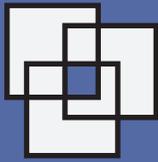




proyecto  PREJAL



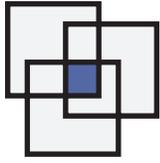
Organización
Internacional
del Trabajo



Trabajo decente y productivo para la juventud

Aprendiendo los derechos fundamentales en el trabajo

TOMO 1: MANUAL DEL FORMADOR



proyecto



PREJAL



Organización
Internacional
del Trabajo

Trabajo decente y productivo para la juventud

Aprendiendo los derechos fundamentales en el trabajo

TOMO 1: MANUAL DEL FORMADOR



Copyright © Oficina Internacional del Trabajo 2010
Primera edición 2010

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas. Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

OIT

Trabajo decente y productivo para la juventud. Aprendiendo los derechos fundamentales en el trabajo. Tomo I: Manual del formador.

Lima: OIT/ Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL), 2010. 144 p.

Trabajo decente, juventud, derechos de los trabajadores, normas de la OIT, manual. 13.01.3

ISBN: 978-92-2-323703-5 (impreso)

ISBN: 978-92-2-323704-2 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Las Flores 275, San Isidro, Lima 27, Apartado Postal 14-124, Lima, Perú. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_regional@oit.org.pe.

Vea nuestros sitios en la red: www.ilo.org/publns o www.oit.org.pe/publ [sitio web regional] ó www.oit.org.pe/prejal

Impreso en Perú

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.



Presentación

Desde 1919 en que se creó la Organización Internacional del Trabajo, se han venido haciendo esfuerzos por promover la creación de normas internacionales del trabajo y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores en todo el mundo. En 1944 la OIT adopta la **Declaración de Filadelfia** en la cual se sostiene que *el trabajo no es una mercancía y reconoce derechos humanos y económicos fundamentales, también afirma que la pobreza es un obstáculo para la prosperidad de todos*. En 1995, en la **Cumbre Mundial de las Naciones Unidas** sobre Desarrollo Social celebrada en Copenhague (Dinamarca) se acordó poner especial énfasis en proteger y promover los derechos de los trabajadores. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo promueve que el desarrollo económico sea acompañado de un desarrollo social paralelo. Tal como lo expresa la **Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008**¹, los países deben generar oportunidades de trabajo para todas las personas, trabajos decentes de calidad que contribuyan al bienestar de los trabajadores y las trabajadoras de todo el mundo.

El presente Manual tiene como finalidad ofrecer información básica sobre la misión y funciones de la OIT, así como sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y el trabajo decente. Asimismo, se presentan una serie de orientaciones y actividades metodológicas para el desarrollo de estos temas. Para ello, el Manual ha sido organizado en dos partes:

- ▶ **una primera** referida a los aspectos conceptuales de cada una de las unidades temáticas desarrolladas y
- ▶ **una segunda** parte, referida a las actividades metodológicas para el desarrollo de las unidades temáticas.

Si bien, existe un listado amplio de derechos laborales recogidos tanto en la normativa nacional como en la normativa internacional, el presente Manual se ha centrado en el desarrollo los Principios y Derechos Fundamentales recogidos en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, a saber: a)

1. *Declaración de la OIT Sobre La justicia social para una globalización equitativa*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión. Ginebra, 10 de junio de 2008. En: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang-es/docName-WCMS_099768/index.htm

libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) erradicación del trabajo infantil y d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Esperamos que el Manual sea de utilidad para su labor de tutor y que pueda facilitar los procesos de aprendizaje a los jóvenes con respecto a la importancia del trabajo y del respeto de los Derechos Fundamentales para el desarrollo y bienestar social y económico de las personas.

Índice

Presentación	5
---------------------	----------

PARTE I

Unidad Temática 1	13
--------------------------	-----------

Organización Internacional del Trabajo - OIT

Introducción	15
▶ 1.1 Misión y Objetivos de la OIT	17
▶ 1.2 Áreas de Actuación de la OIT	18
▶ 1.3 Funcionamiento de la OIT	18
▶ 1.4 Fundamentos de la OIT: Tripartismo y Diálogo Social	20

Unidad Temática 2	27
--------------------------	-----------

Derechos Fundamentales en el Trabajo

Introducción	29
▶ 2.1 La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	31
▶ 2.2 Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo	33

Unidad Temática 3 **51**

Trabajo Decente

Introducción **53**

- ▶ 3.1 ¿Qué entendemos por Trabajo Decente? 53
- ▶ 3.2 Promoción Internacional del Trabajo Decente en América Latina: Agenda Hemisférica 2006 – 2015 56
- ▶ 3.3 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) 59
- ▶ 3.4 El Trabajo Decente y los Jóvenes 61

PARTE II

Descripción del Desarrollo de las Unidades Temáticas **69**

Contenido del Módulo del Programa de Capacitación **71**

Orientaciones Metodológicas **73**

Unidad Temática 1 **83**

¿Qué sabemos de la OIT?

- ▶ 1.1 Secuencia Sugerida y Alternativas Metodológicas 85
- ▶ 1.2 Desarrollo de las Actividades de la Unidad Temática 86

Unidad Temática 2	99
¿En qué consisten los Derechos Fundamentales en el trabajo?	
▶ 2.1 Secuencia Sugerida y Alternativas Metodológicas	101
▶ 2.2 Desarrollo de las Actividades de la Unidad Temática	103
Unidad Temática 3:	125
¿Qué entendemos por Trabajo Decente?	
▶ 3.1 Secuencia Sugerida y Alternativas Metodológicas	127
▶ 3.2 Desarrollo de las Actividades de la Unidad Temática	129
Enlaces Web	141
Glosario	143



Parte I

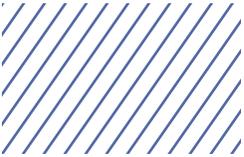
Aspectos Conceptuales

- ▶ **Unidad Temática 1:** Organización Internacional del trabajo (OIT)
- ▶ **Unidad Temática 2:** Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ▶ **Unidad Temática 3:** Trabajo Decente



Unidad Temática 1

Organización Internacional del Trabajo (OIT)



Organización Internacional del Trabajo

Introducción

“El trabajo es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo abre el camino hacia el progreso social y económico de los individuos, de sus familias y sus comunidades. Pero todo esto depende de que el trabajo sea un buen trabajo”², es decir, un trabajo que reúna las condiciones que permitan el desarrollo social y económico de las personas y que sea adecuado para el desarrollo humano.

Si bien el trabajo cumple un papel fundamental en el desarrollo de las personas y las sociedades, genera también relaciones de desigualdad y situaciones de injusticia. Un ejemplo de este desequilibrio social es el que se produjo durante el siglo XIX en los países de Europa y América del Norte donde el crecimiento económico desencadenado por la revolución industrial trajo consigo también condiciones de trabajo inhumanas para los obreros, las mujeres y los niños, generándose graves disturbios sociales.

Así, comienzan a surgir iniciativas para desarrollar una normativa internacional sobre el trabajo “como respuesta a las inquietudes de índole ética y económica vinculadas al coste humano de la revolución industrial”³. Así, en 1919 se realiza la primera Conferencia Internacional del Trabajo en la que se presentaron los argumentos de tipo humanitario (condiciones inhumanas en las que vivían los trabajadores), económico (el costo de mejores condiciones de trabajo afecta al costo de producción) y político (de no mejorarse las condiciones laborales y de vida se podrían generar disturbios sociales) que sustentaron la creación de la Organización Internacional del Trabajo - OIT.

La OIT se creó en 1919 como parte del Tratado de Versalles⁴ para mejorar las condiciones de trabajo y luchar contra las injusticias

2. Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Un vistazo a la OIT*. OIT, Suiza, 2007.

3. Ídem.

4. Con el Tratado de Versalles se puso fin a la Primera Guerra Mundial en 1919.

sobre todo en el ámbito laboral. Asimismo, su concepción se sustentaba en que la justicia social es indispensable para una paz duradera y universal.

En 1944 la OIT adopta la Declaración de Filadelfia en la que se afirma que el trabajo no es una mercancía y se reconoce la existencia de derechos humanos y económicos fundamentales, considerándose también que la pobreza es un obstáculo para la prosperidad de todos. Después de la Segunda Guerra Mundial el número de Estados Miembros de la OIT creció significativamente incrementándose las funciones de la Organización: programas de asistencia técnica, refuerzo institucional en especial a naciones en desarrollo, apoyo a gobiernos, trabajadores y empleadores de todo el mundo para lograr unas relaciones laborales más justas, etc.

En 1995, en la **Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social** celebrada en Copenhague (Dinamarca) se acordó proteger y promover algunos Derechos Fundamentales de los trabajadores: a) libertad de asociación y libertad sindical, reconocimiento efectivo de negociación colectiva; b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; y, d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Asimismo, en 1998, la **Conferencia Internacional del Trabajo** adopta la Declaración de la OIT referida a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que compromete a los Estados a respetar las cuatro categorías de los derechos fundamentales del trabajo citadas y que analizaremos más adelante.

Las Normas Internacionales del Trabajo, principal instrumento de la OIT



“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

1.1 Misión y Objetivos de la OIT

La OIT es una agencia que forma parte las Naciones Unidas cuyo objetivo principal es la promoción del trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Asimismo, la OIT tiene entre sus misiones la adopción y supervisión del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo en los 183 países miembros.

De acuerdo a lo señalado por el actual Director General de la OIT, Juan Somavia, la OIT se reafirma en su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad, señalando que “La justicia social es la mejor herramienta para garantizar una paz sostenida y erradicar la pobreza.”⁶

En este sentido, la actuación de la OIT se organiza alrededor de los siguientes objetivos:

- ▶ Promover la adopción y el cumplimiento de las normas y los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo
- ▶ Impulsar la acción de los Estados para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos con igualdad de trato y de oportunidades.
- ▶ Promover que todos los trabajadores tengan buen acceso a la protección y la seguridad social
- ▶ Fortalecer el tripartismo y el diálogo entre los gobiernos, empleadores y trabajadores en temas relacionados con el empleo.

El logro de estos objetivos cobra vital importancia en el mundo actual para la construcción de una globalización justa, un compromiso que está implícito en todas las acciones que desarrolla la OIT.

5. OIT, extracto de: *Las reglas del juego, una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Ginebra, 2005.

6. OIT. *Misión y objetivos*. En: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang-es/index.htm

Además, en la medida que la OIT es tripartita, ya que en su seno se reúnen los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores y se toman en cuenta los intereses de todos los actores sociales involucrados en el mundo del trabajo, la OIT también aboga por que los países cuenten con instituciones que respeten y apliquen los principios democráticos y particularmente las normas internacionales del trabajo.

1.2 Áreas de Actuación de la OIT

A fin de cumplir con el propósito y los objetivos propuestos, la OIT cuenta también con servicios de asistencia técnica, capacitación y consultoría. Se trabaja, entre otras, en estas áreas:

- ▶ Legislación del trabajo y relaciones laborales
- ▶ Política de empleo
- ▶ Administración e Inspección de trabajo
- ▶ Condiciones de trabajo
- ▶ Formación profesional
- ▶ Cooperativas
- ▶ Seguridad social
- ▶ Estadísticas laborales
- ▶ Seguridad y salud en el trabajo

Asimismo, la OIT trata temas transversales como:

- ▶ Trabajo Decente: Integración de políticas
- ▶ Igualdad de género
- ▶ Trabajo Infantil
- ▶ Pueblos Indígenas
- ▶ VIH-SIDA

1.3 Funcionamiento de la OIT

La OIT cuenta con órganos en los que se reúnen representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores. Estos órganos fundamentales son:

- ▶ Conferencia Internacional del Trabajo
- ▶ Consejo de Administración
- ▶ Oficina Internacional del Trabajo

Conferencia Internacional del trabajo

- ▶ Se realiza todos los años en Ginebra y acuden los delegados de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de todos los Estados Miembros para tomar decisiones según la Agenda propuesta por el Consejo de Administración.
- ▶ Elige al Consejo de Administración y aprueba el presupuesto de la Organización.
- ▶ Elabora y adopta normas internacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y recomendaciones.
- ▶ Supervisa la aplicación de los convenios y recomendaciones en el plano nacional. Examina las memorias de los Estados Miembros.
- ▶ Se presenta el examen del Informe Global preparado por la oficina en virtud de los procedimientos de seguimiento establecidos por la Declaración. A lo largo de un ciclo de cuatro años, examina por turnos los informes globales que abarcan los cuatro Derechos Fundamentales de la Declaración: a) Libertad Sindical y de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; b) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) Abolición efectiva del trabajo infantil, y d) Eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
- ▶ Debate cuestiones sociales y laborales que revisten importancia para el mundo entero. Los delegados estudian la evolución del progreso social en el mundo, siendo el tema central la Memoria que presenta cada año el Director General de la OIT. Los delegados emiten su opinión libremente y votan según los acuerdos tomados en cada una de sus organizaciones.
- ▶ Adopta resoluciones que proporcionan orientaciones para la política general y las acciones futuras de la OIT.
- ▶ Cada dos años la Conferencia aprueba el programa de trabajo y el presupuesto bienal de la Organización, financiado por los Estados Miembros.

Consejo de Administración	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. ▶ Toma decisiones sobre la política de la organización, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia y elige al Director General. ▶ Está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 Empleadores y 14 Trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 Empleadores y 19 Trabajadores).
Oficina Internacional del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es la Secretaría permanente de la OIT. Está bajo la supervisión del Consejo de Administración y del Director General (cargo que se renueva cada cinco años) ▶ Es la responsable del conjunto de actividades de cooperación técnica de la OIT. ▶ Cuenta con más de 2000 funcionarios que se desempeñan en la sede de Ginebra y en 40 oficinas distribuidas en todo el mundo. ▶ Realiza informes, estudios, publicaciones, asesoría técnica, etc.

1.4 Fundamentos de la OIT: Tripartismo y Diálogo Social

La OIT tiene una estructura tripartita, es decir, que los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores forman parte de sus órganos administrativos y participan en la toma de decisiones, Esto garantiza que las perspectivas de los tres actores sociales queden reflejadas en las normas, políticas y programas que se adoptan en la institución.

Esta estructura tripartita le proporciona a la OIT un carácter único entre las organizaciones internacionales del sistema de Naciones Unidas, ya que las organizaciones de empleadores y trabajadores participan en todas las discusiones junto con los representantes de los gobiernos.

De esta manera, la OIT busca responder a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadores reuniendo a los distintos actores sociales con el fin de dialogar, de acordar normas y acciones de política laboral que contribuyan a la promoción del trabajo decente para todos.

Por otro lado, el funcionamiento de esta estructura tripartita se concreta en el diálogo social. La mejora de las condiciones de empleo y la promoción del trabajo decente requieren el esfuerzo de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores.

El diálogo social está referido al proceso de participación que se da entre los actores claves del mundo del trabajo: gobernantes, empleadores y sus organizaciones y trabajadores y sus sindicatos, para llegar a acuerdos en temas de interés común. El diálogo social forma parte del proceso de participación democrática y de generación de consensos entre los gobiernos, trabajadores y empleadores, como interlocutores que desempeñan un papel clave en el mundo del trabajo.

El diálogo social permite a gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores enfrentar los cambios que puedan ocurrir en el mundo del trabajo consensuando soluciones. Puede usarse para negociar, consultar o intercambiar ideas u opiniones. También se da cuando hay un diálogo entre los trabajadores y la dirección de una empresa, aunque no participe el gobierno. Las relaciones entre los sindicatos de trabajadores y los empleadores también pueden permitir llegar a acuerdos colectivos.

La manera en que se desarrolla este diálogo social varía según el país y la región. Para un diálogo social efectivo se requieren:⁷

- ▶ Respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva;
- ▶ Organizaciones de trabajadores y empleadores que sean fuertes e independientes, con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en un diálogo social;
- ▶ Voluntad política y compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social;
- ▶ Respaldo institucional adecuado.

Además de lo señalado, una condición necesaria para que el diálogo social funcione con fluidez es que el Estado asuma la responsabilidad de crear un ambiente político y civil estable.

7. OIT. *Un vistazo a la OIT*. OIT, Suiza, 2007.

La negociación colectiva es la forma más extendida de diálogo social y constituye un indicador útil sobre la capacidad de los países para comprometerse con el tripartismo al nivel nacional.

Las oficinas de actividades para los empleadores (ACTM/EMP) y actividades para los trabajadores (ACTRAV)



a. La Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP):

Es una dependencia especializada de la Secretaría de la OIT. Su tarea principal consiste en mantener relaciones estrechas y directas con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros y defender/reflejar sus posiciones en la toma de decisiones, en poner a su disposición los recursos de la OIT y en informar en el seno de la institución de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones.

El objetivo es fomentar el buen funcionamiento de las organizaciones de empleadores, que son decisivas a la hora de crear un entorno propicio para empresas competitivas y sostenibles que puedan contribuir al desarrollo socioeconómico, apoyar a las organizaciones de empleadores a afrontar los retos que se les plantean a las empresas afiliadas a ellas, ayudándolas a desarrollar sus sistemas y procedimientos de gestión y a mejorar los servicios que prestan a sus empresas miembros y prestar apoyo a las nuevas organizaciones que se crean a nivel nacional, regional o internacional.

ACT/EMP mantiene estrechos contactos con las organizaciones de empleadores de todos los Estados Miembros de la OIT. Asimismo, ACT/EMP desarrolla un programa de cooperación técnica que presta asistencia a las organizaciones de empleadores de los países en desarrollo y que tiene por finalidad, entre otras, la de mejorar la capacidad de las organizaciones de empleadores para promover un entorno favorable al desarrollo empresarial así como para prestar diversos servicios: de representación, defensa de intereses, asesoramiento, capacitación, información o investigación, que permitan a sus miembros hacer frente a sus problemas.

La Organización Internacional de Empleadores

ACT/EMP coopera estrechamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en las cuestiones de política laboral y social internacional de los que se ocupa la OIT. La OIE está formada por más de 150 organizaciones de empleadores

pertenecientes a 138 países de todas las regiones del mundo. La OIE ostenta la Secretaría del Grupo de Empleadores en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, en su Consejo de Administración y en todas las reuniones en que participa la OIT. Es el órgano de contacto permanente para el intercambio de información, opiniones y experiencias entre empleadores de todo el mundo y actúa también como canal reconocido de comunicación y promoción del punto de vista de los empleadores ante todos los organismos de las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales.

Programa de Actividades para los Empleadores en el Centro de Formación de la OIT (CIF) en Turín

El Programa de Actividades para los Empleadores que se lleva a cabo en el Centro de Formación de la OIT de Turín (Italia), ofrece oportunidades de formación e intercambio de experiencias a las organizaciones de empleadores en muy diversos temas, desde problemas que se plantean en los centros de trabajo hasta complejas cuestiones económicas y sociales.

La formación es crucial para mejorar la capacidad de las organizaciones de empleadores y de las empresas para contribuir a que en sus países se establezcan agendas que tengan en cuenta los intereses de los empleadores, así como para que puedan desempeñar un papel eficaz como interlocutores sociales.

b. La Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV):

También forma parte de la OIT, configurándose como el principal vínculo entre la OIT y los trabajadores y trabajadoras y coordina el conjunto de actividades de la OIT que conciernen a las organizaciones sindicales, tanto en la sede principal como en las Oficinas regionales. Actrav se configura como el nexo entre la OIT y uno de sus principales protagonistas, las organizaciones sindicales y tiene entre sus funciones:

- ▶ Procurar que se integren las preocupaciones sindicales en todas las actividades de la OIT
- ▶ Permitir que las organizaciones sindicales utilicen mejor el potencial que les ofrece la OIT
- ▶ Permitir a la OIT contar con el apoyo de las organizaciones sindicales para promover y hacer realidad los siguientes objetivos

Objetivos:

- ▶ Refuerzo de las organizaciones sindicales.
- ▶ Promoción de los Derechos y Principios Fundamentales en el trabajo.
- ▶ Fomento de la negociación colectiva y diálogo social.
- ▶ Mejora de las condiciones de trabajo.
- ▶ Lucha contra el desempleo y el subempleo.
- ▶ Formación y educación obrera, principalmente a través del Centro de Formación de la OIT de Turín.

El equipo de ACTRAV:

- ▶ Prepara las reseñas que permiten que los representantes de los trabajadores y trabajadoras perfeccionen sus argumentaciones para la Conferencia anual de la OIT, el Consejo de Administración, las conferencias regionales y sectoriales y las distintas actividades de la OIT.
- ▶ Presta asistencia a los delegados de los trabajadores durante su participación en dichas actividades.
- ▶ Imprime una perspectiva sindical en el trabajo de los demás departamentos y sectores de la OIT.
- ▶ Sigue y analiza la evolución en el terreno del sindicalismo nacional, regional, sectorial e internacional.
- ▶ Pone en práctica un programa de educación obrera.
- ▶ Coloca sus recursos y conocimientos al servicio del refuerzo y del desarrollo de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

La Confederación Sindical Internacional (CSI)

El cometido fundamental de la Confederación Sindical Internacional (CSI) es promover y defender los derechos e intereses de los trabajadores mediante la cooperación internacional entre sindicatos, realizar campañas mundiales para defender sus fines y abogar por ellos ante las principales instituciones mundiales. Entre sus principales ámbitos de actividad se cuentan:

- ▶ Derechos humanos y particularmente, derechos en el trabajo.
- ▶ Economía, sociedad y lugares de trabajo.
- ▶ Igualdad y lucha contra la discriminación.
- ▶ Solidaridad internacional.

