**6.3.10 Asunto 8 sobre derechos humanos: principios y derechos fundamentales en el trabajo**

**6.3.10.1 Generalidades**

Los principios y los derechos fundamentales en el trabajo se centran en los asuntos laborales. La comunidad

internacional los ha adoptado como derechos humanos básicos y, como tales, se incluyen en la sección

dedicada a los derechos humanos.

**6.3.10.2 Descripción del asunto**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha identificado derechos fundamentales en el trabajo [54].

Estos derechos incluyen:

⎯libertad de asociación y reconocimiento eficaz del derecho a la negociación colectiva;

⎯eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

⎯abolición eficaz del trabajo infantil, y

⎯la eliminación de la discriminación en relación con el empleo y la ocupación.

**6.3.10.3 Acciones y expectativas relacionadas**

A pesar de que estos derechos están legislados en muchas jurisdicciones, una organización debería

asegurarse, de manera independiente, de que aborda los siguientes aspectos:

⎯**Libertad de asociación y negociación colectiva** [62] [103]. Los trabajadores y los empleadores, sin

ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que

estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar

los estatutos de las mismas. Las organizaciones representativas formadas por trabajadores, o a las que

se sumen trabajadores, deberían ser reconocidas para los propósitos de la negociación colectiva. Los

términos y las condiciones laborales podrían determinarse a través de la negociación colectiva

voluntaria, en el caso de que los trabajadores así lo decidan. Los representantes de los trabajadores

deberían contar con instalaciones adecuadas que les permitan realizar su trabajo de manera eficaz y

desempeñar su rol sin interferencias. Los convenios colectivos deberían incluir disposiciones para la

resolución de controversias. A los representantes de los trabajadores se les debería proporcionar la

información necesaria para las negociaciones significativas. (Véase el apartado 6.4, para mayor

información sobre la libertad de asociación, y sobre cómo la libertad de asociación y la negociación

colectiva se relacionan con el diálogo social).

⎯**Trabajo forzoso** [49] [60]. Una organización no debería involucrarse en el uso del trabajo forzoso u

obligatorio, ni beneficiarse de él. A ninguna persona se le debería exigir la realización de un trabajo o

servicio bajo amenaza de castigo, o su realización de forma no voluntaria. Una organización no debería

implicarse en el trabajo forzoso de prisioneros, ni beneficiarse de él, a menos que los prisioneros hayan

sido condenados ante un tribunal y que su trabajo esté bajo la supervisión y el control de una autoridad

pública. Además, las organizaciones privadas no deberían emplear el trabajo de prisioneros, salvo que

se desempeñe de manera voluntaria y que evidencie, entre otros aspectos, condiciones de empleo justas

y decentes.

⎯**Igualdad de oportunidades y no - discriminación** [55] [57] [58]. Una organización debería confirmar que

sus políticas de empleo están libres de discriminación por razón de raza, color, género, religión,

nacionalidad, origen social, opinión política, edad o discapacidad. Los motivos prohibidos emergentes

también incluyen el estado civil o situación familiar, las relaciones personales, el estado de salud, ser

portador o padecer VIH/SIDA. Éstos están alineados con el principio general según el cual las políticas y

prácticas de contratación, la remuneración, las condiciones laborales, el acceso a la formación y a la

promoción, y la finalización del empleo deberían estar basadas únicamente en las exigencias del trabajo.

Las organizaciones deberían también dar los pasos necesarios para prevenir el acoso en el lugar de

trabajo de la siguiente manera:

⎯evaluando periódicamente el impacto de sus políticas y actividades en la promoción de la igualdad

de oportunidades y la no–discriminación;

⎯tomando acciones positivas para proporcionar protección y permitir el ascenso a grupos vulnerables;

esto podría incluir establecer lugares de trabajo para personas con discapacidad para ayudarlos a

ganarse la vida bajo condiciones adecuadas, y establecer y participar en programas que aborden

asuntos, tales como la promoción del trabajo para trabajadores jóvenes y mayores, la igualdad de

oportunidades laborales para las mujeres, y la representación más equilibrada de las mujeres en

cargos directivos.

⎯**Trabajo infantil** [81] [82] [116] [117]. La edad mínima para trabajar se determina mediante instrumentos

internacionales (véase el recuadro 7). Las organizaciones no deberían involucrarse en el uso del trabajo

infantil o beneficiarse del mismo. Si una organización emplea trabajo infantil en sus operaciones o en su

esfera de influencia, debería, en la medida de lo posible, asegurarse, no sólo de que los niños sean

retirados del trabajo, sino también de que se les proporcionen alternativas adecuadas, particularmente

de educación. No se considera trabajo infantil el trabajo ligero que no perjudica al niño, o que no

interfiere en su asistencia al colegio o en otras actividades necesarias para el completo desarrollo de los

niños (tales como las actividades recreativas).

