 1998, sería importante examinar si la Declaración enmendada debería referirse al «derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables» o al «derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable». A este respecto, se propone utilizar la segunda expresión sobre la base de las definiciones establecidas en las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
46. En primer lugar, la noción de entorno de trabajo seguro y saludable parece más amplia que «condiciones de trabajo seguras y saludables», porque designa no solo las condiciones de trabajo de los trabajadores, sino también todos los ámbitos de política mencionados en los artículos 8 a 15 del Convenio núm. 155, que prevén condiciones de trabajo saludables y requieren la aplicación de un enfoque sistémico que trasciende el lugar del trabajo, como la obligación de los Estados Miembros de reglamentar el diseño, la fabricación, la importación y la cesión de maquinaria o de sustancias para uso profesional. El artículo 1 del Convenio núm. 161 se refiere a los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo (artículo 1, a), i)).
47. En segundo lugar, un «entorno de trabajo seguro y saludable» se basa en la instauración de una «cultura nacional de seguridad y salud». El Convenio núm. 187 afirma explícitamente el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable (artículo 3, 2)), que constituye la base de una «cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud». Como se subrayó durante la labor preparatoria del Convenio núm. 187, una cultura de seguridad es el fruto de un medio ambiente de trabajo compuesto de valores, actitudes, percepciones, conocimientos y pautas de comportamiento, tanto individuales como de grupo, que contribuyen a la gestión de la seguridad y la salud, y su desarrollo es un proceso dinámico y progresivo. Además, el artículo 1 del Convenio núm. 187 señala que se trata de una cultura en la que el Gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar «un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos», que de por sí constituyen los elementos indispensables de todo entorno laboral. El concepto de «cultura de seguridad» comenzó a utilizarse internacionalmente en la década de 1980 y desde entonces se ha venido aplicando a los enfoques preventivos de la seguridad y la salud en el trabajo y a los aspectos humanos y comportamentales de una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo en el entorno de trabajo.

²⁶ *Actas Provisionales* núm. 15, primera parte, Conferencia Internacional del Trabajo, 106.ª reunión, 2017, párr. 138, puntos 2 y 10.

48. En tercer lugar, un entorno de trabajo seguro y saludable presupone un «compromiso común de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores de poner en práctica una política nacional de seguridad y salud en el trabajo, que defina «las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas» (Convenio núm. 187, artículos 1, *a*) y 3; Convenio núm. 155, artículos 4-7; Convenio núm. 161, artículo 2), un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como prioridades y medios de acción, y medios para evaluar los progresos (Convenio núm. 187, artículo 1, *c*), y un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o «la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo» (Convenio núm. 187, artículo 1, *b*)). Además, cabe señalar que los convenios sectoriales relativos a la seguridad y salud en el trabajo, como el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184), tratan de la prevención de los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, mediante la eliminación, reducción al mínimo o control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura, lo que incluye los distintos determinantes de la salud presentes en el medio agrícola.
49. En cuanto al uso en el derecho nacional, algunos Estados Miembros emplean el término «medio ambiente de trabajo» en su legislación relativa a la seguridad y salud en el trabajo, siguiendo los convenios de la OIT en la materia, como Australia, Dinamarca, Finlandia, Canadá, Georgia, Guyana, Santa Lucía y Gabón ²⁷.
50. Cabe señalar también que la meta 8.8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible sobre la protección de los derechos laborales especifica la importancia de promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

► Próximas etapas preparatorias

51. De conformidad con el procedimiento por etapas aprobado por el Consejo de Administración en marzo de 2021, el Consejo debería examinar en su 344.^a reunión (marzo de 2022) los elementos de un posible proyecto de resolución que la Conferencia examinaría en su 110.^a reunión (2022) y los preparativos para la discusión de la Conferencia. A ese fin, la Oficina está dispuesta a organizar consultas tripartitas, según sea necesario, para afinar el proyecto de resolución a partir de las orientaciones y las opiniones que se expresen.

²⁷ OIT, *Marco de promoción en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo*, Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.^a reunión, 2005.