La CSI defiende los principios de democracia e independencia sindical según estipulan sus Estatutos. Las organizaciones

regionales de la CSI son la Organización Regional Asia-Pacífico (CSI-AP), la Organización Regional africana (CSI-AF) y la Confederación Sindical de las Américas (CSA).

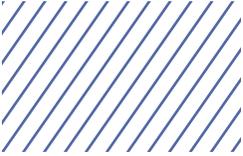
La CSI que representa a 168 millones de trabajadores de 155 países y territorios y cuenta con 311 afiliadas nacionales, trabaja de manera estrecha con la Organización Internacional del Trabajo y mantiene también contactos con otros organismos especializados de las Naciones Unidas.

Asimismo, la CSI coopera con la Confederación Europea de Sindicatos, a través del Consejo Regional Paneuropeo, creado en marzo de 2007 y mantiene relaciones con las Federaciones Sindicales Internacionales y con la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE (TUAC-CSC) puesto que trabajan juntas en el seno del Consejo Global Unions.



Unidad Temática 2

Derechos Fundamentales en el Trabajo



Derechos Fundamentales en el Trabajo

Introducción

En 1944 la OIT adopta la Declaración de Filadelfia en la cual se sostiene que el trabajo no es una mercancía y se declara la existencia de derechos humanos y económicos fundamentales. Asimismo, se establece la ampliación del mandato de la OIT más allá de su labor por mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores y se declara el derecho de todos los seres humanos a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en libertad y dignidad, de seguridad económica e igualdad de oportunidades.

En 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos que reconoce una amplia lista de derechos que incluyen también algunos Derechos Fundamentales que se desarrollan en la esfera del trabajo: el derecho al trabajo y a la libre elección del trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses, derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

A principios de los años 90, y a pesar del crecimiento económico que experimentaron muchos países, las condiciones sociales y económicas de mucha gente no mejoraban, el bienestar económico no estaba llegando a la mayoría de la población y la pobreza seguía creciendo, lo que llevó, entre otras cosas, a largos debates sobre la aplicación y el respeto de las normas internacionales del trabajo. En este contexto tuvo lugar en Copenhague (Dinamarca) en 1995, la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas cuyo tema central fue el Desarrollo Social. En esta cumbre, los Jefes de Estado y de Gobierno consideraron el pleno empleo como una prioridad básica de las políticas económicas y sociales y se comprometieron a poner énfasis en la protección y promoción de una serie de Derechos Fundamentales en el Trabajo: a) libertad de asociación y libertad sindical y de negociación colectiva; b) eliminación de

todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; c) abolición del trabajo infantil; y, d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Asimismo, en 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que compromete a los Estados a respetar las cuatro categorías de los derechos fundamentales en el trabajo citadas.

Hoy en día, y a pesar de la larga historia que tiene el reconocimiento de estos Derechos, muchos países enfrentan serios problemas en su cumplimiento. En las Américas, si bien, el 68% de países de la región ha ratificado los convenios correspondientes, es frecuente encontrar evidencias de frecuentes violaciones de los mismos. Por ejemplo, las quejas referidas a libertad sindical se han incrementado de 164 a 194 en un período de diez años⁸.

Considerando el contexto actual de globalización caracterizado por economías cada vez más abiertas al comercio internacional, por la creciente movilidad internacional de capitales e inversiones, la disparidad en la distribución de la riqueza, la mayor inseguridad en el empleo y la reducción de la seguridad social, se requiere de consensos que permitan regular la generación de riqueza y facilitar oportunidades de desarrollo para toda la población, especialmente para la más pobre, en el goce de los beneficios de esta economía global.

De acuerdo a lo ya señalado, el respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es una condición indispensable para que podamos considerar un trabajo como decente. Se considera que el cumplimiento de la normativa laboral internacional no sólo permite incrementar las oportunidades de trabajo decente sino que también contribuye a disminuir la pobreza y promover el desarrollo sostenible.

8. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

2.1 La Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

A inicios de los años 90 los cambios en el mundo, producto de la globalización, de la revolución de las tecnologías de la información, del fin de la guerra fría y de la emergencia de un mercado mundial generaron la reforma y transformación de los procesos de producción y de organización del trabajo, a la par que evidenciaron que el progreso y prosperidad económica de los países no se traducían en bienestar para la generalidad de la población en la mayoría de los países.

Los indicadores de desarrollo económico y de desarrollo humano mostraban que el crecimiento era desigual tanto entre países como en el interior de los mismos. Mientras en 1960 el PBI per cápita de los 20 países más ricos era 18 veces más alto que el PBI de los 20 países más pobres, en 1995 esta diferencia se incrementó en 37 veces. Asimismo, a pesar de este crecimiento, el número de personas que vivían con menos de un dólar a día no varió durante la década de los noventa⁹.

Ante este panorama y como anunciado anteriormente, tuvo lugar en 1995 en Copenhague, la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas cuyo tema central fue el Desarrollo Social. En la misma, los Jefes de Estado y de Gobierno participantes, manifestaron la importancia del respeto de las Normas Internacionales del Trabajo y consensuaron dar especial énfasis a la protección de 4 derechos básicos en el trabajo:

- ▶ La libertad de asociación y el derecho de asociación y negociación colectiva.
- ▶ La prohibición del trabajo forzoso.
- ▶ La abolición del trabajo infantil.
- ▶ La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En esta misma línea, en 1996, en la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en Singapur, los Ministros de Comercio Exterior ratificaron el compromiso de los Estados Miembros de observar las normas fundamentales del trabajo reconocidas internacionalmente.

9. OIT.
<http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

Posteriormente, en 1998, se celebró la Conferencia Internacional del Trabajo en la que se adoptó la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento. Dicha Declaración compromete a todos los Estados Miembros de la OIT a hacer cumplir los cuatro Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ya citados y que son los siguientes: libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo tiene por objetivo lograr que el desarrollo económico vaya a la par con el desarrollo social y humano. La Declaración es un instrumento a través del cual los representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores reafirman la existencia de dichos derechos y se comprometen a respetarlos.

Asimismo, se establece en la Declaración:

- ▶ La universalidad de dichos derechos, es decir, que todos los países deben cumplirlos independientemente de que hayan ratificado o no los convenios respectivos y de su desarrollo económico.
- ▶ Otorgar especial atención a los grupos con necesidades especiales como los discapacitados, desempleados y migrantes.
- ▶ El reconocimiento de que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar el bienestar y desarrollo social.

A fin de garantizar el cumplimiento de los compromisos establecidos en la Declaración se definió un procedimiento de Seguimiento que tiene por objetivo incentivar a los Estados a continuar haciendo esfuerzos en el respeto de los Principios y Derechos Fundamentales reafirmados en la misma. Asimismo, este mecanismo permite evaluar la actuación y apoyo de la OIT a los Estados en la implementación de mecanismos que mejoren el cumplimiento de dichos Principios y Derechos.

Con el fin de lograr este objetivo, se ha establecido un procedimiento de seguimiento relativo a los convenios fundamentales no ratificados y la elaboración de un Informe Global.

- ▶ **Seguimiento anual relativo a los Convenios fundamentales no ratificados:** Se hace un análisis en los países que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales. Los países deberán entregar una Memoria a la OIT sobre la situación de los Principios y Derechos determinados en la Declaración.

- ▶ **El Informe Global:** proporciona un panorama de la situación mundial en materia de respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, permite identificar las tendencias y aspectos que requieren mayor atención, evaluar la eficacia del apoyo prestado por la OIT y su priorización. La cooperación técnica – a partir de los resultados del Informe Global estableciendo las prioridades a ser atendidas – contribuye al desarrollo de capacidades locales. El Informe Global reporta anualmente y de manera específica sobre cada una de las categorías de Derechos o Principios fundamentales y es presentado en la Conferencia Internacional.

2.2 Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Es importante tener en cuenta que la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo es una expresión concreta de la preocupación de la OIT y de los países por hacer frente a los desafíos que plantea la globalización en el ámbito social. En este sentido, constituye la reafirmación a nivel mundial de la importancia que tiene el progreso social en los países.

Las cuatro categorías de derechos fundamentales establecida en la Declaración pretende incorporar el sentido de la justicia social en el ámbito laboral promoviendo que las personas puedan participar de los beneficios de la riqueza que han contribuido a generar.

a) Libertad de Asociación y Libertad Sindical y el Derecho de Negociación Colectiva¹⁰



Los trabajadores y empleadores de todos los sectores y tipos de actividad económica tienen derecho a formar organizaciones y afiliarse a ellas para promover y defender sus derechos e intereses laborales. La formación de estas organizaciones deberá hacerse respetando la legislación nacional. Asimismo, cada organización decide las formas que utilizará para promover y defender sus intereses laborales.

Tanto trabajadores como empleadores tienen derecho a que sus demandas, sugerencias e iniciativas sean escuchadas e influyan en los temas que les conciernen directamente, además esto está en la base de la representación y de la gobernabilidad

10. OIT. *Trabajar en libertad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

democrática pues permite que las organizaciones de empleadores y trabajadores estén representadas en los espacios de decisión de las políticas gubernamentales, sectoriales o institucionales que les competen directamente y puedan hacer llegar sus observaciones e influir en las decisiones que se tomen al respecto.

Poner en práctica estos derechos requiere que exista un marco normativo nacional que garantice la libertad de asociación y negociación colectiva, la institucionalidad de las organizaciones de empleadores y trabajadores, la no discriminación a personas que participan de estas asociaciones, y finalmente, que las organizaciones de empleadores y trabajadores se reconozcan como interlocutores válidos para buscar soluciones a las dificultades que enfrentan.

Por ejemplo, en el Perú existe la Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP, por el lado de los trabajadores y la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Nacionales – CONFIEP, por el lado de los empleadores. Ambas organizaciones son de afiliación voluntaria de trabajadores y empleadores, dependiendo el caso.

La LIBERTAD SINDICAL no sólo atañe a los trabajadores sino también a los empleadores. Este derecho reconoce que los trabajadores y los empleadores pueden constituir organizaciones y afiliarse a ellas sin previa autorización, a fin de promover y defender sus intereses laborales. Asimismo, las organizaciones formadas pueden unirse a otras organizaciones y conformar federaciones nacionales o internacionales.

La aplicación de este derecho en cada uno de los países supone que exista una legislación que permita su realización, así como la garantía a los trabajadores que se afilien a los sindicatos y organizaciones a que no se produzcan represalias por ello: despidos, hostigamiento, amenazas, agresión física, entre otros.

El respeto de este derecho es de suma importancia en el desarrollo y consolidación de la democracia y la gobernabilidad pues la libertad sindical es la base sobre la cual se sustenta el diálogo social y la negociación colectiva, es decir, permite que representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores discutan y acuerden temas de interés común.

Si bien este derecho es reconocido a todos los trabajadores y/o empleadores de todos los sectores económicos, en algunos países, violando estos principios, los trabajadores de algunos sectores como los funcionarios, la gente de mar y los trabajadores de

las zonas francas industriales están excluidos del ejercicio de este derecho, sufriendo consecuencias negativas en su integridad física y en su libertad cuando se organizan en algún tipo organización sindical.

Cabe señalar que el principio de libertad sindical esta consagrado, como hemos visto, en la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia (1944) y en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales(1998). Asimismo, es un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y en la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008).

Negociación colectiva

Es muy probable que a lo largo de su experiencia laboral haya escuchado noticias como:

- ▶ “Gobierno se sienta a negociar con el sindicato de trabajadores”.
- ▶ “Comunicado: La Confederación de trabajadores comunica a la comunidad su desacuerdo con las medidas adoptadas en materia de salario mínimo”.
- ▶ “Aún no se llega a un acuerdo: gobierno y trabajadores”.

La NEGOCIACIÓN COLECTIVA garantiza que los empleadores y trabajadores puedan discutir y negociar en igualdad de condiciones los temas que les conciernen para llegar a acuerdos justos y equitativos para ambas partes. Este derecho permite que tanto unos como otros negocien condiciones y relaciones de empleo justas, evitando conflictos laborales costosos.

Tanto empleadores como trabajadores tienen el derecho de ser escuchados en el proceso de toma de decisiones sobre los aspectos laborales que les afectan directa o indirectamente, ya estén referidos a una institución en particular o con respecto a temas más generales.

En un proceso de NEGOCIACIÓN COLECTIVA se deben considerar las expectativas de cada una de las partes, así como el contexto real en el cual se encuentran ubicadas. Asimismo, es importante que los procesos de negociación colectiva sean transparentes.

De acuerdo a lo que señala la OIT en estudios realizados al respecto se aprecia que en países donde existe una buena práctica de negociación colectiva se observan “menos desigualdades en los

salarios, y menos y más breves huelgas que en los países donde la negociación colectiva aún no ha sido instaurada”¹¹.

Hechos para reflexionar...

“Colombia sigue teniendo el triste récord mundial con el 60% de asesinatos de sindicalistas en el planeta. A pesar del gran énfasis que el gobierno pone en la seguridad, en 2008 se produjo un incremento preocupante del 25% en los casos de violencia antisindical, con 49 sindicalistas asesinados, 16 de los cuales eran dirigentes sindicales y entre los que hubo 45 hombres y cuatro mujeres. Tampoco han aminorado los atentados, las desapariciones y las amenazas de muerte, ni la impunidad ya que las sentencias condenatorias son ínfimas. Las políticas y leyes en materia laboral siguen excluyendo de la protección social y laboral a más de dos terceras partes de los trabajadores/as, al negar y eludir los derechos.”

Confederación Sindical Internacional (CSI)
Informe anual sobre “Las violaciones de los derechos sindicales 2009.”

Convenios relacionados con la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva

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

- ▶ Los trabajadores y los empleadores tienen el derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas sin autorización previa.
- ▶ Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho a organizarse libremente, no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa y tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas. Estas pueden afiliarse, a su vez, a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

11. Ídem.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	<ul style="list-style-type: none">▶ Los trabajadores tienen derecho a gozar de una protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical (por afiliarse, por desafilarse, por no querer afiliarse o por sus actividades sindicales).▶ Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una protección adecuada contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.▶ Esta injerencia se da cuando las organizaciones son dominadas por un empleador o una organización de empleadores, cuando se sostiene económicamente o de otra forma a las organizaciones de trabajadores con el objeto de ejercer algún control sobre las mismas.
Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	<ul style="list-style-type: none">▶ Los representantes de los trabajadores de una empresa deberán gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos siempre que actúen de conformidad con las leyes, los contratos colectivos u otros acuerdos en vigor.▶ Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)	<ul style="list-style-type: none">▶ Todas las categorías de trabajadores rurales (tanto dependientes como independientes) tienen el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos.▶ Los principios de libertad sindical deberán respetarse plenamente; las organizaciones de trabajadores rurales deberán tener un carácter independiente y voluntario y permanecer libres de toda injerencia, coerción o represión.▶ La política nacional deberá facilitar el establecimiento y la expansión, con carácter voluntario, de organizaciones de trabajadores rurales fuertes e independientes, como medio eficaz de asegurar la participación de estos trabajadores en el desarrollo económico y social.

<p>Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los empleados públicos, tal y como los define el Convenio, gozarán de una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo y sus organizaciones gozarán de una completa independencia respecto de las autoridades públicas, así como de una adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
<p>Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Propugna su promoción en todas las ramas de la actividad económica, incluso en la administración pública.

Hechos para reflexionar...

“Trinidad Cement Limited (TCL) es una empresa internacional con actividades en Trinidad y Tobago, Barbados y Jamaica. A lo largo de gran parte de su historia, las relaciones trabajo-administración en la TCL no han sido buenas. Entre 1984 y 1995, la empresa sufría una media de dos huelgas al año y se produjeron no menos de 47 quejas y conflictos que quedaron sin resolver. El rendimiento y la eficacia de las plantas se encontraban por debajo del 70%. A partir de 1995, la dirección de la TCL adoptó una nueva estrategia que premiaba las buenas relaciones con los trabajadores y que incluía la creación de un comité tripartito y de estrategias de negociación. A partir de este nuevo enfoque, las negociaciones se llevaron a cabo con rapidez y sin paros de actividades laborales, se incrementó el rendimiento y la eficacia de las plantas, se incrementó la producción general de cemento, así como la satisfacción de los empleados con el trabajo y se redujo también el absentismo. En 2002, la administración y los trabajadores, gracias a la mayor competitividad y a las buenas relaciones de trabajo que se habían creado, permitieron desviar una oferta extranjera de compra. Las buenas relaciones comerciales han resultado fructíferas, tanto para los trabajadores como para los empleadores”.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo

b) La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio



Entendemos el TRABAJO FORZOSO como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente” (OIT). El trabajo forzoso u obligatorio se da cuando el trabajo o servicio es exigido por personas o por el Estado que tienen el poder para amenazar a los trabajadores y éstos no lo hacen de manera voluntaria, por ejemplo: encerrarlos, no darles alimento, agredirlos físicamente o abusar sexualmente, entre otros.

Las condiciones económicas precarias en las que viven muchas personas permiten que se presenten situaciones de explotación laboral y trabajo forzoso bajo diversas formas. Algunos ejemplos del trabajo forzoso son:¹²

- ▶ Quitar el documento a una trabajadora doméstica a fin de que no salga a la calle o no pagarle el salario completo por no obedecer las órdenes del empleador.
- ▶ Obligar bajo amenazas – por parte de la autoridad – a que las personas de un pueblo o de una comunidad (hombres, mujeres y niños) realicen trabajos de construcción de una carretera, de un puente, etc.
- ▶ Trabajar en servidumbre a cambio de la deuda que se tiene con una persona. Este trabajo puede ser transmitido a la siguiente generación, pues el empleador busca maneras de que la persona no termine de pagar la deuda a pesar de que trabaja todo el tiempo para él y así la hereden sus descendientes.

En todos los casos las amenazas, la aplicación de violencia u otros castigos por no trabajar bajo las condiciones propuestas convierte la relación económica – que ya es desigual de por sí – en una situación de trabajo forzoso. Situación que es contraria a la elección libre del trabajo y sin amenazas.

No al trabajo forzoso

Todas las personas tienen derecho a trabajar en libertad, de manera voluntaria y no verse coaccionadas a trabajar, sin embargo, todavía existen millones de personas en el mundo que están sujetas al TRABAJO FORZOSO. De acuerdo al Convenio Internacional núm. 29 de la OIT, y como ya se ha visto, TRABAJO

12 OIT. *Trabajar en libertad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

FORZOSO es “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”¹³.

Esta definición abarca todos los tipos de trabajo, empleo u ocupación, y por lo tanto la naturaleza o legalidad de la relación de trabajo es irrelevante. Las víctimas de TRABAJO FORZOSO pueden ser adultos o niños, trabajadores nacionales o extranjeros. La cuestión clave es que todas las personas deben poder elegir libremente si entrar a un determinado empleo o no y ser libres para poner término a una relación de trabajo sin perder por ello sus derechos o privilegios y eso no ocurre en el caso del trabajo forzoso.

El trabajo forzoso se puede dar bajo las siguientes modalidades:

<p>Trabajo forzoso impuesto con fines de explotación económica</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trabajo forzoso impuesto con fines de explotación económica ▶ Trabajo en servidumbre ▶ Trabajo doméstico forzoso ▶ Trabajo forzoso de migrantes en áreas urbanas o rurales
<p>Trabajo forzoso impuesto por personas con fines de explotación sexual comercial</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Prostitución u otras formas de actividad sexual comercial (no voluntaria) ▶ Todos los niños que son obligados a ejercer actividades sexuales comerciales
<p>Trabajo forzoso impuesto por el Estado</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Trabajo forzoso exigido por los militares ▶ Participación obligatoria en obras públicas ▶ Trabajo forzoso en régimen penitenciario

Una forma de TRABAJO FORZOSO que en la actualidad se encuentra muy extendida es la que se da como consecuencia de la trata de personas. La trata supone el traslado de un lugar a otro

13. OIT. *Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. OIT, Suiza, 2005.

de una persona con fines de explotación. La trata de personas se entiende como la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al secuestro, al fraude o al engaño con fines de explotación. Es importante comprender que no todo el trabajo forzoso es consecuencia de la trata de personas, sin embargo casi todos los casos de trata de personas se traducen en trabajo forzoso.

La eliminación del TRABAJO FORZOSO es uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo que se presenta como un desafío importante en el siglo XXI en los países desarrollados y, especialmente, en los países en vías de desarrollo donde la pobreza favorece a que las personas sean engañadas o se ven obligadas a aceptar diversas formas de trabajo forzoso. No obstante se cuenta con una serie de instrumentos internacionales para proteger a las personas contra el trabajo forzoso. Los Convenios que se presentan a continuación están orientados a este fin¹⁴.

