

5.3 Convenios

El marco actual para crear una cultura global de la seguridad y la salud en el trabajo

SEGUNDO ANIVERSARIO DE LA Declaración de Seúl

La Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo celebra, en junio de 2010, su segundo aniversario. El convenio, rubricado en la capital surcoreana por 50 altos representantes a nivel mundial, es un modelo indispensable para crear una cultura global de la seguridad y salud en el trabajo.

Creada al amparo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de Seúl reconoce el compromiso de los firmantes para promover la temática de la seguridad y salud en el trabajo dentro de sus organizaciones, utilizando los medios y recursos adecuados.

El texto expone que un ambiente de trabajo seguro y sano debe ser reconocido como un derecho humano fundamental, e incluye instrucciones para empresas, sindicatos y Gobiernos. Éstas son algunas de las indicaciones dirigidas a las empresas:

- Las empresas deben garantizar que la prevención es parte integral de sus actividades, puesto que el buen desempeño empresarial va acompañado de normas de alto nivel de seguridad y salud en el trabajo.



- Los sistemas de gestión de seguridad y salud deben estar establecidos de manera eficaz para la mejora de lugares de trabajo seguros y saludables.
- Los trabajadores y sus representantes han de ser consultados, capacitados, informados e implicados en todas las

medidas relacionadas con su seguridad y salud en el trabajo.

Esto significa que los empleadores deben proporcionar a los empleados formación e información adecuadas, así como desplegar simultáneamente sistemas eficaces de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. ♦



La OIT establece desde 1951 la necesidad de igual remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

Principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo

En el año 1998, durante la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, comprometiéndose a los Estados miembros a respetar los principios relativos a cuatro categorías de derechos fundamentales en el trabajo.

Esos derechos son: respetar, promover y hacer realidad los derechos de libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la erradicación efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La obligación engloba a los países signatarios, hayan ratificado o no los convenios. En razón de ello se declararon siete convenios de la OIT como fundamentales:

■ **Convenio 29.** Aprobado en 1930, dispone la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas, con la sola excepción de casos como el servicio

militar, el trabajo penitenciario regulado y el trabajo obligatorio en caso de situaciones de emergencia o catástrofe.

■ **Convenio 87.** Redactado en 1948. Establece el derecho de todos los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa. Asimismo, dispone una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones, sin la injerencia de las autoridades públicas.

■ **Convenio 98.** Elaborado en 1949, estipula la protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical, la protección de las organizaciones de trabajadores y de empleadores contra actos de injerencia de unas respecto de otras, y medidas de promoción de la negociación colectiva.

■ **Convenio 100.** Data del año 1951 y apunta a la igualdad de remuneración y de prestaciones entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.

■ **Convenio 105.** Instituido en 1957, pro-

híbe el uso de toda forma de trabajo obligatorio o forzoso como medio de coerción o de educación política; como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o posturas ideológicas; como método de movilización de la mano de obra; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en una huelga, o como medida de discriminación.

■ **Convenio 111.** Aprobado en el año 1958, prevé la formulación de una política nacional que elimine toda discriminación en materia de empleo, formación profesional y condiciones de trabajo basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social. También promueve la igualdad de oportunidades y de trato.

■ **Convenio 138.** Redactado en 1973, tiene por finalidad la abolición del trabajo infantil y estipula que la edad mínima de admisión al empleo no debería ser inferior a la edad en que cesa la enseñanza obligatoria.