▶ Proyecto de decisión

52. El Consejo de Administración:

- a) decide inscribir en el orden del día de la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia el siguiente punto: «Inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», y**
- b) pide al Director General que elabore para su siguiente reunión un proyecto de resolución a los fines de su examen en la 110.^a reunión (2022) de la Conferencia a partir de las orientaciones y las opiniones que se expresen durante la discusión del documento GB.343/INS/6 y que organice consultas informales a tal fin.**

► Apéndice

Proyecto preliminar de resolución sobre la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 110.^a reunión, de 2022:

Recordando que en su 86.^a reunión (junio de 1998) adoptó la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, la cual constituyó un hito determinante para la consecución de los objetivos de la Organización;

Recordando que en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, adoptada en 2019 con miras a promover un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y configurar un futuro del trabajo que haga realidad la visión fundadora de la Organización, se afirmaba que las condiciones de trabajo seguras y saludables eran fundamentales para el trabajo decente;

Deseosa de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo como medio para fomentar la visibilidad y el impacto de los valores fundamentales y el Programa de Trabajo Decente de la OIT;

Considerando que para ello se debería introducir una enmienda en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (revisada),

Decide enmendar el párrafo 2 de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (revisada) para incluir, después de «d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación» la frase «; y e) la protección efectiva de un entorno de trabajo seguro y saludable.» e introducir las enmiendas consiguientes en su anexo, así como en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa y en el Pacto Mundial para el Empleo, las cuales se especifican en el anexo;

Decide que los instrumentos mencionados se denominen en lo sucesivo Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (revisada), en su versión enmendada; Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, en su versión enmendada; y Pacto Mundial para el Empleo, en su versión enmendada.

[Declara que el Convenio núm. [...] y el Convenio núm. [...] deberán ser considerados convenios fundamentales en el sentido enunciado en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en su versión enmendada].

o

[Invita al Consejo de Administración a que adopte las medidas necesarias para especificar lo antes posible el convenio o los convenios internacionales del trabajo que deberían ser reconocidos como convenios fundamentales en el sentido de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, en su versión enmendada].

[Invita al Consejo de Administración a que pida al Director General que adopte todas las medidas apropiadas para que la inclusión de las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales se refleje adecuadamente en todos los convenios internacionales del trabajo y en las recomendaciones internacionales del trabajo que se refieran expresamente a los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo reconocidos actualmente].

► Anexo

Enmiendas consiguientes del anexo de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

Parte II, sección A, párrafo 2

A. Objeto y ámbito de aplicación

[...]

2. El seguimiento abarcará las ~~cuatro~~cinco categorías de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.

Parte III, sección A, párrafo 1

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto del informe global es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las ~~cuatro~~cinco categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo observada en el periodo anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el periodo siguiente, incluso mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

Enmiendas consiguientes de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Cuarto párrafo del preámbulo

Convencida de que la Organización Internacional del Trabajo ha de desempeñar un papel clave para contribuir a la promoción y al logro del progreso y de la justicia social en un entorno en constante evolución: [...]

- recogiendo y reafirmando la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento ~~(1998)~~, en su versión enmendada, en virtud de la cual los Miembros reconocen, en el cumplimiento del mandato de la Organización, la importancia y el significado especiales de los derechos fundamentales, es decir: 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, y la protección efectiva de un entorno de trabajo seguro y saludable;

Enmiendas consiguientes del Pacto Mundial para el Empleo

Párrafo 9

9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, en su versión enmendada. [...]

Párrafo 14, 1)

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

- 1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:
 - i) la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo, así como la protección efectiva de un entorno de trabajo seguro y saludable; y
 - ii) el respeto de la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, en cuanto mecanismos propicios a un diálogo social productivo en tiempos de mayor tensión social, tanto en la economía informal como en la economía formal.

Párrafo 28

28. La OIT se compromete a asignar los recursos humanos y financieros necesarios y a colaborar con otros organismos a fin de prestar asistencia a los mandantes que así lo soliciten para utilizar el Pacto Mundial para el Empleo. En dicha labor, la OIT tomará como guía la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, en su versión enmendada, y la Resolución asociada a la misma.