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

- ▶ Prohíbe todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, definido como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.
- ▶ Se prevén excepciones para los trabajos exigidos:
 - por el servicio militar obligatorio,
 - las obligaciones cívicas normales, en virtud de una condena pronunciada por sentencia judicial (a condición de que este trabajo o servicio se realice bajo la vigilancia y el control de las autoridades públicas y de que dicho individuo no sea cedido o puesto a disposición de particulares, compañías o personas jurídicas de carácter privado),
 - en casos de fuerza mayor, o
 - para pequeños trabajos comunales realizados por los miembros de una comunidad en beneficio directo de la misma.
- ▶ Dispone que el hecho de exigir ilegalmente un trabajo forzoso u obligatorio será objeto de sanciones penales y que todo Miembro que ratifique este Convenio tendrá la obligación de cerciorarse de que las sanciones impuestas por la ley sean realmente eficaces y se apliquen estrictamente.

14. Ídem

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

- ▶ Prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación o de políticas o como castigo por tener o expresar determinadas opiniones políticas o por manifestar oposición ideológica al orden político, social o económico establecido; como método de movilización y de utilización de la mano de obra con fines de fomento económico; como medida de disciplina en el trabajo; como castigo por haber participado en huelgas; y como medida de discriminación racial, social, nacional o religiosa.

Hechos para reflexionar...

“Más de 1.3 millones de personas en América Latina y el Caribe son víctimas del trabajo forzoso, lo que la convierte en la segunda región del mundo después de Asia afectada por este flagelo.

Entre los más afectados están los niños y los indígenas. Entre el 40% y 50% de las víctimas de trabajo forzoso tienen menos de 18 años y todavía hay poblaciones indígenas enteras sometidas a un sistema de servidumbre, que consiste en que enganchadores que proporcionan mano de obra para actividades extractivas, agrícolas, mineras o forestales adelantan a los trabajadores una parte de los salarios que deben recibir, dejándolos atrapados con una deuda impagable”.

Organización Internacional del Trabajo (2005).
Informe: “Una alianza global contra el trabajo forzoso”

c) Abolición del trabajo infantil¹⁵



Todos los niños y niñas tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial físico y mental, por lo que se requiere eliminar las formas de trabajo que pongan en riesgo la educación, salud, desarrollo moral, y en general, su crecimiento adecuado. De acuerdo a lo señalado por la OIT, el TRABAJO INFANTIL es una violación de los derechos humanos fundamentales. Los niños en la medida que no cuentan con los “conocimientos, experiencia y desarrollo físico

15. OIT. *Trabajar en libertad. Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*. En: <http://www.ilo.org/declaration/principles/abolitionofchildlabour/lang-es/index.htm>

que les permita defender sus intereses y derechos en un mundo de adultos”, tienen derecho a ser protegidos por la sociedad a través de diferentes normas y mecanismos de protección. Así, la explotación económica y el trabajo que sea negativo al desarrollo de la educación, salud y moral del niño o niña, son situaciones de las cuales hay que proteger a la niñez.

La expresión trabajo infantil no se refiere a todos los tipos de trabajo realizados por los niños menores de 18 años de edad. El TRABAJO INFANTIL no incluye la participación de niños o adolescentes en trabajos que no afecten a su salud ni a su desarrollo personal y que tampoco interfieran en su escolarización. Son millones de adolescentes que realizan trabajos legítimos, remunerados o no, y que son adecuados para su edad y grado de madurez. Ello incluye actividades como ayudar a sus padres en las tareas de cuidado del hogar y la familia, colaborar en la empresa familiar o ganar algún dinero para los gastos propios fuera del horario escolar o durante las vacaciones. Todo ello no se considera negativo para la evolución del niño y el bienestar familiar ya que les proporciona recursos, ayudándoles a prepararse para ser miembros útiles y productivos de la sociedad en su vida adulta.

De acuerdo a lo establecido por la OIT, la abolición del TRABAJO INFANTIL se refiere tanto al “empleo formal como a las actividades de la economía informal donde, de hecho, se encuentran la mayoría de las formas inaceptables de trabajo infantil. Abarca las empresas familiares, las empresas agrícolas, el servicio doméstico y el trabajo no remunerado realizado en virtud de diferentes usos regidos por la costumbre y que los niños realizan a cambio de comida y techo”¹⁶.

Los Convenios Internacionales de la OIT núm. 138 y núm. 182 determinan los límites del TRABAJO INFANTIL que se tratan de abolir de forma efectiva y que corresponden a alguna de las categorías siguientes:

1. Un trabajo realizado por un niño que no alcance la edad mínima especificada para el tipo de trabajo de que se trate (según determine la legislación nacional, de acuerdo con las normas internacionales aceptadas) y que por consiguiente impida probablemente la educación y pleno desarrollo del niño.
2. Un trabajo que ponga en peligro el bienestar físico, mental

16. Ídem

o moral del niño, ya sea por su propia naturaleza o por las condiciones en que se realiza, y que se denomina trabajo peligroso.

3. Las **formas incuestionablemente peores de TRABAJO INFANTIL**, que internacionalmente se consideran como la esclavitud, la trata de personas, la servidumbre por deudas y otras formas de trabajo forzoso, el reclutamiento forzoso de niños para la utilización en conflictos armados, la prostitución y pornografía y la utilización de niños en actividades ilícitas.

Según la OIT, son aceptables los trabajos ligeros realizados por niños mayores de 12 años que los involucren por algunas horas y no afecten el aprovechamiento de la educación que reciben. También son aceptables los trabajos realizados por mayores de 15 años que NO sean peligrosos. Es decir, serían aceptables aquellos que no tengan consecuencias físicas y psíquicas negativas en los niños. Por otra parte, hay trabajos que los niños realizan como una ayuda a sus padres, como parte de su aprendizaje de los roles adultos. En la medida que éstos no los dañen, constituyen un espacio reconocido de socialización para los niños.

Con el fin de abolir el TRABAJO INFANTIL, la legislación nacional deberá fijar una edad mínima o las edades a las que los niños pueden empezar a realizar distintos tipos de trabajos. Dentro de ciertos límites, estas edades pueden variar en función de las circunstancias sociales y económicas del país. La edad mínima general para la admisión al empleo no debería ser inferior a la edad de terminación de la escolarización obligatoria y no debería ser inferior a los 15 años; pero 16 años es la edad mínima general a la que deben aspirar los países. Ciertos países en desarrollo pueden introducir excepciones para aplicar la edad mínima de 14 años. El TRABAJO INFANTIL que es compatible con la escolarización puede permitirse a partir de los 12¹⁷

17. OIT. *Informe Global: Un futuro sin trabajo infantil*. 2002

Los tipos de trabajo infantil según los convenios de la OIT:

Peores formas de trabajo infantil

- ▶ Tipos: a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para la utilización de conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción pornográfica o actuaciones pornográfica (tipo de nominado explotación sexual comercial infantil); la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se define en los tratados pertinentes, y d) el trabajo que por su naturaleza o las condiciones en las que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (denominado trabajo peligroso).
- ▶ Sectores: construcción, minas y canteras, agricultura, pesca y extracción de moluscos, coheterías, ladrilleras, trabajo infantil en la economía informal urbana, en venta ambulantes y en mercados; servicio doméstico, sector manufacturero, trabajo infantil en el sector turístico.

Los Convenios internacionales que marcan esta reglamentación son:

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)

- ▶ Establece la edad mínima general para la admisión al trabajo o al empleo en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la edad mínima para el trabajo peligroso en 18 años (16 bajo determinadas condiciones estrictas).
- ▶ Considera la posibilidad de establecer la edad mínima general en 14 años (12, para los trabajos ligeros) cuando la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)

- ▶ Define al “niño” como toda persona menor de 18 años de edad.
- ▶ Establece la erradicación de las peores formas de trabajo infantil:
 - todas las formas de esclavitud
 - la venta y el tráfico de niños
 - la servidumbre por deudas y la condición de siervo
 - el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados
 - la prostitución y la pornografía infantiles
 - la utilización de niños para actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes
 - y el trabajo que pueda dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños
- ▶ Exige que los Estados que lo ratifiquen brinden la asistencia directa necesaria y adecuada para librar a los niños de las peores formas de trabajo infantil y para su rehabilitación e integración social.
- ▶ Establece que los Estados deberán garantizar el acceso gratuito a la educación básica y, siempre que sea posible, a la formación profesional a los niños que hayan sido rescatados de las peores formas de trabajo infantil.

Hechos para reflexionar...

“La OIT estima en más de 166 millones el número de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 14 años que trabajan, en tanto que el número de niños entre los 15 y los 17 años que se encuentran realizando trabajos peligrosos se eleva a 51 millones”.

Organización Internacional del Trabajo. (2006).
Informe Global: “La eliminación del trabajo infantil. Un objetivo a nuestro alcance”

“Se estima que **8,4 millones** de niños se encuentran atrapados en una o más variantes de las peores formas de trabajo infantil:

- ▶ **5,7 millones** están sometidos a un trabajo forzoso o en servidumbre
- ▶ **1,8 millones** son utilizados para la prostitución o la pornografía
- ▶ **1,2 millones** son objeto de tráfico
- ▶ **300.000** son reclutados forzosamente para luchar en conflictos armados”

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Las reglas del juego.
Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo.

d) Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación



El negar la oportunidad de trabajar o dar trato o condiciones diferentes a las personas por sus características de color de piel, religión, condición social, etnia o sexo es no respetar el derecho que tiene toda persona a la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, es decir, a no ser discriminado por sus características, condiciones personales, sociales, económicas y/o culturales.

El Convenio núm. 100 de la OIT estipula que los Estados que lo ratifiquen deben garantizar a todos los trabajadores la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El término "remuneración" comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagado por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador en concepto de empleo de este último.

El Convenio núm. 111 define la DISCRIMINACIÓN como: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". Es decir, se da cuando hay un trato desigual o diferenciado a las personas por cualquiera de las razones mencionadas, eso sin tener en cuenta las calificaciones, la experiencia laboral o los requisitos para desempeñar el puesto de trabajo. Así, la DISCRIMINACIÓN se da en diferentes formas, por ejemplo: limitar el acceso al trabajo, hostilización en el trabajo, menor remuneración, peores condiciones, despido del trabajo, entre otras.

La DISCRIMINACIÓN se presenta de diferentes maneras y en distintos momentos, tanto para la selección para el trabajo, como durante el desempeño del mismo o cuando se despide a alguien y, puede darse de manera directa o indirecta. La DISCRIMINACIÓN es directa cuando las normas o prácticas excluyen o dan preferencia a las personas que pertenecen a determinados colectivos. Por ejemplo, no contratar a alguien por no ser católica, ser mayor de 40 años, ser mujer, etc.

La DISCRIMINACIÓN indirecta se da cuando determinadas normas o políticas de carácter aparentemente neutro afectan a un grupo de personas o excluyen a un colectivo de personas determinado. Por ejemplo, en una empresa ofrecen cursos para mujeres después de la jornada laboral; en este caso, sólo asisten las mujeres que no tienen familia pues las mujeres interesadas no

podrán asistir debido a que deben atender sus responsabilidades familiares.

La OIT define como DISCRIMINACIÓN en el trabajo: "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación."

La DISCRIMINACIÓN en el trabajo, puede darse por distintas causas y ésta es una de las maneras de clasificarlas:

- ▶ por sexo, por ejemplo, hay trabajos donde las mujeres perciben un salario menor que los hombres a pesar de que tienen un mismo puesto y de responsabilidad similar;
- ▶ por orientación sexual, por ejemplo, no se admiten homosexuales o se les hostiliza o se les da un salario menor por tener una orientación sexual diferente;
- ▶ por religión, por ejemplo, en los casos en los que se separa a trabajadores o no se les admite en el trabajo por ser católicos, budistas, evangelistas o musulmanes;
- ▶ por raza, por ejemplo, por ser de origen indígena, africano/a, asiático/a o tener cierto tipo de rasgos físicos no se les da oportunidad de trabajar o reciben salarios menores;
- ▶ por discapacidad, cuando a la persona se la margina porque tiene alguna deficiencia física sin ser estos problemas impedimento para realizar el trabajo (sordera, mudez, dificultades para desplazarse);
- ▶ por opinión política, cuando se hacen diferencias con la persona tiene una afiliación u opinión política que difieren de las de la empresa o institución en la que labora;
- ▶ por origen social, cuando la persona recibe un trato desfavorable porque procede de una condición social determinada, por ser pobre o rico, o porque vive en determinada zona de la ciudad;
- ▶ por la actividad sindical, las personas afiliadas a un sindicato de trabajadores o las que desempeñan actividades en un sindicato sufren muchas veces un trato desfavorable por parte del empleador;
- ▶ por nacionalidad, los que provienen de otro país muchas veces reciben remuneraciones menores al resto de trabajadores;
- ▶ por enfermedad como el VIH-SIDA, algunos trabajadores no son aceptados o son separados de la institución o empresa por sufrir esta enfermedad a pesar de que la cercanía física no es un medio de transmitir esta enfermedad;
- ▶ por costumbres, cuando la persona es marginada en el trabajo porque tiene formas diferentes de vida o estilos diferentes de vida, por ejemplo por ser vegetariano, por llevar cabello rojo.

Existen varios Convenios internacionales que protegen el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato. A continuación se presentan los principales¹⁸:

<p>Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Garantiza a todos los trabajadores (hombres y mujeres) la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. ▶ El término “remuneración” comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, pagado por el empleador en dinero o especies, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto de empleo de este último.
<p>Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. ▶ Los Estados deberán formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacional, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto. Esto incluye la discriminación en relación con el acceso a la formación profesional, al empleo y a determinadas ocupaciones, y las condiciones de empleo.
<p>Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Los Estados que lo ratifiquen deberán incluir, entre los objetivos de su política nacional, el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. ▶ Se debe tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación y para desarrollar y promover servicios comunitarios, públicos o privados, como los servicios y los medios de asistencia a la infancia y a las familias.

Además de las normas descritas en el cuadro, existen otras normas de la OIT que incluyen disposiciones sobre la igualdad en relación con el tema específico que abarcan.

18. OIT. *Las reglas del juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. OIT, Suiza, 2005.

Hechos para reflexionar...

“En América Latina los pueblos indígenas son los que más probabilidades tienen de realizar trabajos en el sector informal o no remunerado y de trabajar en la agricultura. Ello se debe en gran medida a su bajo nivel de educación y pese al aumento del número de años de escolarización de la población en general. Pero incluso teniendo en cuenta el factor educativo, una proporción importante de la diferencia salarial entre trabajadores indígenas y no indígenas sigue sin explicación. Los trabajadores indígenas ganan en promedio la mitad que los trabajadores no indígenas, y entre el 25 y el 50% de la diferencia salarial se debe a la discriminación y a factores no observables, como la calidad de la educación.”

“El género representa otra desventaja determinante: la penalización salarial es mayor para las mujeres indígenas que para los hombres indígenas. En los años noventa la proporción de la diferencia de ingresos entre trabajadores indígenas y no indígenas debida a la discriminación permaneció casi igual en América Latina”.

Organización Internacional del Trabajo. (2007).
Informe Global. La igualdad en el Trabajo: afrontar los retos que se plantean.

“... no contratar a las candidatas embarazadas o incluso despedir a las empleadas que están en estado. La discriminación por embarazo aumenta incluso en países que tradicionalmente la han combatido y que están confrontados con la caída vertiginosa de las tasas de fecundidad. Por ejemplo, según un informe reciente de la Comisión de Igualdad de Oportunidades del Reino Unido, cada año 30.000 mujeres pierden el empleo en este país por el mero hecho de estar embarazadas, pero sólo el 3% de las que se encuentran con estas dificultades interponen demandas ante los tribunales laborales”.

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Las reglas del juego.
Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo.



Unidad Temática 3

Trabajo Decente

Trabajo Decente

Introducción

El desarrollo económico experimentado por los países a nivel mundial en la última década y especialmente en América Latina, no ha permitido generar empleos decentes para todos y por lo tanto, no se ha logrado mejorar las condiciones de vida de muchas personas.

En este sentido, los Estados deben sentar las bases para que se puedan crear nuevos y mejores empleos para la población, especialmente para los jóvenes a fin de proveer oportunidades de desarrollo a las personas y contribuir a disminuir la pobreza y la exclusión social. La OIT señala que el empleo de calidad se considera como uno de los medios fundamentales para desarrollar la identidad, participar en la vida productiva de una sociedad, además de que contribuye al desarrollo de la autoestima y la realización personal y facilita la participación cívica y política de los ciudadanos.

Por ello, la OIT aboga por acompañar el crecimiento económico sostenido con la creación de trabajo decente de modo que se incluya a las mayorías en la generación de la riqueza y en el disfrute de los beneficios que ésta conlleva, es decir, proveer de oportunidades de trabajo de calidad para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, favoreciendo el desarrollo humano.

3.1 ¿Qué entendemos por Trabajo Decente?

En 1999, la Organización Internacional del Trabajo en la Conferencia Internacional del Trabajo presenta por primera vez el concepto de trabajo decente. El desarrollo de dicho concepto ha tenido como finalidad agrupar de manera coherente las distintas dimensiones que forman parte de un **buen trabajo**. Estas dimensiones son: “empleo de calidad que respete a los derechos fundamentales con adecuados niveles de protección social y derecho a la representación y la participación”¹⁹

19. Ídem.

Es decir, que se considera que el trabajo decente – tal como lo señala el Director General de la OIT – “es un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como que se respeten la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres”²⁰.

Es importante distinguir entre trabajo decente y malas condiciones de trabajo o trabajo informal puesto que tal como lo señala la OIT, en América Latina desde 1990 de cada 10 empleos nuevos que se crean 6 son informales.

Entonces, “el trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los Principios y Derechos Fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”²¹.

Finalmente, en palabras de la OIT el trabajo decente podemos definirlo de la siguiente manera²²:

20. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Trabajo decente y juventud*. OIT, Lima, 2007.

21. Levaggi, V. Director Regional Adjunto de la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe. *¿Qué es trabajo decente?* OIT, 2008. En: <http://www.oit.org.ar/pagina.php?seccion=49&pagina=479>

22. OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Trabajo decente para todos*. En: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang-es/index.htm

“La mejor expresión de la meta del trabajo decente es la visión que tiene de él la gente. Se trata de su puesto de trabajo y sus perspectivas futuras, de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, de la posibilidad de enviar a sus hijos a la escuela o de retirarlos del trabajo infantil.

Se trata de la igualdad de género, de la igualdad de reconocimiento y de la capacitación de las mujeres para que puedan tomar decisiones y asumir el control de su vida. Se trata de las capacidades personales para competir en el mercado, de mantenerse al día con las nuevas calificaciones tecnológicas y de preservar la salud. Se trata de desarrollar las calificaciones empresariales y de recibir una parte equitativa de la riqueza que se ha ayudado a crear y de no ser objeto de discriminación; se trata de tener una voz en el lugar de trabajo y en la comunidad. En las situaciones más extremas, se trata de pasar de la subsistencia a la existencia. Para muchos, es la vía fundamental para salir de la pobreza. Para muchos otros, se trata de realizar las aspiraciones personales en la existencia diaria y de manifestar solidaridad para con los demás. Y en todas partes, y para todos, el trabajo decente es un medio para garantizar la dignidad humana”.

La definición del trabajo decente contiene cuatro dimensiones indispensables:

1. **Dimensión normativa:** el trabajo decente guarda correspondencia con los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (eliminación del trabajo forzoso, prevención y erradicación el trabajo infantil, promoción de la igualdad de oportunidades; y libertad sindical y de asociación y negociación colectiva).
2. **Dimensión económica:** el trabajo decente alude a una remuneración justa, proporcional al esfuerzo y la calificación de la persona.
3. **Dimensión de protección social:** el trabajo decente supone contar con seguridad social extensiva a la familia. Es una garantía contra la pobreza.
4. **Dimensión de representación y participación ciudadana:** el trabajo decente implica el derecho de los trabajadores y empleadores a organizarse y participar en la formulación de políticas gubernamentales orientadas a crear y mejorar los empleos.

3.2 Promoción Internacional del Trabajo Decente en América Latina: Agenda Hemisférica 2006-2015

La comprensión del trabajo decente permite entender la importancia y centralidad de la política laboral en el desarrollo de los países. Tal como se ha demostrado en la última década, el trabajo decente no es consecuencia natural del crecimiento económico de los Estados, por lo que se requiere asignar los recursos necesarios para implementar las políticas orientadas a promover el trabajo decente en los países de la región.

La OIT considera necesario e importante promover una estrategia de desarrollo que ubique como eje central el trabajo y se entienda a éste como un medio para lograr estabilidad social y política, así como el crecimiento económico sostenible en los países. Ello requiere que las decisiones económicas estén dirigidas a la generación de más y mejores empleos.

En este sentido, en la XVI Reunión Regional Americana celebrada en Brasilia (Mayo, 2006) la OIT formuló la Agenda Hemisférica 2006 – 2015 orientada a la promoción y desarrollo del trabajo decente en las Américas como: “una estrategia articulada de políticas que combina acciones en el campo económico, legal, institucional y del mercado laboral, con el propósito de avanzar en la promoción del trabajo decente en los países de las Américas”²³.

La Agenda Hemisférica propone políticas, objetivos y metas para los países de la región a fin de que sean tomadas como referente para la definición e implementación de estrategias nacionales de desarrollo que contribuyan a la promoción del trabajo decente y por ende, lograr un mayor alcance de los beneficios que éste supone para la mayoría de la población²⁴.

La formulación de dicha Agenda partió del análisis de la situación actual de las Américas en materia de trabajo e identificó cinco desafíos que enfrenta la región para lograr extender el trabajo decente a toda la población. Estas son:

- a. **Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente.** Las cifras de los últimos veinte años muestran

23. OIT. *Agenda Hemisférica*. 2007. En: http://www.oitamericas2006.org/espanol/agenda_hemisferica_2006_2015.html

24. OIT. *Promover trabajo decente*. En: http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=840&Itemid=1507

un crecimiento del empleo por debajo del crecimiento económico, asimismo, se observa escaso crecimiento del trabajo asalariado, disminución de la protección social a los trabajadores y baja productividad del trabajo²⁵.

- b. **Lograr la aplicación efectiva de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.** A pesar de que un alto porcentaje de los países de la región ha ratificado los Convenios Internacionales sobre los Principios y Derechos en el Trabajo, en diversos documentos emitidos por los órganos de control de la OIT se encuentran informes de incumplimiento al respecto²⁶.
- c. **Generar mayor confianza en la democracia y el diálogo social.** La democracia se ha visto debilitada debido a que el progreso económico no se ha traducido en mejoras reales para la mayoría de la población. Por tanto, el diálogo social debe permitir la participación activa de los actores sociales y de la sociedad en general, a su vez, el Estado debe responder de manera más efectiva a las necesidades de sus ciudadanos.
- d. **Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores.** Al respecto, se ha identificado como principales problemas de los regímenes de protección social de la región, la baja cobertura, la gama de riesgos cubiertos y la calidad de la misma protección²⁷.
- e. **Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.** En los últimos años la desigualdad se ha incrementado en la región y el crecimiento económico experimentado no ha logrado incluir a un gran porcentaje de la población a los empleos más productivos y de calidad.

En respuesta a estos retos que enfrenta la región, la Agenda Hemisférica 2006 – 2015 ha establecido cuatro grandes líneas de políticas generales que coinciden con los cuatro objetivos

25. "De 1990 a 2003, el PBI creció a una tasa del 3,1 por ciento anual, en tanto que el empleo total lo hizo a una tasa del 2,5 por ciento. El empleo asalariado creció un 8 por ciento durante todo el período o, lo que es lo mismo, a un escaso 0,6 por ciento anual. Asimismo, el porcentaje de trabajadores con protección social disminuyó en ese período del 66,6 al 63,6%". OIT. *Trabajo decente en las Américas: Una Agenda Hemisférica 2006-2015*. OIT, XVI Reunión Regional Americana, Brasilia, mayo 2006.

26. "...7 millones de niños de entre 5 y 14 años trabajan y, según las estimaciones, la cantidad de personas en régimen de trabajo forzoso llega a 1,3 millones. Por otra parte, la persistencia de importantes desigualdades en los ingresos y en los niveles y las formas de inserción laboral entre hombres y mujeres demuestra que todavía persisten los problemas de discriminación de género dentro y fuera del mercado de trabajo". Ídem

27. Ídem

estratégicos que viene definiendo la acción de la OIT en esta materia desde 1999:

- ▶ Promoción y respeto efectivo a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (eliminación del trabajo forzoso, prevención y erradicación del trabajo infantil, promoción de la igualdad de oportunidades, y, libertad sindical y de asociación y negociación).
- ▶ Crecimiento económico como promotor de empleo.
- ▶ Mayor eficiencia y cobertura de la protección social.
- ▶ Diálogo social efectivo.

Asimismo, se han determinado **11 objetivos para áreas específicas de intervención** dirigidas a promover el trabajo decente en los países de la región. Estas son:²⁸

Materia específica	Objetivo
Normas internacionales del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Contar con una legislación y unas prácticas laborales que se adecuen a las normas internacionales del trabajo ratificadas por los países, garanticen los derechos de los trabajadores y de los empleadores, y se apliquen plenamente”.
Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Poner en práctica políticas públicas encaminadas a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y en cuyo marco se apliquen estrategias duales con acciones transversales y también estrategias específicas para las mujeres”.
Microempresas y pequeñas empresas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Mejorar la calidad del empleo en las microempresas y pequeñas empresas (MYPE)”.
Economía informal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Progresiva formalización de la economía informal”.
Sector rural y desarrollo local	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Mejorar las condiciones de trabajo y de productividad de las actividades económicas que tienen lugar en el ámbito rural, incluidas las de las poblaciones indígenas”.

28. Ídem

Formación profesional	▶ “Mejorar la competitividad de los recursos humanos y ampliar la cobertura de la formación profesional entre los grupos vulnerables”.
Servicios de empleo	▶ “Incrementar y mejorar la capacidad y la calidad de la atención de los servicios de empleo”.
Salarios y remuneraciones	▶ “Recuperar el salario mínimo como instrumento de política salarial y vincular progresivamente los aumentos de las remuneraciones a los cambios en la productividad y, además, al aumento del costo de vida”.

3.3 Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) están basados en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas realizada en el 2000. El tema principal de esta Declaración es el desarrollo y erradicación de la pobreza a través de la promoción de la “paz y la seguridad, los valores y derechos humanos, la democracia y el buen gobierno, y reafirma los valores fundamentales de libertad, igualdad y solidaridad, tolerancia y respeto por la naturaleza y responsabilidad compartida”²⁹.

De acuerdo a ello, se han establecido ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
2. Lograr la enseñanza primaria universal
3. Promover la igualdad de género y empoderar a la mujer
4. Reducir la mortalidad infantil
5. Mejorar la salud materna
6. Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
8. Fomentar una alianza para el desarrollo

Entonces, **¿de qué manera el trabajo decente contribuye al logro de los ODM?** La promoción del trabajo decente contribuye a que las personas participen activamente en la generación de la riqueza del país y disfruten de los beneficios que de ella se

29. OIT. ODM y trabajo decente. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/index.htm>

desprenden, convirtiéndose así en un imperativo. Asimismo, el respeto de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo sustenta el progreso hacia la reducción de la pobreza y fortalece la democracia, así también, la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y de la discriminación ayudan a las personas a superar la pobreza. Por su parte, el diálogo social efectivo como dimensión del trabajo decente permite que los representantes de gobernantes, trabajadores y empresarios definan de manera conjunta políticas integradoras que favorezcan el empleo, asimismo, contribuye al desarrollo y consolidación de una sociedad democrática y con estabilidad social, condiciones necesarias e indispensables para el logro de los ODM³⁰.

De acuerdo con esto, la OIT propone como medio para lograr el crecimiento con equidad - señalado en la Declaración del Milenio - la generación de trabajo decente y mejores ingresos como centro de la política económica y social de los países. De modo que:

- ▶ La promoción del trabajo decente contribuye a reducir la pobreza (población del mundo con un ingreso menor a un dólar diario), asimismo, está en relación la cooperación para el desarrollo y preocupación por el medio ambiente (ODM 1, 7 y 8).
- ▶ Lograr el trabajo decente para los padres de familia, el tránsito sin dificultades desde la enseñanza a la vida laboral y la eliminación del trabajo infantil son un aporte esencial para alcanzar el objetivo 2 referido a la universalidad de la enseñanza primaria.
- ▶ Incrementar la cobertura y calidad de la seguridad social y la salud favorece el cumplimiento de los objetivos 4, 5 y 6.

Los Programas de Trabajo Decente que viene impulsando la OIT en los países miembros contribuyen al logro de los ocho ODM a través de los cuatro objetivos estratégicos que la OIT viene implementando en el marco de la promoción del trabajo decente (OIT, 2003)³¹:

30. OIT. *ODM y trabajo decente*. En:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/reference.pdf>
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>

31. OIT. *Superar la pobreza mediante el trabajo*. Memoria del Director General de la OIT. Conferencia Internacional del Trabajo. 91° reunión. 2003. En:
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-i-a.pdf>

“Empleo. No es posible erradicar la pobreza si la economía no genera oportunidades de inversión, desarrollo empresarial, creación de puestos de trabajo y medios de vida sostenibles. La vía principal para salir de la pobreza es el trabajo.

Derechos. Los pobres han de poder expresarse para conseguir que se reconozcan sus derechos y exigir que se les respete. Necesitan representación y participación, así como una buena legislación que se cumpla y que favorezca sus intereses, en vez de oponerse a ellos. Sin derechos, y sin la posibilidad de ejercerlos, los pobres no saldrán de la pobreza.

Protección. Los pobres carecen de protección. La capacidad de obtención de ingresos de quienes viven en la pobreza queda anulada por la marginalidad y la falta de sistemas de apoyo. La OIT está procurando encontrar nuevas vías para proporcionar protección social y rehabilitar el cometido del Estado al respecto. Es crucial que las mujeres tengan capacidad para renegociar el reparto de las tareas familiares no remuneradas. Es esencial ayudar a las personas que no pueden trabajar a causa de la edad, de una enfermedad o por discapacidad.

Diálogo. El diálogo es el modo de resolver los problemas pacíficamente. La OIT puede ofrecer su experiencia a quienes viven en la pobreza en lo que atañe al diálogo y la solución de conflictos como medio para promover sus intereses. Podemos amoldar nuestro quehacer para incorporar los intereses de los más pobres”.

3.4 El Trabajo Decente y los Jóvenes

En la actualidad los jóvenes en la región latinoamericana son el grupo el más numeroso de la población en edad de trabajar. En el 2005, de los 106 millones de jóvenes aproximadamente 11 millones tenían 15 años, una cifra similar tenía 16 años y 10 millones tenía 24 años de edad³². Sin embargo, la situación laboral de los jóvenes de América Latina enfrenta serios desafíos.

Formación limitada



El Informe de Trabajo Decente y Juventud (2007) elaborado por la OIT evidencia que a los 15 años, los jóvenes latinoamericanos y caribeños se encuentran en su mayoría en la educación básica

32. OIT. *Informe Trabajo Decente y Juventud. Agenda Hemisférica 2006-2015*. OIT, 2007.

(49 millones) pero existe un número significativo que participan en el mercado laboral.

Las cifras del 2005 muestran que la proporción de jóvenes que trabaja se incrementa entre los 17 y 24 años, lo que evidencia las dificultades de la mayoría de los jóvenes para continuar una formación de nivel superior: los jóvenes que trabajan y estudian son 13 millones; los que están inactivos y que estudian son 32 millones y los desempleados que estudian son cuatro millones. Si se suma la cantidad de jóvenes que estudian en general, tenemos que sólo 49 millones de los 106 lo hacen, lo que representa menos del 50% de jóvenes que logran estudiar.

Así, de acuerdo a los datos mostrados en ese informe, sólo uno de cuatro jóvenes accede a la educación post secundaria universitaria o no universitaria. El 25.2% de jóvenes deja de estudiar por motivos de trabajo y el 34.5% por problemas familiares y económicos.

Si se analizan las cifras considerando el sexo, se aprecia que los jóvenes son mayoría en el grupo de los que sólo trabajan o en los que estudian y trabajan. A diferencia de las jóvenes que en su mayoría se ubican entre los que sólo estudian o que no estudian ni trabajan. Esta situación evidencia la falta de oportunidades sumadas a las tradiciones culturales que dificultan el acceso de las jóvenes al mercado laboral o a la continuidad de sus estudios.

Lograr una mejor trayectoria laboral en los jóvenes de la región supone asegurarles la formación y calificación necesaria para hacer frente a las nuevas demandas del mercado laboral. Se espera una mayor competencia por los puestos de trabajo calificados, pues la globalización ha generado una expansión de la oferta laboral en todos los países, situación que se incrementará en los próximos años.

Desempleo juvenil



El crecimiento poblacional juvenil no debería ser una dificultad en los países de la región si la demanda laboral hubiera aumentado al mismo ritmo. Es importante tener en cuenta que los jóvenes de la actualidad que son mayores de 24 años, nacieron en la década de los ochenta conocida como la "década perdida" por la caída drástica del PBI per cápita y el incremento de la pobreza. Esta situación no facilitó una mejor preparación para la inserción laboral de estos jóvenes y por ende, tienen mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

El desempleo juvenil en la región alcanza cifras mayores que el desempleo de adultos: el 16% de jóvenes de la región están desempleados frente al 5% de los adultos. Si se revisan las cifras globales se encuentra que el 46% del total de desempleados en la región son jóvenes, es decir, 10 millones de jóvenes están desempleados y unos 48 millones se encuentran inactivos.

Estas cifras constituyen un serio desafío en América Latina, pues su reducción constituye una vía importante para la disminución de la pobreza.

Trabajo informal



A diferencia de los adultos, los jóvenes acceden en su mayoría a trabajos precarios e informales: dos de cada tres jóvenes acceden a trabajos informales en los cuales la remuneración es menor al salario mínimo y sin cobertura de la seguridad social.

De acuerdo a los datos presentados en el Informe Trabajo Decente y Juventud (2007) de la OIT, en el 2005, el 63% de jóvenes urbanos y el 84% jóvenes rurales trabajaban sin contrato, ganando el 56% de lo que gana un adulto promedio y con menor nivel de sindicalización.

Las empresas constituyen la principal fuente de empleo para los jóvenes, pues éstos han sido, en general, preparados por el sistema educativo para un trabajo dependiente y por otro lado, las empresas consideran que los jóvenes tiene mayores ventajas: mayor disposición para aprender los procesos, mayor educación que las generaciones anteriores y mejor adaptación y asimilación de las tecnologías de la información. Es importante señalar que hay una mayor proporción de varones jóvenes que trabajan en empresas que de mujeres jóvenes: el 64.3% de jóvenes y, el 50.6% de mujeres jóvenes trabajan en la empresa privada y el 16% de mujeres jóvenes son trabajadoras domésticas.

Los varones jóvenes primero acopian experiencia para luego empezar a desarrollar una empresa propia, aunque sólo el 14% se dedica a negocios propios y el 2% declara ser patrón de alguna empresa³³. A pesar de estas cifras de trabajo independiente, estudios realizados muestran que inician las actividades independientes como una manera más de conseguir ingresos y no porque se haya identificado una oportunidad de

33. Datos presentados en el Informe Trabajo Decente y Juventud. (2007) para el 2005.

negocio, por lo tanto, la expectativa de vida del negocio iniciado es muy corta, fracasando a los pocos meses.

El acceso de los jóvenes a empleos precarios es una realidad en nuestra región. Los jóvenes aceptan estos trabajos con la perspectiva de conseguir experiencia y formación, sin embargo, la dinámica actual de los mercados laborales de la región dificulta el tránsito a una trayectoria laboral de trabajo decente, derivada sobre todo de la limitada participación de los jóvenes en la educación y formación para el trabajo junto con otras restricciones que limitan su participación, como por ejemplo, inserción laboral prematura o precaria, embarazos no deseados, patrones culturales, relaciones al interior de las familias, entre otras.

Por otro lado, la velocidad de los cambios en la producción puede acentuar las brechas en la región y se producen menos posibilidades para satisfacer las expectativas laborales de los jóvenes, quienes, en muchos casos, encuentran en la emigración una respuesta a sus expectativas. Es importante tener en cuenta que, si bien la emigración aumenta las remesas también disminuye la fuerza laboral de trabajadores en edad altamente productiva ocasionando más dificultades en los países para asegurar un mejor futuro para las nuevas generaciones.

Asimismo, los empleos que tienen los padres de los jóvenes actuales también son precarios y la trayectoria laboral que partía de un trabajo precario en la juventud para obtener en el futuro un mejor trabajo ha desaparecido ocasionando en los jóvenes frustración y desesperanza.

Es decir, los jóvenes constituyen uno de los sectores de la población más vulnerable en términos de empleo.

El Informe Trabajo Decente y Juventud (2007) señala que los jóvenes consideran el trabajo como un medio importante para su desarrollo personal y para su participación social. En este sentido, aspiran contar con una perspectiva laboral que les permita visualizar la posibilidad de alcanzar movilidad social y económica como fruto de la formación obtenida y el trabajo realizado. Cuando los jóvenes no ven posible esta mejora en su vida socioeconómica, el trabajo y la educación pierden el valor como medios para lograr su desarrollo personal, lo que trae consigo también desánimo, apatía y aislamiento de la sociedad.

El contexto económico que presenta actualmente la región proporciona condiciones favorables para ofrecer las oportunidades

necesarias para que los jóvenes cuenten con una trayectoria de trabajo decente para su futuro desarrollo personal.

La trayectoria laboral de los jóvenes debe empezar acumulando la mayor cantidad posible de elementos que favorezcan su empleabilidad en el futuro y por ende, ésta debe iniciarse con la educación y la formación o la acumulación de experiencia empresarial como los primeros peldaños de una trayectoria de trabajo decente³⁴.

34. OIT. *Trabajo Decente y Juventud – América Latina*. OIT, Lima, 2007



Parte II

Actividades Metodológicas

Descripción del Desarrollo de las Unidades Temáticas

Contenidos del Módulo del Programa de Capacitación

Orientaciones Metodológicas

- ▶ **Unidad Temática 1:** ¿Qué sabemos de la OIT?
- ▶ **Unidad Temática 2:** ¿Qué son los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo?
- ▶ **Unidad Temática 3:** ¿Qué entendemos por Trabajo Decente?



Descripción del Desarrollo de las Unidades Temáticas

La estructura modular permite la aplicación flexible de las unidades temáticas de acuerdo a las necesidades y características de los participantes, considerando su manejo del tema y experiencia previa, así como la intencionalidad de la capacitación.

La estructura del Programa de capacitación incluye módulos asociados a temas relevantes para la problemática y cada uno de ellos incluye objetivos, actividades, contenidos básicos, recursos a emplear y el tiempo asignado.

Unidad temática	Objetivo	Actividades	Contenidos	Materiales	Tiempo
Es la unidad de organización del programa de capacitación	Es la intencionalidad que dirige cada módulo	Están compuestas por la secuencia de acciones dirigidas al logro de aprendizajes de cada módulo	Son los temas principales que se discutirán durante las actividades	Son los complementos que se emplearán a lo largo de las actividades	Es el tiempo que durará cada actividad

Cada unidad cuenta con una estructura propia que incluye un **objetivo** descrito al inicio del mismo, donde se detalla la intencionalidad del módulo. A continuación, se incluye una serie de actividades orientadas al logro de ese objetivo.

Estas actividades se encuentran organizadas en base a la **secuencia metodológica**, donde se detallan cada una de las acciones a realizar por el formador, dirigidas al logro de los objetivos de aprendizaje.

Asimismo se detallan los **tiempos** a emplear y los **recursos** necesarios para cada una de las actividades.

En cada una de las actividades se encontraran también las ideas fuerza a resaltar según los contenidos, es decir, aquella información que es relevante para el logro de los aprendizajes asignados a este módulo.

Con la finalidad de identificar el nivel de incorporación de los contenidos desarrollados en el módulo, se realizará al finalizar una **evaluación** de carácter objetivo. Ésta, permitirá establecer cuales han sido los aprendizajes logrados y qué aspectos deben ser reforzados, para así ajustar la futura ejecución de actividades. Asimismo, es fundamental al inicio de cada módulo recuperar con el grupo lo realizado en la sesión anterior. Para cumplir con esta tarea se contará con instrumentos de evaluación para cada uno de los módulos.

Por otro lado, se contará con una **evaluación del Módulo** y en ésta se recogerán las percepciones y sugerencias sobre el desarrollo del mismo para su ajuste posterior.

Contenido del Módulo del Programa de Capacitación

Este módulo está conformado por un material teórico que contiene la información necesaria para que el formador pueda ejecutar el programa de capacitación. Esta información se encuentra organizada en tres capítulos.

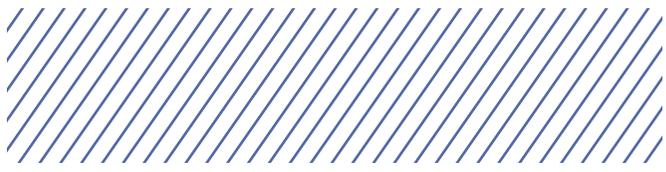
El Módulo de Capacitación está compuesto por tres unidades temáticas y cada una de ellas aborda un tema fundamental en el desarrollo del conocimiento sobre la materia. El primero describe las funciones de la OIT, el segundo define y describe cómo aplicar los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el tercero trata sobre el Trabajo Decente.

A continuación se describen las unidades temáticas y los contenidos principales del Módulo de Capacitación.

Unidad Temática	Contenidos
Unidad Temática 1: ¿Qué sabemos de la OIT?	Introducción. <ul style="list-style-type: none"> ▶ Misión y objetivos ▶ Funcionamiento de la OIT ▶ Fundamentos de la OIT; Tripartismo y Diálogo social
Unidad Temática 2: ¿En qué consisten los Derechos Fundamentales en el Trabajo?	Introducción. Antecedentes. Historia <ul style="list-style-type: none"> ▶ Concepto ▶ Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ▶ Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo contenidos en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo: <ul style="list-style-type: none"> - Libertad de asociación y negociación colectiva - Erradicación del trabajo forzoso u obligatorio - Erradicación del trabajo infantil - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación
Unidad Temática 3: ¿Qué entendemos por Trabajo Decente?	Introducción Contexto. Desarrollo Humano y Trabajo Decente <ul style="list-style-type: none"> ▶ Concepto de Trabajo Decente ▶ Dimensiones: normativa, económica, de protección social y de representación y participación ciudadana. ▶ Agenda Hemisférica: cómo surge, finalidad, qué contiene: desafíos para la región ▶ Objetivos de Desarrollo del Milenio y Trabajo Decente ▶ Jóvenes y Trabajo Decente

Cuadro resumen: contenidos y actividades de las unidades temáticas

Unidad temática	Contenidos	Actividades	Tiempo
¿Qué es la OIT?	<p>Introducción.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Misión y objetivos ▶ Funcionamiento de la OIT ▶ Fundamentos de la OIT; Tripartismo y Diálogo social 	<p>Presentación (10 min)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Qué es la OIT? (30 min) ▶ ¿Cuáles son sus fundamentos? (15 min) <p>Evaluación de la Unidad Temática (10 min)</p>	1 hora y 5 min
¿En qué consisten los Derechos Fundamentales en el Trabajo?	<p>Introducción: Antecedentes. Historia</p> <p>Concepto</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo contenidos en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo ▶ Categorías de derechos de la Declaración: (descripción de cada una de las categorías, como áreas) <ul style="list-style-type: none"> - Libertad de asociación y negociación colectiva - Erradicación del trabajo forzoso u obligatorio - Erradicación del trabajo infantil - Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Qué son los Derechos Fundamentales en el Trabajo? (45 min) ▶ ¿Qué principios orientan los Derechos Fundamentales en el Trabajo? (45 min) ▶ Derechos Fundamentales en el Trabajo: libertad de asociación y libertad sindical; reconocimiento efectivo de negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; erradicación del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (60 min) <p>Evaluación de la Unidad Temática (10 min)</p>	2 horas y 40 min
¿Qué entendemos por Trabajo Decente?	<p>Introducción Contexto. Desarrollo humano y Trabajo Decente</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Concepto de Trabajo Decente ▶ Dimensiones: normativa, económica, de protección social y de representación y participación ciudadana ▶ Principios: eliminación del trabajo forzoso, prevención y erradicación del trabajo infantil, promoción igualdad de oportunidad, libertad sindical y de asociación y negociación. ▶ Agenda Hemisférica: cómo surge, finalidad, que contiene: desafíos para la región Políticas generales y políticas específicas ▶ ODM y Trabajo Decente ▶ Jóvenes y Trabajo Decente 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ ¿Qué es el Trabajo Decente? (30 min) ▶ ¿Qué es la Agenda Hemisférica? Desafíos. (30 min) ▶ Relación entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Trabajo Decente (30 min) <p>Evaluación de la Unidad Temática (10 min)</p>	1 hora y 40 min



Orientaciones Metodológicas

Estas orientaciones están dirigidas al logro, por parte de los formadores, de un manejo adecuado tanto de los contenidos como de la metodología de conducción de las actividades de las unidades que componen el Módulo de Capacitación

La intención de este acápite es la de dirigir, orientar y dar algunas respuestas a las inquietudes de los formadores en los procesos de capacitación.

Estas orientaciones permitirán desarrollar las unidades temáticas del Módulo de Capacitación, brindando información, dinámicas de trabajo y resolviendo inquietudes sobre el manejo de las actividades planteadas.



Perfil del formador

Para la definición del perfil de Formador que deberá conducir el Módulo de Capacitación se debe tener en cuenta lo siguiente:

En el área profesional:

- ▶ Deberá contar con experiencia profesional en la temática.
- ▶ Deberá contar con experiencia en el área de capacitación con jóvenes por lo menos de 3 años.
- ▶ Deberá manejar información básica sobre los temas específicos.
- ▶ Deberá contar con disposición y tiempo para colaborar en la aplicación del Módulo de Capacitación.
- ▶ Deberá contar con cierta estabilidad en la medida que esto permitirá garantizar cierta continuidad en los procesos de capacitación.

En el área metodológica:

- ▶ Deberá contar con alguna experiencia de capacitación, en la medida que ésta le permitirá una mejor aproximación, tanto a la temática como a los participantes. Deberá contar con experiencia en el manejo de grupos en procesos de capacitación.
- ▶ Deberá tener capacidad de organización del tiempo, materiales, infraestructura, etc.
- ▶ Deberá tener capacidad de comprensión de los aspectos jurídicos, sociológicos y psicológicos relativos a la OIT, los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Trabajo Decente.
- ▶ Deberá contar con capacidad de búsqueda y sistematización de información, en la medida que se requiera completar la información adjunta al programa (guía, materiales, etc.).
- ▶ Deberá contar con la capacidad de sistematizar y evaluar el desarrollo de las actividades de acuerdo a los objetivos del programa, así como de las unidades temáticas que se implementen.

En el área personal:

- ▶ Deberá estar sensibilizado y comprometido con los temas relativos la OIT, los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Trabajo Decente. Deberá contar con capacidad de escucha (empatía), de tolerancia y comprensión de los comentarios y opiniones vertidos en los talleres, de manera de orientar la reflexión de manera saludable y productiva.
- ▶ Deberá contar con la capacidad de generar confianza y propiciar el debate de los participantes, en función del tema que los convoca.

Desempeño del formador

Durante el desarrollo de las unidades temáticas del Módulo de Capacitación es importante considerar cual es el **rol del formador**, en la medida que esto permitirá mejorar su desempeño. Esto se puede lograr considerando los siguientes aspectos:

- ▶ Estar comprometido con los temas relativos la OIT, los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Trabajo Decente, lo que significa evidenciar cierta sensibilidad sobre la problemática.
- ▶ Promover la comunicación, demostrando un profundo y permanente respeto y empatía con las personas y sus ideas a

- lo largo del desarrollo de los módulos.
- ▶ Manejar con solvencia la información básica sobre la OIT, los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Trabajo Decente que será trabajada a lo largo de las unidades temáticas, empleando un lenguaje sencillo y concreto para facilitar la comprensión.
 - ▶ Resolver situaciones de “conflicto” que puedan presentarse en el desarrollo de las unidades temáticas, con los participantes, con ciertos contenidos, etc.
 - ▶ Orientar el logro de consensos a través de la participación de los integrantes del grupo, facilitando la síntesis de los temas principales. Es importante también respetar las discrepancias.

El Formador debe, a lo largo de la ejecución del módulo y de cada unidad temática, garantizar el logro de los objetivos propuestos. Para que esto suceda, deberá seguir una secuencia, de manera que se le haga más sencilla la conducción de las actividades.

////// Orientaciones para la ejecución del Módulo de Capacitación

A continuación se describen algunos de los aspectos esenciales para el desarrollo de los módulos que componen el programa de capacitación:

Metodología participativa



El diseño del programa, así como el desarrollo de actividades al interior de las unidades temáticas, se basa en un enfoque participativo. Es decir, se considera a los participantes como entes activos en la construcción del conocimiento, antes que receptores de información. Se intentan rescatar los conocimientos previos, la experiencia, así como las creencias y actitudes en la medida que eso permite dar un primer paso de exploración del bagaje que ellos aportan al proceso de capacitación.

Esta metodología está orientada a la participación e inclusión de todos los integrantes del proceso de aprendizaje. Esto supone incorporar a su experiencia nueva información, además de la comunicación con los otros miembros del grupo y la aplicación de lo aprendido a su propio contexto, adecuándola y ajustándola a sus propias necesidades.

La metodología participativa intenta retomar la realidad de los participantes, generar un proceso de reflexión lúdico y creativo sobre una temática, con la intención de modificar las formas de actuar en la realidad que se aborda.

También se debe considerar que los aprendizajes se logran integrando conocimientos, habilidades y actitudes. Es decir, que se debe pensar, hacer y sentir de manera integral, incorporando los nuevos aprendizajes, reforzando su aplicación en nuevas situaciones vinculadas a los temas tratados.

En cada actividad se describe una secuencia que el formador debe seguir para llevar a cabo la formación. Cada actividad debe estar acompañada de ciertas orientaciones que permitan a los participantes saber si están bien encaminados y si su participación es la más adecuada.

Secuencia metodológica



Para el logro de los objetivos de aprendizaje descritos en cada una de las unidades temáticas de este Módulo de Capacitación, se sugiere considerar una secuencia con las siguientes fases:



- ▶ **Partiendo de lo que sé:** esta fase está orientada a identificar y recopilar la información y conocimientos previos de los participantes, sobre la temática a tratar.



- ▶ **Aprendiendo sobre...:** esta fase implica el contraste de los conocimientos previos propios con aquellos de los demás participantes, a partir de la puesta en común con el grupo. Asimismo, la argumentación de la propia experiencia o percepción permite la puesta en cuestión de los propios conocimientos. Se brinda la información nueva sobre los temas tratados.



- ▶ **Aplicando lo aprendido:** esta fase es la de mayor complejidad, en la medida que supone la construcción de nuevos aprendizajes en los que se incorpora la información proporcionada, a partir de una reflexión consistente y orientada a la acción en el entorno al que se pertenece.

¿Cómo desarrollar el Módulo?



Las actividades de cada Unidad Temática tienen la intención de sensibilizar e informar a los participantes sobre temas relativos a la OIT, los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Trabajo Decente. Es decir, los diversos participantes deben reflexionar de manera crítica y creativa sobre la problemática.

Cada Unidad Temática debe contar con un número de participantes que permita el trabajo en grupo, con un máximo de 15 personas.

Previamente, se debe tener en consideración la composición de los participantes, es decir, de qué área laboral proceden para adecuar el desarrollo de las actividades a sus características.

Para desarrollar las actividades se debe emplear un lugar amplio e iluminado y contar con sillas o asientos desplazables para facilitar el movimiento durante la formación.

Las Unidades Temáticas están planificadas para que duren de 1 a 2 horas según el caso. En cada módulo se deben considerar la distribución de tiempo siguiente:

- ▶ Presentación de participantes (15 minutos)
- ▶ Desarrollo de actividades (1 a 2 horas aproximadamente)
- ▶ Evaluación (15 minutos)

¿Cómo desarrollar las Unidades Temáticas?



A continuación se sugieren ciertas acciones, secuenciadas y organizadas, que deberían seguirse para conducir adecuadamente los módulos:

Acciones previas de ejecución de la Unidad Temática

- ▶ Revisar el cuadro resumen de la Unidad Temática
- ▶ Elegir la dinámica de presentación
- ▶ Revisar y leer las actividades a desarrollar
- ▶ Preparar los materiales
- ▶ Revisar los materiales de apoyo e información adicional

Acciones durante la ejecución de la Unidad Temática

- ▶ Presentar al Formador al grupo

- ▶ Presentar el objetivo de la Unidad Temática del Módulo de Capacitación
- ▶ Realizar la presentación de cada uno de los participantes
- ▶ Aplicar la secuencia metodológica sugerida con flexibilidad
- ▶ Controlar el tiempo a lo largo del desarrollo del módulo
- ▶ Orientar el desarrollo de actividades en grupos
- ▶ Dirigir las plenarios de acuerdo a las actividades
- ▶ Emplear los materiales de apoyo sugeridos
- ▶ Realizar la evaluación de aprendizaje (formato sugerido)

Acciones posteriores de ejecución de la Unidad Temática

- ▶ Revisar los resultados generados en las actividades
- ▶ Reconstruir la secuencia metodológica y evaluar ajustes
- ▶ Sistematizar las evaluaciones realizadas
- ▶ Sistematizar sugerencias desarrolladas durante las actividades

Dinámicas de trabajo para la ejecución de las unidades temáticas

A continuación se plantean algunas dinámicas o actividades que pueden realizarse en diferentes momentos del desarrollo de los talleres con los participantes. Se pueden llevar a cabo al inicio de una sesión, con la intención de romper el hielo, agrupar a los participantes, facilitar el tratamiento de algún tema difícil, etc. Asimismo, pueden servir para agrupar a los participantes, venciendo los criterios de cercanía u otros.

Aquí se proponen algunas dinámicas, sin embargo, se pueden incluir aquellas que los formadores conozcan que permitan lograr los mismos objetivos y que se ajusten al enfoque metodológico propuesto, así como al tema a tratar.

Dinámica del ovillo

Materiales: un ovillo de lana

Tiempo: 10 minutos

Descripción:

- ▶ Los participantes se colocan en un círculo, el formador inicia la actividad diciendo: "Cada uno debe decir algo que le gusta hacer y luego lanzar el ovillo a otra persona. Esta persona deberá decir también algo que le gusta hacer".
- ▶ Se da inicio a la actividad, cada uno va diciendo sus preferencias y así hasta que TODOS hayan participado. Si es posible, hacer una segunda ronda.
- ▶ Finalmente, se ve que se ha formado una telaraña. Se describe cómo se ha construido entre todos la misma. Sirve para representar las redes, por ejemplo.

Dinámica de los refranes

Materiales: Cartulinas con la mitad de cada refrán

- ("No por mucho madrugar, amanece más temprano", "A quien madruga, Dios lo ayuda", "Es más fácil ver la paja en el ojo ajeno, que la viga en el propio", "Más vale pájaro en mano, que ciento volando", "A buen sueño, no hay cama dura", "Quien a hierro mata, a hierro muere", "De tal palo, tal astilla", "Al mal tiempo, buena cara", "Los mejores consejos, en los más viejos", "A caballo regalado, no se le mira el diente", etc.).

Tiempo: 10 minutos

Descripción:

- ▶ Se reparte a cada uno de los participantes una tarjeta (con la mitad de un refrán) y cada uno debe buscar completar el refrán. Se pueden repetir los refranes.
- ▶ Cuando ya se encuentren juntos, entonces se les pide que hagan preguntas a su pareja: nombre, actividad, hobbies, etc.

Dinámica de los zapatos

Materiales: zapatos de los participantes

Tiempo: 15 minutos

Descripción:

- ▶ Se pide a los participantes que se coloquen en un círculo y que entreguen uno de sus zapatos y los pongan en el centro.
- ▶ Luego cada uno debe escoger un zapato del montón y buscar al dueño. No se puede elegir su propio zapato.
- ▶ Cuando ya se encuentren, entonces se les pide que hagan preguntas a su pareja: nombre, actividad, hobbies, etc.

Dinámica de las tarjetas o números

Materiales: tarjetas de colores (4 colores)

Tiempo: 10 minutos

Descripción:

- ▶ Se entregan indistintamente las tarjetas a los participantes, sin considerar el color.
- ▶ Luego, se pide que todos aquellos que tengan la tarjeta de un mismo color se agrupen, señalando un lugar.
- ▶ Es una forma de agrupar, venciendo las afinidades y rompiendo los grupos preexistentes.
- ▶ Se puede hacer lo mismo asignando números: 1, 2, 3 y 4...y pedir entonces, que se agrupen por números.

Dinámica del bote

Materiales: ninguno

Tiempo: 10 minutos

Descripción

- ▶ El grupo se coloca de pie; todos juntos.
- ▶ El formador dice: "Hay un naufragio y deben formarse botes de 6 personas para salvarse".
- ▶ Los participantes se agrupan de 6 en 6. Los que no se agruparon son los que se "ahogaron".
- ▶ Repite la consigna: "Hay un naufragio y deben formarse botes de 3 personas para salvarse".
- ▶ Así hasta que solo queden botes de 2 personas.

Dinámica de la pelota

Materiales: pelota

Tiempo: 10 minutos

Descripción:

- ▶ Los participantes se colocan en un círculo y el formador inicia la actividad diciendo: "Cada uno debe decir algo que le gusta hacer y luego lanzar la pelota a otra persona. Esta deberá decir también algo que le gusta hacer".
- ▶ Se da inicio a la actividad, cada uno va diciendo sus preferencias y así hasta que TODOS hayan participado. Si es posible, hacer una segunda ronda.
- ▶ Sirve también para presentarse rápidamente: nombre, ocupación, etc.



Unidad Temática 1

¿Qué sabemos de la OIT?

Objetivo de la unidad temática:

- ▶ Comprender lo que hace, características e importancia de la OIT.

¿Qué sabemos de la OIT?

(Tiempo aproximado: 1 hora)

1.1 Secuencia Sugerida y Alternativas Metodológicas

- ▶ Presentación de los participantes (10 minutos)
- ▶ ¿Qué es la OIT? (30 minutos)
- ▶ ¿Cuáles son los fundamentos de la OIT? (20 minutos)
- ▶ Evaluación de la Unidad Temática (10 minutos)

Actividad	Dinámica	Sugerencias	Tiempo	Materiales
1 - Presentación de los participantes	Dinámica de presentación	Se sugiere para grupos de máximo 20 personas.	10 a 15 minutos	Ovillo de lana o similares. El espacio debe ser amplio.
	Presentación general	Conducir la presentación de cada participante: nombre, ocupación... Se sugiere cuando los grupos son de más de 20 personas.	10 a 15 minutos	_____
2. ¿Qué es la OIT?	Discusión y análisis de noticias	Conducir una discusión grupal sobre noticias presentadas. Recoger la opinión de todos los participantes sobre el tema.	30 minutos	Hojas con noticias reproducidas relacionadas con la temática.
3. ¿Cuáles son los fundamentos de la OIT?	Exposición y diálogo	Conducir la discusión sobre los fundamentos que orientan la OIT. Debe ser breve y con ejemplos.	20 minutos	Manual del formador. Esquema con contenidos principales (sugerido).
4. Evaluación de la Unidad Temática	Prueba escrita	Explorar la información incorporada.	10 minutos	Hojas de evaluación.

1.2 Desarrollo de las Actividades de la Unidad Temática



ACTIVIDAD 1: Presentación de los participantes

Dinámica de presentación de participantes

Materiales:

- ▶ Un ovillo de lana

Tiempo:

- ▶ 10 minutos

Secuencia:

- ▶ Los participantes se colocan en un círculo, el formador inicia la actividad diciendo: "Cada uno debe decir SU NOMBRE y algo que le gusta hacer y luego lanzar el ovillo a otra persona. El formador con el ovillo de lana en la mano se presenta, DICE SU NOMBRE, y algo que le gusta hacer. Luego, sujeta el borde de lana y lanza el ovillo a un participante.
- ▶ Este participante deberá decir también SU NOMBRE y algo que le gusta hacer.
- ▶ Se da inicio a la actividad, cada uno va diciendo sus preferencias y así hasta que TODOS hayan participado.
- ▶ Finalmente, se ve que se ha formado una telaraña. Se describe cómo se ha construido entre todos. Sirve para conocer los nombres y gustos de los participantes.
- ▶ Asimismo, se señala la tarea a emprender de construcción colectiva, de trabajo colectivo.



ACTIVIDAD 2: ¿Qué es la OIT?

Dinámica de discusión y análisis de noticias de las noticias

Materiales:

- ▶ Se traen impresas **4 noticias**³⁵ sobre la OIT en el país. Cada una en una tarjeta.

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ Se organizan 4 grupos, empleando la técnica correspondiente.
- ▶ Se entrega una tarjeta a cada grupo, señalando que se trata de una NOTICIA del país, que es un elemento MOTIVADOR.
- ▶ Se abre con la consigna: "En cada tarjeta encontrarán un NOTICIA sobre la OIT". "Discutan en grupo si conocían la organización. Si habían escuchado hablar de ella, ¿en qué circunstancia?". Lo que deseamos es conocer qué sabemos sobre la organización".
- ▶ Luego, se señala qué deben escribir -después de lograr el consenso- cuáles con las funciones y características de esta organización. Se recorre el grupo verificando que cada persona participe, que comente la noticia, la información que tiene sobre la OIT... Es un trabajo grupal.
- ▶ Al finalizar el tiempo se pide que cada grupo haga una presentación.
- ▶ Se escucha con atención cada una de las presentaciones y el comentario sobre las noticias planteadas.
- ▶ El formador complementa las presentaciones de acuerdo al nivel de información que demuestran los participantes.

35. Las noticias "La OIT lucha contra el VIH/SIDA", "La OIT comprometida con los derechos de los agricultores", "La OIT defendiendo el medio ambiente a través del arte" y "Campaña de seguridad en el trabajo con colaboración de la OIT" se encuentran al final de la presente Unidad Temática.

Ideas a reforzar.

- ▶ Se utiliza la NOTICIA como un elemento motivador de la sesión, leyendo y señalando la información relevante.
- ▶ Se explora el nivel de conocimiento de los participantes en el taller sobre la institución, con el objetivo de completarla.
- ▶ Se deben relacionar las definiciones y funciones brindadas por los participantes y relacionarlas con los contenidos ofrecidos a continuación.

En cuanto a la historia y orígenes de la OIT:

- ▶ “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 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”.

En cuanto a las características de la OIT:

- ▶ “La OIT, la única agencia tripartita del sistema de Naciones Unidas, está comprometida a promover trabajo decente, la seguridad laboral y mejores condiciones de trabajo para las personas que viven tanto en los países pobres como en los ricos”.
- ▶ “La OIT es un referente en el mundo del trabajo. Está constituida por expertos en el trabajo y el empleo y tiene un papel clave para el logro del desarrollo económico y el progreso en general”.

En cuanto a los objetivos de la OIT:

- ▶ “Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo entre gobiernos, empleadores y trabajadores al abordar temas relacionados con el trabajo”.

**ACTIVIDAD 3: ¿Cuáles son los fundamentos de la OIT?****Dinámica de exposición y diálogo****Materiales:**

- ▶ Presentación de los fundamentos de la OIT (carácter tripartito y diálogo social)

Tiempo:

- ▶ 15 minutos

Secuencia:

- ▶ Se lleva a cabo la presentación (muy breve), de los fundamentos de la OIT.
- ▶ Una vez terminada la presentación se indaga en el grupo a través de las siguientes preguntas: ¿Han escuchado antes hablar sobre el diálogo social? ¿Han escuchado hablar del concepto de tripartismo? ¿Cuáles son las formas en las que pueden expresarse estas características? ¿Cuáles son las limitaciones de ambos rasgos? ¿Conoces experiencias que ejemplifiquen estos conceptos?
- ▶ Se recogen las opiniones de cada participante y se refuerzan las ideas principales.

Ideas a reforzar.**En cuanto al carácter tripartito:**

- ▶ “La OIT responde a las necesidades de los hombres y mujeres trabajadoras, reuniendo a los gobiernos y los representantes de los empleadores y trabajadores, con el fin de elaborar normas adecuadas y respetuosas con los Derechos Fundamentales en el trabajo”.
- ▶ “La estructura tripartita de la OIT le proporciona un carácter único entre las organizaciones internacionales, ya que las organizaciones de empleadores y trabajadores participan junto con los gobiernos en todas las discusiones y las tomas de decisiones”.

- ▶ “La OIT ayuda a gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas, a adaptar la legislación laboral para hacer frente a retos económicos y sociales y a mejorar la administración del trabajo”.

En cuanto al diálogo social:

- ▶ “La OIT define el diálogo social como la negociación, consultas e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas que son de interés común”.
- ▶ La manera en que se lleva a cabo este diálogo social varía de acuerdo al país y la región. Para un diálogo social efectivo se requieren:
 - Respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva;
 - Organizaciones de trabajadores y empleadores que sean fuertes e independientes, con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en un diálogo social;
 - Voluntad política y compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social;
 - Respaldo institucional adecuado.
- ▶ “Para que el diálogo social funcione, el Estado debe ser activo pues le cabe la responsabilidad de crear un clima político y civil estable para que las organizaciones de empleadores y trabajadores puedan desarrollar sus funciones sin temor a represalias”.
- ▶ “La negociación colectiva es la forma más común de diálogo social y constituye un indicador útil sobre la capacidad de los países para comprometerse con el tripartismo al nivel nacional”.

Noticias sobre la OIT

La OIT en la lucha contra el VIH/SIDA

BRIDGETOWN, Barbados – Los programas para avanzar en la acción contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo son cada vez más comunes en el Caribe, de acuerdo con un informe que será publicado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

Cinco países del Caribe – Barbados, Belice, Guyana, Jamaica y Trinidad y Tobago – trabajan con el Programa de la OIT de Respuestas estratégicas de las empresas al VIH/SIDA (SHARE) para implementar políticas y programas destinados a enfrentar la discriminación y el cambio de actitudes en, y a través, del lugar de trabajo.

Los Ministerios del Trabajo de la región, así como trabajadores y empleadores y sus organizaciones, lideran las iniciativas contra el VIH/SIDA en el lugar de trabajo, según el informe de la OIT “Salvar vidas, proteger empleos”.

El informe será presentado en Barbados junto a la película que lo acompaña, titulada “Impulsar el cambio” (Creating Change), cuyo estreno está previsto para el 20 de mayo de 2008. La película muestra casos exitosos de aplicación del programa SHARE en los países que lo han puesto en práctica en el mundo.

El informe evidencia los progresos obtenidos con la puesta en práctica de políticas y programas VIH en el lugar de trabajo, a nivel empresarial y nacional, en los 24 países que abarca el proyecto.

El informe registró una importante mejora en las actitudes de los trabajadores hacia las personas que viven con VIH/SIDA en los seis países donde se desarrollaron experiencias piloto – Belice, Benin, Camboya, Ghana, Guyana y Togo – durante los últimos cuatro años. El porcentaje de trabajadores que mostraron una actitud de respaldo hacia los colegas que viven con VIH/SIDA aumentó de 49% a 63% desde el inicio del proyecto SHARE. Además, el porcentaje de trabajadores que declararon que utilizaban preservativo con sus parejas no regulares aumentó de 74% a 84%. En Belice, el porcentaje de trabajadores que dijeron tener una actitud positiva hacia el preservativo incrementó de 52,7% a 72%.

Los cambios en la actitud pueden ser atribuidos en parte al mayor acceso a los servicios sobre VIH en las empresas en los seis países. En 2003, cuando comenzó a aplicarse SHARE, sólo el 14% de las empresas que participaban en estos países tenían políticas formales sobre VIH. El estudio de impacto registró que el 76% de las empresas participantes tenían políticas formales vigentes sobre VIH. En Guyana, las 18 empresas asociadas incluyeron al menos 5 de los Principios Fundamentales del repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT en sus

políticas formales, que comprenden la no discriminación, que los exámenes no sean obligatorios, la confidencialidad de los médicos, la prevención universal y el acceso a la educación. Además, el 78% de las empresas que participan en el proyecto en Guyana acordaron que en los próximos seis meses algunas horas de trabajo se dedicarán a la educación sobre VIH/SIDA.

La nueva película y el informe ponen en evidencia el papel del lugar de trabajo en la respuesta global a la epidemia de VIH.

La OIT comprometida con los derechos de los agricultores

Quienes trabajan en la agricultura deberían gozar de los mismos derechos fundamentales que quienes trabajan en otros sectores. En muchos países, aún no es así. La OIT trabaja codo con codo con los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores a fin de promover el respeto de los principios y derechos básicos en el trabajo.

Encontrar formas de mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo de los agricultores continúa siendo un desafío, pues el sector es más diverso y menos organizado que el sector industrial. En 2001, la OIT adoptó el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura (núm. 184) en el que se proporciona un marco para establecer y poner en práctica políticas nacionales sobre la seguridad y la salud en el trabajo agrícola.

Este Convenio proporciona orientaciones acerca de las medidas preventivas y de protección relacionadas con los principales peligros a los que hacen frente los trabajadores agrícolas: la seguridad de la maquinaria, la manipulación y el transporte de materiales, la gestión de sustancias químicas, la manipulación de animales y la construcción o el mantenimiento de las instalaciones agrícolas. Otras disposiciones abordan la protección de los trabajadores jóvenes, los trabajadores temporeros y estacionales y de las trabajadoras antes y después de dar a luz; en otras, se subraya la necesidad de contar con seguros contra lesiones y enfermedades así como con equipamientos de tipo social.

Oficina Internacional del Trabajo. Suiza <http://www.ilo.org/communication>

Estadísticas clave sobre agricultura

- ▶ La mitad de la fuerza de trabajo mundial se concentra en el sector agrícola.

- ▶ De los 1,3 mil millones de mujeres, hombres y niños que trabajan en la agricultura, 450 millones son asalariados.
- ▶ Las mujeres representan más de la mitad de la mano de obra agrícola.
- ▶ El 70% de los niños que trabajan en el mundo lo hacen en la agricultura.
- ▶ La agricultura es una de las tres ocupaciones más peligrosas junto con la construcción y la minería.
- ▶ Los accidentes en el lugar de trabajo cobran la vida de 170 mil trabajadores agrícolas cada año.
- ▶ La tasa de accidentes mortales en la agricultura duplica a la de las demás industrias.
- ▶ 40.000 trabajadores agrícolas mueren al año por exposición a plaguicidas.

La OIT defendiendo el medio ambiente a través del arte

Transformar la basura en salarios es el objetivo de un ambicioso proyecto en Burkina Faso y el tema de un documental de la Oficina Internacional del Trabajo que fue proyectado en el Festival de Cine "CineAmbiente" en Turín, Italia.

"Burkina Faso: Proteger el medio ambiente aprovechando los desechos" es la historia de un galardonado proyecto concebido por Andrea Micconi, graduado en el Centro de Formación de la OIT en Turín, quien con la ayuda de las autoridades y empresas locales estableció un centro de reciclaje auto gestionado en la capital del país. Antes de la apertura del centro, las calles de Ouagadougou y sus alrededores estaban tapiados de desechos de bolsas plásticas, botellas y otros residuos. El centro de reciclaje resolvió un problema de contaminación e introdujo una fuente de empleo novedoso y sostenible que además genera ingresos para las personas en el país.

En CineAmbiente en Turín cada año se proyectan alrededor de 70 películas. Este festival de cine sobre temas ambientales se realiza desde 1998 y en sus ediciones pasadas premió a los directores de cine Taggart Siegel y Leonard Retel Helmrich. Sus principales patrocinantes son el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el Ministerio del Ambiente de Italia. El documental de la OIT, también fue presentado por la CNN en una versión corta y fue proyectado en el cinema en Turín.

Campaña de Seguridad en el trabajo con colaboración de la OIT

SEÚL, República de Corea (OIT EnLínea) – “El Hombre Araña está en la sala de emergencias... Superman se desmayó. ¿Qué sucede?”

Estas citas no fueron sacadas de la más reciente película con los dos superhéroes sino que la Agencia Coreana de Salud y Seguridad en el Trabajo (KOSHA) lanzó una campaña en línea sobre seguridad de dos meses de duración, con el fin de aumentar la sensibilización de los usuarios de Internet sobre este tema.

La campaña ofrece diversas oportunidades de participación bajo el lema “Formación diaria sobre seguridad”, que incluye cuestionarios, búsqueda de riesgos ocultos, identificación de actividades peligrosas, listas de control relacionadas con la seguridad, etc.

El banner publicitario del sitio web de KOSHA ha captado la atención de miles de usuarios de Internet. El anuncio muestra una imagen humorística del Hombre Araña que se lastima mientras se balancea de un edificio a otro y de Superman que se desmaya a causa de exceso de trabajo. Junto a la campaña, el Ministerio del Trabajo creó un blog sobre seguridad en el trabajo. La campaña confirma a la República de Corea como uno de los países de Asia que están en la vanguardia al mostrar el camino hacia un sistema integrado para la seguridad y salud en el trabajo (SST).

Corea ratificó hace poco el Convenio No. 187 sobre el Marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la OIT. Esta importante norma internacional del trabajo diseñada para promover una “cultura de prevención en materia de seguridad y salud” entrará en vigor en los próximos meses.

El nuevo movimiento para lograr lugares de trabajo más seguros fue tema fundamental de la agenda del 18o Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, que se llevó a cabo precisamente en Seúl, República de Corea, del 29 de junio al 2 de julio de 2008.

El Congreso Mundial está organizado cada tres años por la OIT, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) y la organización que la hospeda, este año KOSHA. De acuerdo con Sur Han-Og, director general de KOSHA, responsable de los preparativos del Congreso, el encuentro “revolucionará por completo la visión del mundo sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo”.

La campaña en Internet de la República de Corea ayudó a alcanzar este objetivo, puesto que este país en 2006 registró 2.453 accidentes mortales en el trabajo y pérdidas por esta causa por 1,5 billones (millones de millones) de KRW (cerca de 1.500 millones de dólares) en la economía.

No obstante, estos accidentes mortales son sólo la punta del iceberg. La mayoría de los accidentes son menos dramáticos, pero tienen efectos devastadores para el trabajador y la economía. Un estudio de KOSHA reveló que más de 70 por ciento de las caídas accidentales, 8.238 de las 11.687, ocurren de una altura inferior de 3 metros, la mayoría en la industria de la construcción.

Frente a estos resultados, KOSHA declaró septiembre 2007 como el “mes de la prevención de las caídas” y estimuló para que en los lugares de trabajo se colocaran señales de seguridad. Se desarrollaron asimismo, nuevos cursos de formación, programas de educación para empresas de la construcción, sistemas de prevención de caídas e inspecciones de seguridad en los lugares de construcción.

Evaluación

A continuación encontrarás una serie de preguntas sobre los distintos temas tratados a lo largo de las actividades desarrolladas. La intención es conocer cuánto has comprendido sobre los mismos.

Lee con atención cada pregunta. Debes elegir y marcar con un **aspa (X)** la respuesta que consideres correcta.

1.- A continuación se plantean varias afirmaciones. Señala cual es la correcta:

- a. La OIT es una organización compuesta por gremios empresariales.
- b. **La OIT es una organización tripartita.**
- c. La OIT es una organización compuesta sólo por trabajadores.
- d. La OIT es una organización compuesta por los gobiernos.

2.- Sobre la OIT:

- a. Es una unidad de generación de ingresos para los desfavorecidos.
- b. Es una unidad de investigación sobre la economía mundial.
- c. **Un objetivo principal es promover los derechos laborales.**
- d. Un objetivo principal es generar ganancias a las empresas.

3.- Son funciones de la OIT:

- a. Ayuda a los trabajadores a tener representación frente a los empresarios.
- b. **Ayuda a gobiernos y a organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas.**
- c. Ayuda a los empresarios a tener representación frente a los trabajadores.
- d. Ayuda al gobierno a organizarse frente a los trabajadores y empresarios.

4.- El diálogo social (según la OIT):

- a. Hace referencia a la negociación entre los actores principales, trabajadores y empresarios para la defensa de sus intereses.
- b. Son las formas de crear un espacio de conversación y acuerdo entre trabajadores y empresarios.
- c. Hace referencia a la defensa de los derechos de los trabajadores en la relación laboral con sus empleadores.
- d. **Son los tipos de negociación, consultas e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas que son de interés común.**

5.- Son requisitos del diálogo social:

- a. Intereses compartidos por trabajadores y gobierno.
- b. Contexto económico de crecimiento sostenido.
- c. **Voluntad política y compromiso de todas las partes de participar en el diálogo social.**
- d. Concertación entre gobierno y empresarios.



Unidad Temática 2

¿En qué consisten los Derechos Fundamentales en el Trabajo?

Objetivo de la unidad temática:

Comprender el concepto, características e importancia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo:

- ▶ Comprender el concepto, características e importancia de la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva.
- ▶ Comprender el concepto, características e importancia de la erradicación del Trabajo Forzoso.
- ▶ Comprender el concepto, características e importancia de la erradicación del Trabajo Infantil.
- ▶ Comprender el concepto, características e importancia de la lucha contra Discriminación Laboral.



¿En qué consisten los Derechos Fundamentales en el Trabajo?

(Tiempo aproximado: 2 horas y 30 minutos)

2.1 Secuencia Sugerida y Alternativas Metodológicas

- ▶ ¿Qué son los Derechos Fundamentales en el Trabajo? (45 minutos)
- ▶ ¿Qué principios orientan los Derechos Fundamentales en el Trabajo? (45 minutos)
- ▶ Derechos Fundamentales en el Trabajo: libertad sindical y de asociación y reconocimiento efectivo al derecho a la negociación colectiva; Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; erradicación efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. (180 minutos)

Actividad	Dinámica	Sugerencias	Tiempo	Materiales
1. ¿Qué son los Derechos Fundamentales en el Trabajo?	Lluvia de ideas.	Explorar los conceptos. Facilitar la participación individual y la producción grupal.	45 minutos	20 Tarjetas en blanco de cartulina. Marcadores para papel o pizarra o tablero (uno por persona). Cinta adhesiva o cinta para enmascarar.
2. ¿Qué principios orientan los Derechos Fundamentales en el Trabajo?	Discusión de principios.	Explicar cada uno de los principios. Usar ejemplos. Revisar correspondencia de fotos y principios. Organizar los grupos al azar para el trabajo en equipo.	45 minutos	Tarjetas con cada uno de los principios (4). Una por grupo. Fotos sobre cada uno de los principios (opcional).

<p>3. Derechos Fundamentales en el Trabajo: libertad sindical y de asociación y de reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; erradicación efectiva del trabajo infantil; eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>Discusión de casos.</p>	<p>Aclarar dudas en la lectura de los casos. Revisar las preguntas orientadoras. Asesorar a cada uno de los grupos.</p>	<p>180 minutos</p>	<p>Tarjetas de cartulina con CASOS de vulneración de cada uno de los derechos priorizados (4). Marcadores para papel o pizarra o tablero. Cinta adhesiva o cinta para enmascarar Pliego de papel.</p>
---	----------------------------	---	--------------------	---

2.2 Desarrollo de las Actividades de la Unidad Temática

ACTIVIDAD 1: ¿Qué son los Derechos Fundamentales en el Trabajo?

Dinámica lluvia de ideas

Materiales:

- ▶ 20 Tarjetas en blanco de cartulina
- ▶ Cinta adhesiva o cinta para enmascarar
- ▶ Marcadores para papel, pizarra o tablero (uno por persona)

Tiempo:

- ▶ 45 minutos

Secuencia:

- ▶ Se entregan un par de tarjetas a cada persona, considerando dos por participante.
- ▶ Se plantea que: "En cada tarjeta deben escribir una definición de Derechos Fundamentales en el Trabajo". "Lo que deseamos es conocer qué sabemos sobre el tema ¿qué entienden por Derechos Fundamentales en el Trabajo?".
- ▶ Luego, se recorren los grupos verificando que cada persona escribe una definición, por lo menos. Es un trabajo individual.
- ▶ Al finalizar el tiempo se pide que se entreguen las tarjetas.
- ▶ El Formador debe entonces agrupar las tarjetas que tengan definiciones parecidas.
- ▶ Debe colocarlas bajo un cartel que diga "Derechos Fundamentales en el Trabajo". Puede pedir a un participante que lo ayude.
- ▶ Los participantes señalan sus percepciones y su conocimiento inicial sobre el tema.
- ▶ Se deben mostrar las definiciones propuestas por los participantes. Explicando y corrigiendo de ser el caso.
- ▶ Se ofrece la definición de Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT.
- ▶ El Formador explica cómo surgieron estos derechos. Detalla los momentos esenciales de la historia de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ▶ Se solicita a los participantes comentar los contenidos presentados por el Formador. ¿Cuál es la utilidad de los Derechos Fundamentales en el Trabajo? ¿Las limitaciones?

Ideas a reforzar.

- ▶ Se debe describir el origen de los DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO, respondiendo a las siguientes preguntas: ¿Cómo surgieron? ¿Quién los creó?
- ▶ Se debe recordar que en junio de 1998, los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores reunidos en la Conferencia Internacional del Trabajo, decidieron adoptar la Declaración.
- ▶ Se explica la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:
- ▶ “Es un instrumento promocional mediante el cual los mandantes de la OIT - gobiernos, empleadores y trabajadores - reafirman los Principios Fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización”.
- ▶ Se debe aclarar que el objetivo de la Declaración es lograr que los avances en el tema social caminen de la mano del progreso económico y el desarrollo de los países.
- ▶ Es fundamental remarcar que la Declaración establece claramente que estos Derechos son universales y que son válidos para todas las personas en todos los países - independientemente del nivel de desarrollo económico de los mismos.
- ▶ Se debe enfatizar que, a lo largo de los años, más empresas, organizaciones y comunidades han suscrito y reconocido la Declaración, así como los principios y derechos descritos en ella.
- ▶ Se debe enfatizar que los Principios y Derechos Fundamentales son una manera de crear y mantener una conducta responsable de todos los miembros de la OIT.
- ▶ Debe revisarse la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, para aclarar los puntos que susciten mayor interés.
- ▶ Resaltar que existen mecanismos de seguimiento del respeto de los países de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.



ACTIVIDAD 2: ¿Qué Principios orientan los Derechos Fundamentales en el Trabajo?

Discusión sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Materiales:

- ▶ Tarjetas con cada uno de los Principios (4). Una por grupo.
- ▶ Fotos sobre cada uno de los principios (opcional- ver fotos adjuntas)

Tiempo:

- ▶ 45 minutos

Secuencia

- ▶ Se crean 4 grupos, empleando la técnica que mejor acomode.
- ▶ Se entrega cada una de las tarjetas con los principios a cada uno de los grupos.
- ▶ Se señala que cada grupo debe discutir el Principio correspondiente, tomando en cuenta lo descrito en cada una de las tarjetas y tomando la foto como información complementaria.
- ▶ Cada grupo debe explicar a qué hace referencia el Principio y que relación tiene con la situación descrita en la foto. Debe señalarse el tiempo a emplear, máximo 10 minutos.
- ▶ Se solicita que planteen una situación similar existente en su país.

Ideas a reforzar.

- ▶ Resaltar el papel de la comunidad internacional para establecer la Declaración como una respuesta al proceso de globalización con la finalidad de convertir este proceso en una oportunidad de desarrollo compartida por todos los países.
- ▶ Señalar que las cuatro categorías establecidas en la Declaración están orientadas al logro de la justicia social en el lugar de trabajo y pretenden garantizar que la riqueza sea compartida

de manera equitativa en la medida que todos han contribuido a crearla.

- ▶ Las categorías planteadas pretenden ser un punto de partida “esencial” para la defensa en el mundo de los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Se entienden como prioridades.

Entre los principios encuentran:

- ▶ Libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- ▶ Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio
- ▶ Erradicación efectiva del trabajo infantil.
- ▶ Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En cuanto a la libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva:

- ▶ Se refiere al derecho de todos los trabajadores y todos los empleadores de crear organizaciones y afiliarse para defender sus derechos.
- ▶ La negociación colectiva voluntaria es cuando los trabajadores y empleadores, discuten y negocian sus condiciones de empleo y de trabajo. La negociación colectiva debe realizarse a través del sindicato, cuando éste existe. El objetivo es lograr convenios colectivos convenientes para ambas partes.

En cuanto a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio:

- ▶ Se refiere a la eliminación de todo trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual la persona no se ofrece (por ejemplo, privarles de alimentos, de la tierra o la remuneración, ejercer violencia física o psicológica, limitar sus movimientos o encerrarlos, etc.).

En cuanto a la erradicación efectiva del trabajo infantil:

- ▶ Se refiere a la lucha contra el trabajo que realizan niños y niñas. Se debe lograr que los niños tengan la posibilidad de crecer física y mentalmente, así como desarrollarse moralmente. Se debe prohibir que los niños desarrollen cualquier trabajo por debajo de la edad mínima fijada en los convenios de la OIT que ponga en riesgo su educación y desarrollo.

En cuanto: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación:

- ▶ Es el derecho que tiene toda persona a la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, es decir, a no ser discriminado por sus características, condiciones personales, sociales, económicas y/o culturales.

**ACTIVIDAD 3: Derechos Fundamentales en el Trabajo contenidos en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo****Discusión de casos****Materiales:**

- ▶ Tarjetas de cartulina con CASOS de vulneración de cada uno de los derechos señalados (4).
- ▶ Marcadores para papel o para pizarra o tablero
- ▶ Cinta adhesiva o cinta para enmascarar y pliego de papel

Tiempo:

- ▶ 60 minutos

Secuencia:

- ▶ El formador crea 4 grupos, empleando el mecanismo que mejor le acomode.
- ▶ A cada grupo se le entrega una tarjeta que contenga un caso sobre Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ▶ Se señala: "Lean con atención cada tarjeta con el caso". En un segundo momento, "Discutan sobre las condiciones laborales que se presentan en ellos." "¿Son adecuadas o inadecuadas? Finalmente, "Identifiquen el Derecho que está siendo vulnerado en la situación descrita". "Cómo podría ser resuelto".
- ▶ Se señala que al finalizar el tiempo para el trabajo grupal, se deberán presentar las conclusiones (10 min por cada grupo) que respondan a las preguntas planteadas.
- ▶ El Formador supervisa el trabajo por grupos, aclarando las dudas que se puedan presentar, así como resolviendo los problemas o dificultades que surjan durante el proceso.
- ▶ Es fundamental, que la discusión se plasme en resultados concretos, por escrito, que se presenten a todo el grupo.

Ideas a reforzar.

- ▶ Se discute caso por caso, resaltando los conceptos correspondientes a cada una de las situaciones planteadas.
- ▶ Asimismo, se debe resaltar el origen de la vulneración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo, considerando el contexto, la historia, las condiciones, etc.
- ▶ Se deben señalar las consecuencias de la vulneración de esos Derechos en los trabajadores, las organizaciones, las empresas, los empleadores, las familias.
- ▶ Se debe señalar que existen otros principios y derechos laborales que NO han sido mencionados, relativos a: la igualdad de oportunidades y de trato; la consulta tripartita; la Administración del Trabajo; la inspección del trabajo; la política de empleo; la promoción del empleo; la orientación y formación profesionales; la seguridad en el empleo; la política social; los salarios; el tiempo de trabajo; la protección de la maternidad; la protección de trabajadores migrantes; los derechos de los pueblos indígenas y tribales; derechos según las categorías particulares de trabajadores.
- ▶ Finalmente, se debe emplear el siguiente cuadro para ofrecer un resumen de los Derechos y los instrumentos asociados a su cumplimiento. Se debe hacer de manera muy breve y se deben remarcar aquellos que generen inquietud en los participantes.

Cuadro Resumen de los Principios y Derechos Presentados

	Derechos Fundamentales en el Trabajo	Instrumentos de la OIT
Libertad sindical y negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Es el derecho a la creación de sindicatos y organizaciones de empleadores. Es necesario lograr que la negociación colectiva y el diálogo social sean eficientes. ▶ El principio de libertad sindical aparece en: la Constitución de la OIT (1919), en la Declaración de Filadelfia de la OIT (1944) y en la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998) y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa 2008. ▶ Una buena negociación colectiva debe garantizar que tanto los empleadores como los trabajadores se relacionen de forma similar, logrando resultados justos y equitativos. ▶ La negociación colectiva permite que ambas partes negocien unas relaciones de empleo justas, evitando los costos de los conflictos laborales. ▶ Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) ▶ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98) ▶ Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135) ▶ Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141) ▶ Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) ▶ Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

Prohibición del trabajo forzoso	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Todas las personas tienen derecho a trabajar en libertad, de manera voluntaria y no verse coaccionadas a trabajar. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
Erradicación del trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La erradicación del trabajo infantil se sustenta en el derecho de todos los niños y niñas a desarrollar plenamente su potencial físico y mental y supone eliminar las formas de trabajo que pongan en riesgo la educación, salud, desarrollo moral y, en general, su crecimiento adecuado. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) ▶ Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación	<ul style="list-style-type: none"> ▶ La eliminación de la discriminación en materia de empleo se refiere al derecho que tiene toda persona a la igualdad de oportunidades y de trato en el trabajo, es decir, a no ser discriminado por sus características, condiciones personales, sociales, económicas y/o culturales. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) ▶ Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) ▶ Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)



ACTIVIDAD 4: Libertad Sindical y Negociación Colectiva

Discusión sobre Libertad Sindical y Negociación Colectiva

Materiales:

- ▶ 2 artículos periodísticos

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia

- ▶ Se entregan los artículos periodísticos
- ▶ Se discute en grupo sobre la base de:
 - ¿A qué derecho hace referencia cada caso?
 - ¿Qué sucederá en cada caso?
 - ¿Qué hará la empresa?
 - ¿Qué harán los trabajadores?
 - ¿Qué convenios de la OIT pueden ser esgrimidos por ambas parte?

Casos para discusión

Libertad Sindical

En este caso trataremos un asunto ocurrido en una empresa de producción textil, TEXTIPOLO, especializada en prendas de vestir de algodón para la exportación.

En los últimos tiempos, la carga de trabajo ha aumentado en la fábrica y los trabajadores deben hacer más prendas por turno y, algunos días, quedarse a hacer horas extras para completar la producción. Esto ocurre porque se ha hecho un contrato con una empresa extranjera que les demanda un lote muy grande de producción de manera sostenida.

Los trabajadores están descontentos, han hablado de manera individual con el supervisor, han intentado comunicarse con el área de Recursos Humanos, sin embargo, no ha habido resultados en estas conversaciones. Un trabajador llamado Pedro ha encabezado las conversaciones.

Hay un grupo de trabajadores que hace meses intentaron formar un sindicato pero fueron hostilizados por la empresa a través de los supervisores. Se intentó desalentarlos, desinformarlos, y el intento de organizarse quedó paralizado.

No obstante, ahora los trabajadores se sienten en condiciones de formar el sindicato y han llevado a cabo conversaciones y contactos con trabajadores de diversas áreas de la empresa para ello. Han conseguido el apoyo de un número importante de trabajadores, el suficiente como para crear un sindicato fuerte. Esperan que se logre concretar la iniciativa.

Los directivos de la empresa están inquietos y desconfiados, perciben que la formación del sindicato va a ser un problema para ellos, que van a tener un grupo conflictivo entre el personal y que eso puede comprometer el cumplimiento de los pedidos de la empresa grandes con las que han establecido contacto.

Sin embargo, saben que los trabajadores están en su derecho y que es viable que formen un sindicato. Probablemente, sienten que así es más fácil establecer una negociación y un diálogo con el grupo descontento. Mañana es el día crítico, se debe registrar la formación del sindicato.

Negociación Colectiva

En este caso trataremos un asunto ocurrido en una empresa de venta de tecnología para empresas mineras, llamada TECNOMIN. En los últimos tiempos les ha ido muy bien económicamente, pues esta actividad se ha incrementado de manera importante en el país y esta empresa comercializa un tipo de tecnología muy necesaria para las empresas del sector.

El sindicato de la empresa ha planteado a sus asociados la necesidad de incrementar su participación en los beneficios de la empresa, en la medida que ellos contribuyen al crecimiento y mejora de la misma. Esta participación debe redundar en todos los trabajadores – sindicalizados y no sindicalizados- de todas las áreas de la empresa.

Los directivos de la empresa no están muy de acuerdo en compartir las utilidades, en la medida que sienten que algunas áreas son las que realmente han contribuido en ese crecimiento, más no toda la empresa. Adicionalmente, no están de acuerdo con la proporción de incremento de utilidades propuesta por el sindicato.

Hace tres días han empezado a reunirse trabajadores y empresarios. Lo hacen durante horas, planteando sus ideas y propuestas, tratando de llegar a un acuerdo entre las partes.

Se reúnen en la empresa, llevan documentos e información necesaria para las conversaciones y cada uno recurre a sus fuentes de información, negando la veracidad de las otras.

Son encuentros tensos y difíciles, cada grupo defiende con vehemencia su punto de vista y su posición. Se discuten formas y montos de distribución de los beneficios de la empresa. Se acusan de diversas cosas, de no cumplir los acuerdos, de violentar a las personas, de presionar en los momentos menos indicados, etc.

No es un proceso fácil, ninguno escucha al otro, o lo hace a su manera, se avanza muy lentamente en dirección a los acuerdos.

Evaluación

A continuación encontrarás una serie de preguntas sobre los temas tratados a lo largo de las actividades desarrolladas. La intención es conocer cuánto has comprendido sobre los mismos.

Lee con atención cada pregunta. Debes elegir y marcar con un **aspa (X)** la respuesta que consideres correcta.

1.- La Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establece que estos:

- a. Son Derechos definidos desde la Revolución Francesa.
- b. Contemplan la estabilidad laboral por encima del crecimiento.
- c. **Son universales y se aplican a todas las personas en todos los países.**
- d. Se aplican en la medida que los países sostienen un nivel de crecimiento económico.

2.- No es un principio de la Declaración:

- a. La libertad de asociación y libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- b. **La promoción de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.**
- c. La erradicación efectiva del trabajo infantil.
- d. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3.- Define el derecho de libertad sindical:

- a. Los organismos internacionales financian la creación de entidades de responsabilidad social.
- b. Los trabajadores y los empleadores pueden establecer relaciones laborales sólidas y solidarias.
- c. El Estado promueve la formación de gremios empresariales y sindicatos sectoriales.
- d. **Los trabajadores y los empleadores pueden constituir organizaciones y afiliarse a ellas a fin de promover y defender sus intereses laborales.**

4.- Define el derecho de negociación colectiva:

- a. **La negociación colectiva garantiza que los empleadores y trabajadores puedan discutir y negociar en igualdad de condiciones los temas que les conciernen y llegar a acuerdos justos y equitativos.**
- b. Es una forma de acuerdo entre la patronal y los trabajadores en caso de conflicto.
- c. Facilita el acuerdo entre empresarios y Estado, cuando deben repartir las ganancias.
- d. Constituye un derecho descrito en la Constitución del país.

**ACTIVIDAD 5: ¿Qué es el trabajo forzoso?****Trabajo Forzoso****Materiales:**

- ▶ 20 Tarjetas en blanco de cartulina
- ▶ Cinta adhesiva o cinta para enmascarar
- ▶ Marcadores para papel o pizarra o tablero (uno por persona)

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ Se entregan un par de tarjetas a cada persona, considerando dos por participante.
- ▶ Se plantea al grupo: "En cada tarjeta deben escribir una definición de trabajo forzoso". "Lo que deseamos es conocer qué saben sobre el tema". ¿qué entienden por trabajo forzoso?
- ▶ Luego, se recorre el grupo verificando que cada persona escriba una definición, por lo menos. Es un trabajo individual.
- ▶ Al finalizar el tiempo se pide que se entreguen las tarjetas.
- ▶ El Formador debe entonces agrupar las tarjetas que tengan definiciones parecidas y colocarlas bajo un cartel que diga "trabajo forzoso". Puede pedir a un participante que lo ayude.
- ▶ Los participantes comentan sus definiciones y su conocimiento inicial sobre el tema.
- ▶ Se deben identificar y agrupar las definiciones propuestas por los participantes, explicando y corrigiendo de ser el caso.
- ▶ Se ofrece la definición de trabajo forzoso de la OIT.
- ▶ Se solicita a los participantes comentar los contenidos presentados por el Formador. ¿Cuál es el origen del trabajo forzoso? ¿Cuáles son las características? ¿Cómo se puede enfrentar?

Ideas a reforzar.

- ▶ Es importante resaltar que el TRABAJO FORZOSO se encuentra presente en diferentes situaciones laborales y diversos contextos.
- ▶ Se brinda la definición de TRABAJO FORZOSO planteada por la OIT: que considera como trabajo forzoso todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. (Convenio sobre el Trabajo Forzoso, 1930).
- ▶ Se debe diferenciar entre TRABAJO FORZOSO y una situación de salarios bajos o condiciones de trabajo precario.
- ▶ Se debe resaltar que el TRABAJO FORZOSO constituye una grave violación de los derechos humanos y una restricción de la libertad personal.
- ▶ Se establece la relación entre TRABAJO FORZOSO y pobreza, en la medida que la segunda afirma y mantiene las condiciones de precariedad económica de las personas sometidas a condiciones de trabajo forzoso.
- ▶ Se debe resaltar la relación entre el TRABAJO FORZOSO y la discriminación, ya que en muchos casos las víctimas pertenecen a colectivos discriminados y vulnerables, tales como mujeres, pueblos indígenas o trabajadores migrantes.

Evaluación

A continuación encontrarás una serie de preguntas sobre los temas tratados a lo largo de las actividades desarrolladas. La intención es conocer cuánto has comprendido sobre los mismos.

Lee con atención cada pregunta. Debes elegir y marcar con un **aspa (X)** la respuesta que consideres correcta.

1.- Corresponde a la definición de trabajo forzoso recogida en los convenios de la OIT:

- a. Todo trabajo que exige mayores requisitos que aquellos que pueden cumplir los jóvenes.
- b. **Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente.**
- c. Es un mecanismo de obtención de mano de obra a bajo costo.
- d. Es un trabajo realizado por personas que desean incorporarse al mercado laboral de sus países.

2.- Son tipos de TRABAJO FORZOSO según la OIT:

- a. El trabajo realizado en el campo y en la ciudad.
- b. **El trabajo de servidumbre y el trabajo doméstico forzoso.**
- c. El trabajo doméstico y el trabajo en el campo.
- d. El trabajo doméstico y el trabajo infantil.

3.- Señala la afirmación correcta:

- a. **El trabajo forzoso puede darse como consecuencia de la trata de personas.**
- b. El trabajo forzoso está referido solamente a los niños.
- c. La pobreza no está relacionada con el trabajo forzoso.
- d. Los trabajadores son responsables de las situaciones de trabajo forzoso.



ACTIVIDAD 6: ¿Qué es el Trabajo Infantil?

Dinámica de lluvia de ideas

Materiales:

- ▶ 20 Tarjetas en blanco de cartulina
- ▶ Cinta adhesiva o cinta para enmascarar
- ▶ Marcadores para papel o pizarra o tablero (uno por persona)

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ Se entregan un par de tarjetas a cada persona, considerando dos por participante.
- ▶ Se plantea que: "En cada tarjeta deben escribir una definición de trabajo infantil". "Lo que deseamos es conocer qué sabemos sobre el tema, ¿qué entienden por trabajo infantil?".
- ▶ Luego, se recorre el grupo verificando que cada persona escriba una definición, por lo menos. Es un trabajo individual.
- ▶ Al finalizar el tiempo se pide que se entreguen las tarjetas.
- ▶ El formador debe entonces agrupar las tarjetas que tengan definiciones parecidas.
- ▶ Se deben colocar las tarjetas bajo un cartel que diga "trabajo infantil". Se puede pedir a un participante que lo ayude.
- ▶ Los participantes manifiestan sus percepciones y su conocimiento inicial sobre el tema.
- ▶ Se deben identificar y agrupar las definiciones propuestas por los participantes, explicando y corrigiendo, de ser el caso.
- ▶ Se ofrece la definición de trabajo infantil recogida en los Convenios de la OIT.
- ▶ Se solicita a los participantes comentar los contenidos presentados por el Formador. ¿Cuáles son las causas del trabajo infantil? ¿Cuáles son las características? ¿Cómo se puede enfrentar?

Ideas a reforzar.

- ▶ Es importante resaltar que el trabajo infantil se encuentra presente en diferentes sectores de la economía y diversos contextos.
- ▶ Se brinda la definición de trabajo infantil de la OIT que hace referencia a la edad mínima para realizar una actividad económica remunerada o reconocida, que no compromete las condiciones físicas y psíquicas de desarrollo del niño.
- ▶ Se debe aclarar que el trabajo que realizan los niños y las niñas por encima de la edad mínima no es trabajo infantil.
- ▶ Se debe resaltar que el trabajo infantil es multicausal; la pobreza, permisividad social, patrones culturales, oportunidades de trabajo para los adultos, sistema educativo inadecuado, contradicciones en la legislación.
- ▶ Se señalan algunas de las consecuencias del trabajo infantil físicas, psíquicas y sociales, tales como enfermedades crónicas, retrasos en el crecimiento, agotamiento físico, alteraciones desequilibradas del proceso de maduración, limitaciones del proceso educativo, entre otros factores.
- ▶ Se mencionan los Convenios de la OIT relativos a la eliminación del trabajo infantil.

Peores formas de trabajo infantil y sectores de trabajo donde se desarrolla más frecuentemente

- ▶ **PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL:** a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para la utilización de conflictos armados; b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción pornográfica o actuaciones pornográficas (tipo denominado explotación sexual comercial infantil); c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se define en los tratados pertinentes, y d) el trabajo que por su naturaleza o las condiciones en las que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños (denominado trabajo peligroso).
- ▶ Sectores más frecuentes en los que se desarrolla el trabajo infantil: construcción, minas y canteras, agricultura, pesca y extracción de moluscos, coquerías, ladrilleras, trabajo infantil en la economía informal urbana: venta ambulantes y en mercados; servicio doméstico, sector manufacturero, trabajo infantil en el sector turístico, etc.

Evaluación

A continuación encontrarás una serie de preguntas sobre los temas tratados a lo largo de las actividades desarrolladas. La intención es conocer cuánto has comprendido sobre los mismos.

Lee con atención cada pregunta. Debes elegir y marcar con un aspa (X) la respuesta que consideres correcta.

1.- La definición ofrecida por OIT de trabajo infantil:

- a. Hace referencia a los trabajos realizados por jóvenes en sectores productivos.
- b. Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera.
- c. Todo trabajo exigido como mecanismo de obtención de mano de obra a bajo costo.
- d. **Hace referencia a la edad mínima para realizar una actividad económica remunerada que compromete las condiciones físicas y psíquicas de desarrollo del niño.**

2.- No es trabajo infantil según la OIT:

- a. Trabajo en minas y canteras
- b. Trabajo doméstico
- c. **Trabajo por encima de la edad mínima.**
- d. Trabajo en basureros

3.- No está relacionado con el trabajo infantil:

- a. Enfermedades crónicas
- b. Limita o impide el proceso educativo
- c. Agotamiento físico
- d. **Favorece el crecimiento**



ACTIVIDAD 7: ¿Qué es la discriminación en el trabajo?

Dinámica de lluvia de ideas

Materiales:

- ▶ 20 Tarjetas en blanco de cartulina
- ▶ Cinta adhesiva o cinta para enmascarar
- ▶ Marcadores para papel p pizarra o tablero(uno por persona)

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ Se entregan un par de tarjetas a cada persona, considerando dos por participante.
- ▶ Se plantea que: "En cada tarjeta deben escribir una definición de "discriminación en el trabajo". "Lo que deseamos es conocer qué saben sobre el tema ¿qué entienden por discriminación en el trabajo?"
- ▶ Luego, se recorre el grupo verificando que cada persona escriba UNA DEFINICIÓN, por lo menos. Es un trabajo individual.
- ▶ Al finalizar el tiempo se pide que se entreguen las tarjetas.
- ▶ El Formador debe entonces agrupar las tarjetas que tengan definiciones parecidas.
- ▶ Se deben colocar las tarjetas bajo un cartel que diga "discriminación en el trabajo". Se puede pedir a un participante que lo ayude.
- ▶ Los participantes señalan sus percepciones y su conocimiento inicial sobre el tema.
- ▶ Se deben identificar y precisar las definiciones propuestas, por los participantes. Explicando y corrigiendo de ser el caso.
- ▶ Se ofrece la definición de discriminación en el trabajo de la OIT.
- ▶ Se solicita a los participantes comentar los contenidos presentados por el formador. ¿Cuáles son las causas? ¿Cuáles son las características? ¿Cómo se puede combatir?

Ideas a reforzar.

- ▶ Es importante resaltar que la DISCRIMINACIÓN se encuentra presente en diferentes situaciones laborales y diversos contextos.
- ▶ Se brinda la definición de DISCRIMINACIÓN recogida en los Convenios de la OIT:
- ▶ “En el Convenio núm. 111 se define la DISCRIMINACIÓN como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.
- ▶ Resaltar que el Convenio núm. 111 prohíbe también las DISCRIMINACIONES INDIRECTAS. Las DISCRIMINACIONES INDIRECTAS surgen cuando un trato determinado se extiende por igual a todas las personas pero ocasiona resultados discriminatorios para un grupo en particular tales como mujeres o grupos étnicos y religiosos³⁶.
- ▶ Establecer la relación entre DISCRIMINACIÓN y pobreza, en la medida que la segunda afirma y mantiene las condiciones de precariedad económica de los grupos desfavorecidos.
- ▶ Establecer la gravedad de la conjunción de diversos tipos de discriminación en una población determinada, en la medida que agrava las condiciones de marginalidad de ciertos grupos o colectivos.
- ▶ Reforzar la responsabilidad de los grupos vinculados a la actividad laboral (gobiernos, empresarios, y trabajadores) en la lucha contra la discriminación.

36. Ejemplo de discriminación indirecta:

- El Gobierno del país X requiere que todos los empleados del sector público tengan un perfecto dominio oral y escrito del único idioma oficial del país. La mayoría de las personas pertenecientes a un grupo étnico presente en el país no puede satisfacer este requisito. Esta situación puede constituir una discriminación indirecta. En efecto, tomando en cuenta la gran diversidad de los empleos del sector público, es muy poco probable que el perfecto dominio oral y escrito del idioma oficial constituya un requisito necesario para TODOS los puestos de trabajo de dicho sector.

Fuente: Derecho internacional del trabajo y derecho interno, Manual de formación para jueces, juristas y profesores de derecho, CIF-OIT, 2009.

- Una empresa organiza todas sus actividades de capacitación y perfeccionamiento para su personal después de las 19.00. En la práctica, esto impide a los trabajadores con responsabilidades familiares (muchos de ellos siendo mujeres) poder perfeccionarse y desarrollar sus competencias y carrera profesional en la empresa.

Evaluación

A continuación encontrarás una serie de preguntas sobre los temas tratados a lo largo de las actividades desarrolladas. La intención es conocer cuánto has comprendido sobre los mismos.

Lee con atención cada pregunta. Debes elegir y marcar con un **aspa (X)** la respuesta que consideres correcta.

1.- Corresponde a la definición recogida en los Convenios de la OIT de discriminación en el trabajo:

- a. Es una forma legítima de fomentar el empleo en los sectores estratégicos de las empresas más importantes.
- b. Cualquier mecanismo de opresión de los trabajadores en su ámbito de trabajo.
- c. Es un mecanismo de selección de personal empleada por las empresas.
- d. **Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.**

2.- Son tipos de discriminación:

- a. Por sexo y origen histórico
- b. Por sexo y competencias técnicas
- c. **Por orientación sexual, edad y origen social**
- d. Por orientación sexual e ingresos económicos

3.- Señala las afirmaciones correctas:

- a. **Existe una relación entre discriminación en el trabajo y pobreza**
- b. La discriminación sólo afecta a las personas de raza blanca
- c. La discriminación en el trabajo no afecta a la productividad
- d. La discriminación sólo afecta a las mujeres



Unidad Temática 3

¿Qué entendemos por Trabajo Decente?

Objetivo de la Unidad temática:

- ▶ Comprender el concepto, características e importancia del Trabajo Decente.

¿Qué entendemos por Trabajo Decente?

(Tiempo aproximado: 1 hora y 30 minutos)

3.1 Secuencia Sugerida y Alternativas Metodológicas

- ▶ ¿Qué es el TRABAJO DECENTE? (30 minutos)
- ▶ ¿Qué es la AGENDA HEMISFÉRICA? Desafíos. (30 minutos)
- ▶ Relación entre los OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO y el TRABAJO DECENTE (30 minutos)
- ▶ Imagen del TRABAJO DECENTE (collage) (30 minutos)
- ▶ Evaluación de la Unidad Temática (10 minutos)

Actividad	Dinámica	Sugerencias	Tiempo	Materiales
1 - ¿Qué es el TRABAJO DECENTE?	Dinámica de discusión y trabajo en grupo.	Organizar los grupos de manera aleatoria. Garantizar la participación de todos.	30 minutos	Tarjetas en forma de sombrero de 6 colores. Cinta adhesiva o cinta para enmascarar. Pliego de papel. Marcadores para papel o pizarra o tablero.
2. ¿Qué es la AGENDA HEMISFÉRICA? Desafíos.	Dinámica de discusión y análisis.	Preparar breve presentación sobre la Agenda Hemisférica. Conducir la discusión grupal sobre presentación realizada.	30 minutos	Manual del Formador. Presentación de resumen de la Agenda Hemisférica.
3. Relación entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el TRABAJO DECENTE	Dinámica de discusión y trabajo grupal	Se refuerza la participación de todos. Se orienta el trabajo en grupo. Se ofrece ejemplos sobre los ODM.	30 minutos	Tarjetas que contengan los 8 ODM. Pliego de papel (uno por grupo). Marcadores para papel o para pizarra o tablero (uno por grupo).

4. Imagen de TRABAJO DECENTE	Collage	Se explica el objetivo del trabajo grupal. Se refuerza la participación de todos. Se orienta el trabajo en grupo	30 minutos	Revistas, periódicos, papel de colores. Marcadores para papel. Pliego de papel de (uno por grupo). Tijeras (3 por grupos). Goma o pegamento (3 por grupo).
5. Evaluación de la Unidad Temática	Prueba escrita	Explorar la información incorporada.	10 minutos	Hojas de evaluación.

3.2 Desarrollo de las Actividades de la Unidad Temática



ACTIVIDAD 1: ¿Qué es el Trabajo Decente?

Dinámica de discusión y trabajo en grupo

Materiales:

- ▶ Tarjetas en forma de sombrero de 6 colores
- ▶ Cinta adhesiva o cinta para enmascarar
- ▶ Pliego de papel
- ▶ Marcadores para papel o pizarra o tablero

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ Se divide al grupo en cinco subgrupos, empleando la técnica elegida y, que se adecue mejor.
- ▶ Se asigna a cada uno "una forma de pensar" sobre el TRABAJO DECENTE, que corresponda al color de cada sombrero:
- ▶ Blanco: dimensión objetiva (datos, información estadística, etc.).
- ▶ Rojo: dimensión afectiva (sentimientos, sensaciones sobre el tema, etc.).
- ▶ Negro: dimensión negativa (aspectos desagradables, malos, incorrectos, etc.).
- ▶ Amarillo: dimensión positiva (aspectos gratificantes, funcionales del tema, etc.).
- ▶ Verde: dimensión prospectiva (sugerencias de solución, formas de enfrentar el tema, etc.).
- ▶ Azul: es el resumen de lo dicho, lo hace el Formador.
- ▶ Los participantes deben anotar las ideas de consenso que se generan en el debate al interior del grupo.
- ▶ Finalmente, los grupos presentan sus conclusiones (de acuerdo a cada sombrero) en una plenaria.
- ▶ Indagar cómo se han sentido teniendo que argumentar sobre el TRABAJO DECENTE sólo desde una perspectiva (forzados, limitados, cómodos, etc.).
- ▶ El Formador hace el resumen de las presentaciones, complementando y corrigiendo de ser el caso.

Ideas a reforzar.

- ▶ Es importante resaltar que existen diferentes formas de entender un mismo fenómeno (en este caso el TRABAJO DECENTE) y cada sombrero puede representar una de ellas.
- ▶ Estas perspectivas pueden ser sesgadas y limitadas, probablemente se deban integrar todas las perspectivas para lograr una más enriquecida.
- ▶ Señalar la importancia de las percepciones sobre el TRABAJO DECENTE, pues todas coexisten (probablemente corresponden a distintos actores, lo que se verá después).
- ▶ Es fundamental brindar una definición de consenso de lo que se entiende por TRABAJO DECENTE. Se puede trabajar con la elaborada por OIT, señalando que es una definición reconocida por los gobiernos, empleadores y sindicatos de trabajadores, a saber: “es un trabajo productivo con remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para el trabajador y su familia, mejores perspectivas para el desarrollo personal y social, libertad para que manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de decisiones que afectan a sus vidas así como la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres”.
- ▶ Se debe resaltar el carácter “consensual” del concepto y la forma en que se generó, así como la importancia de su vigencia en el mundo del trabajo.
- ▶ Resaltar que la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un TRABAJO DECENTE y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.
- ▶ Remarcar que no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino de que éstos, han de ser de una calidad aceptable. No se trata de separar la cantidad del empleo de su calidad.



ACTIVIDAD 2: ¿Qué es la Agenda Hemisférica? Desafíos

Dinámica de discusión y análisis

Materiales:

- ▶ Presentación de resumen de la AGENDA HEMISFÉRICA

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ El formador hace una breve presentación de la definición y objetivos de la AGENDA HEMISFÉRICA, empleando la información descrita en el Manual del Formador.
- ▶ Asimismo, realiza la descripción de los desafíos planteados por esta Agenda Hemisférica.
- ▶ Se indaga en el grupo a través de las siguientes preguntas: ¿Habían escuchado hablar de este tema? ¿Les parece de utilidad? ¿Qué limitaciones identifican? ¿Qué posibilidades aprecian?
- ▶ Se recogen las opiniones de cada participante, y se refuerzan las ideas principales.

Ideas a reforzar.

- ▶ Se señalan los 5 desafíos planteados en AGENDA HEMISFÉRICA para los países de América Latina:
 - Lograr un crecimiento económico que promueva el trabajo decente, es decir, que los países mejoren su nivel de desarrollo económico y que esto se vea reflejado en la creación de nuevos puestos de trabajo de calidad para las personas.
 - Asegurar la aplicación efectiva de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, es decir, que los empleos nuevos cumplan con los requerimientos de un empleo de calidad: salarios dignos, seguridad social, seguridad en el trabajo, libertad de asociación, entre otros.
 - Generar confianza en la democracia y el diálogo social, es decir, crear un ambiente de confianza y consenso entre los tres actores principales del mundo del trabajo: gobiernos,

- empresarios y Sindicatos de trabajadores.
- Lograr la ampliación y fortalecimiento de los programas de prevención y protección social de los trabajadores, es decir, se deben cumplir con las condiciones mínimas de seguridad y protección social, y debe lograrse un avance permanente en el acceso de los trabajadores a los mismos.
 - Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad, es decir, mejorar las condiciones y calidad del empleo, sobre todo, de los grupos más desfavorecidos, para lograr un nivel de vida digno para las personas.
- ▶ Se hace una presentación de la AGENDA HEMISFÉRICA, como una forma de organizar las políticas para la promoción (creación) del empleo de calidad.
 - ▶ Para abordar los desafíos planteados, se deben establecer objetivos y formas de actuar que garanticen el cumplimiento de los mismos.

La AGENDA HEMISFÉRICA contiene de manera esquemática los siguientes objetivos:

Política específica	Objetivo
Normas internacionales del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Contar con una legislación y unas prácticas laborales que se adecuen a las normas internacionales del trabajo ratificadas por los países, garanticen los derechos de los trabajadores y de los empleadores y se apliquen plenamente”.
Igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Poner en práctica políticas públicas encaminadas a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo y en cuyo marco se apliquen estrategias duales con acciones transversales y también estrategias específicas para las mujeres”.
Empleo juvenil	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Promover una mayor formación y una mejor inserción laboral de los jóvenes”.
Microempresas y pequeñas empresas	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Mejorar la calidad del empleo en las microempresas y pequeñas empresas (MYPE)”.
Economía informal	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Progresiva formalización de la economía informal”.
Sector rural y desarrollo local	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Mejorar las condiciones de trabajo y de productividad de las actividades económicas que tienen lugar en el ámbito rural, incluidas las de las poblaciones indígenas”.
Formación profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Mejorar la competitividad de los materiales humanos y ampliar la cobertura de la formación profesional entre los grupos vulnerables”.
Servicios de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Incrementar y mejorar la capacidad y la calidad de la atención de los servicios de empleo”.
Salarios y remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Recuperar el salario mínimo como instrumento de política salarial y vincular progresivamente los aumentos de las remuneraciones a los cambios en la productividad y, además, al aumento del costo de vida”.
Seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “La salud y la seguridad en el trabajo se convierten en una prioridad para los actores sociales de la región”.
Trabajadores migrantes	<ul style="list-style-type: none"> ▶ “Mejorar el nivel de protección de los trabajadores migrantes a través de la gestión de las migraciones”.



ACTIVIDAD 3: Relación entre los Objetivos de Desarrollo del Milenio y el Trabajo Decente.

Dinámica de discusión y trabajo grupal

Materiales:

- ▶ Tarjetas que contengan los objetivos (8 ODM)
- ▶ Pliego de papel (uno por grupo)
- ▶ Marcadores para papel o para pizarra o tablero (uno por grupo)

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ El formador organiza 4 grupos, empleando la técnica que mejor le acomode.
- ▶ Entrega a cada grupo DOS tarjetas, con un Objetivo del Milenio en cada una.
- ▶ Se solicita a los participantes que describan en qué consiste cada Objetivo del Milenio, señalen ejemplos de cada uno de ellos.
- ▶ Se retoma la definición de TRABAJO DECENTE, descrita anteriormente.
- ▶ Se solicita que los participantes relacionen cada Objetivo del Milenio con el concepto de Trabajo Decente. ¿Cuál es la relación con el TRABAJO DECENTE?
- ▶ Los participantes deben realizar una presentación por escrito: con la definición, el ejemplo y la relación entre ambos conceptos.
- ▶ El Formador escucha cada una de las presentaciones y facilita la formulación de preguntas de unos grupos a otros.
- ▶ Finalmente, el Formador hace una presentación sobre los Objetivos del Milenio. Enuncia los 8 Objetivos del milenio (ODM) y señala que existen también metas e indicadores para medir su cumplimiento completando la información que no ha sido mencionada.

Ideas a reforzar.

- ▶ Se les explica la declaración del milenio (origen de los ODM).
- ▶ Los ODM se basan en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas (2000). Dicha Declaración plantea el desarrollo de las sociedades y la erradicación de la pobreza a través de la democracia, el respeto a los derechos humanos y la responsabilidad con las futuras generaciones.
- ▶ Los ODM tienen formas para ser medidos en ciertos plazos. Sobre cada uno de ellos se realiza un informe de avance (se de o no), a nivel mundial.
- ▶ Cada país rinde cuenta de los avances en los ODM.
- ▶ El Programa de Trabajo Decente de la OIT contribuye al cumplimiento de los ocho ODM en el marco de la lucha mundial contra la pobreza.
- ▶ La relación entre los ODM y el trabajo decente se relaciona con el hecho de que las personas participen en el crecimiento y la generación de riqueza y disfruten de los beneficios derivados de los mismos.
- ▶ El respeto a los derechos en el trabajo sustenta el progreso hacia la reducción de la pobreza y fortalece la democracia.
- ▶ El diálogo social efectivo como dimensión del trabajo decente permite que los gobernantes, empresarios y trabajadores definan de manera conjunta políticas integradoras que favorezcan el empleo.
- ▶ El trabajo decente contribuye al desarrollo y consolidación de una sociedad democrática y con estabilidad social, condiciones necesarias e indispensables para el logro de los ODM.
- ▶ **Se detallan los 8 OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO (ODM):**
 - Erradicar la pobreza extrema y el hambre
 - Lograr la enseñanza primaria universal
 - Promover la igualdad de género y empoderar a la mujer
 - Reducir la mortalidad infantil
 - Mejorar la salud materna
 - Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades
 - Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente
 - Fomentar una alianza mundial para el desarrollo



ACTIVIDAD 4: Imagen de Trabajo Decente

Dinámica de elaboración de collage

Materiales:

- ▶ Revistas, periódicos, papel de colores
- ▶ Marcadores para papel
- ▶ Pliego de papel (uno por grupo)
- ▶ Tijeras y Goma o pegamento (3 por grupo)

Tiempo:

- ▶ 30 minutos

Secuencia:

- ▶ El formador organiza 4 grupos, empleando la técnica que mejor le acomode.
- ▶ El formador señala que cada grupo debe "crear" un collage.
- ▶ El formador explica en qué consiste: "Un collage es un mosaico de fotos, imágenes y, a veces, textos recortados de distintas publicaciones como pueden ser revistas, periódicos, libros viejos, carteles e historietas, que se pegan en un pedazo de papel más grande para crear una nueva imagen. Esta imagen nueva debe ilustrar el tema elegido."
- ▶ Este collage debe representar la idea de los participantes de TRABAJO DECENTE.
- ▶ El formador debe señalar: "No existen ideas o trabajos ideales", "Lo importante es el valor simbólico del collage y su comprensión por parte de las personas".
- ▶ El formador acompaña a cada grupo por un momento, para ayudarlo a definir la idea que desean representar (sin influir en ella).
- ▶ El formador sugiere que se cree un "lema" (una frase que resuma la idea principal) que acompañe la imagen que se crea.
- ▶ Cada grupo presenta en plenaria el trabajo realizado (collage), explicando la representación y el lema asociado.
- ▶ Los otros grupos pueden comentar el trabajo realizado.
- ▶ El formador resalta el valor simbólico de cada trabajo y el lema asociado, recuperando aquel que le resulte más creativo.
- ▶ El formador conserva los trabajos y trata de tomar nota de los lemas y el sentido del collage de cada grupo.

Ideas a reforzar.

- ▶ Se debe resaltar el logro de crear un producto conjuntamente, que represente al grupo de trabajo.
- ▶ Se debe resaltar la capacidad creativa de los participantes, así como la necesidad de reflexionar sobre las características de TRABAJO DECENTE.
- ▶ Se debe reforzar la necesidad de crear puestos de trabajo que respondan a las características del TRABAJO DECENTE.
- ▶ En este caso se debe también resaltar las condiciones de empleo de los jóvenes, en la medida en que estos NO logran acceder a trabajos decentes.
- ▶ Finalmente, los jóvenes se enfrentan a tres condiciones que limitan su acceso al trabajo decente: difícil acceso a formación, al empleo informal y el desempleo. Explicar cada una de ellas.

Evaluación

A continuación encontrarás una serie de preguntas sobre los temas tratados a lo largo de las actividades desarrolladas. La intención es conocer cuánto has comprendido sobre los mismos.

Lee con atención cada pregunta. Debes elegir y marcar con un aspa (X) la respuesta que consideres correcta.

1.- No es una característica del TRABAJO DECENTE:

- a. Es un trabajo productivo con remuneración justa
- b. Es un trabajo que incluye la protección social del trabajador
- c. Es un trabajo que expresa igualdad de trato entre hombres y mujeres
- d. **Es un trabajo de muy alta remuneración, por encima del mercado**

2.- Explica de dónde surge el concepto de TRABAJO DECENTE:

- a. **La OIT lo propuso y logro el consenso de gobiernos, empresarios y trabajadores**
- b. Los empresarios de los países desarrollados.
- c. Los gobiernos, empresarios y trabajadores crearon este concepto.
- d. Los sindicatos de los sectores económicos más importantes del continente lo crearon.

3.- ¿Qué entiendes por la AGENDA HEMISFÉRICA?:

- a. Es un documento creado por los países ricos para desarrollar su actividad económica.
- b. **Es una forma de organizar las políticas para la promoción (creación) del empleo de calidad.**
- c. Es una propuesta de la OIT para resolver los conflictos entre los países de América Latina.
- d. Es un mecanismo de control de las políticas laborales de los países en desarrollo.

4.- No forma parte de los objetivos planteados en la AGENDA HEMISFÉRICA:

- a. Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente
- b. Lograr la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- c. Generar mayor confianza en la democracia y el diálogo social
- d. **Disminuir la protección social para incrementar los beneficios económicos.**

5.- No es un Objetivo de Desarrollo del Milenio:

- a. Erradicar la pobreza extrema y el hambre
- b. Lograr la enseñanza primaria universal
- c. Reducir la mortalidad infantil
- d. **Incrementar el crecimiento económico**



Enlaces Web

UNIDAD TEMÁTICA 1: **¿Qué sabemos de la OIT?**

Información institucional

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang-es/index.htm

Constitución de OIT (documento)

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/constq.htm>

Miembros de la OIT

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>

Empleadores

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/index.htm>

Trabajadores

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/index.htm>

Gobiernos

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>

Publicaciones

http://www.oit.org.pe/intranet/index.php?option=com_content&task=view&id=1010&Itemid=845

UNIDAD TEMÁTICA 2: **¿En qué consisten derechos fundamentales en el trabajo?**

Información general

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/index.htm>

Historia de la Declaración de Derechos fundamentales

<http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

Derechos fundamentales

<http://www.ilo.org/declaration/lang-es/index.htm>

Dialogo social:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>

Normas de trabajo

http://www.ilo.org/global/What_we_do/InternationalLabourStandards/lang-es/index.htm

¿Qué conocemos sobre la discriminación en el trabajo?

Información general

<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>

¿Qué sabemos sobre trabajo forzoso?

Información general

<http://www.ilo.org/declaration/principles/eliminationofchildlabour/lang-es/index.htm>

¿Qué conocemos sobre el trabajo infantil?

Información general

http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=691&Itemid=1511

Trabajo infantil

<http://www.ilo.org/ipec/lang-es/>

<http://white.oit.org.pe/ipec/pagina.php?seccion=6>

http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=691&Itemid=1511

Información complementaria

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.subject?p_lang=es&p_classification=04

Información estadística sobre trabajo infantil

<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=7890>

Campañas contra el trabajo infantil

<http://white.oit.org.pe/ipec/pagina.php?seccion=71&pagina=277>

UNIDAD TEMÁTICA 3:

¿Qué entendemos por trabajo decente?

Información general

http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=840&Itemid=1507

Índice de desarrollo del trabajo decente: 1990-2000

http://www.oit.org.pe/intranet/index.php?option=com_content&task=view&id=972&Itemid=1156

Nuevos indicadores para el índice de trabajo decente.

http://www.oit.org.pe/intranet/index.php?option=com_content&task=view&id=968&Itemid=1156

Objetivos de desarrollo del milenio y trabajo decente

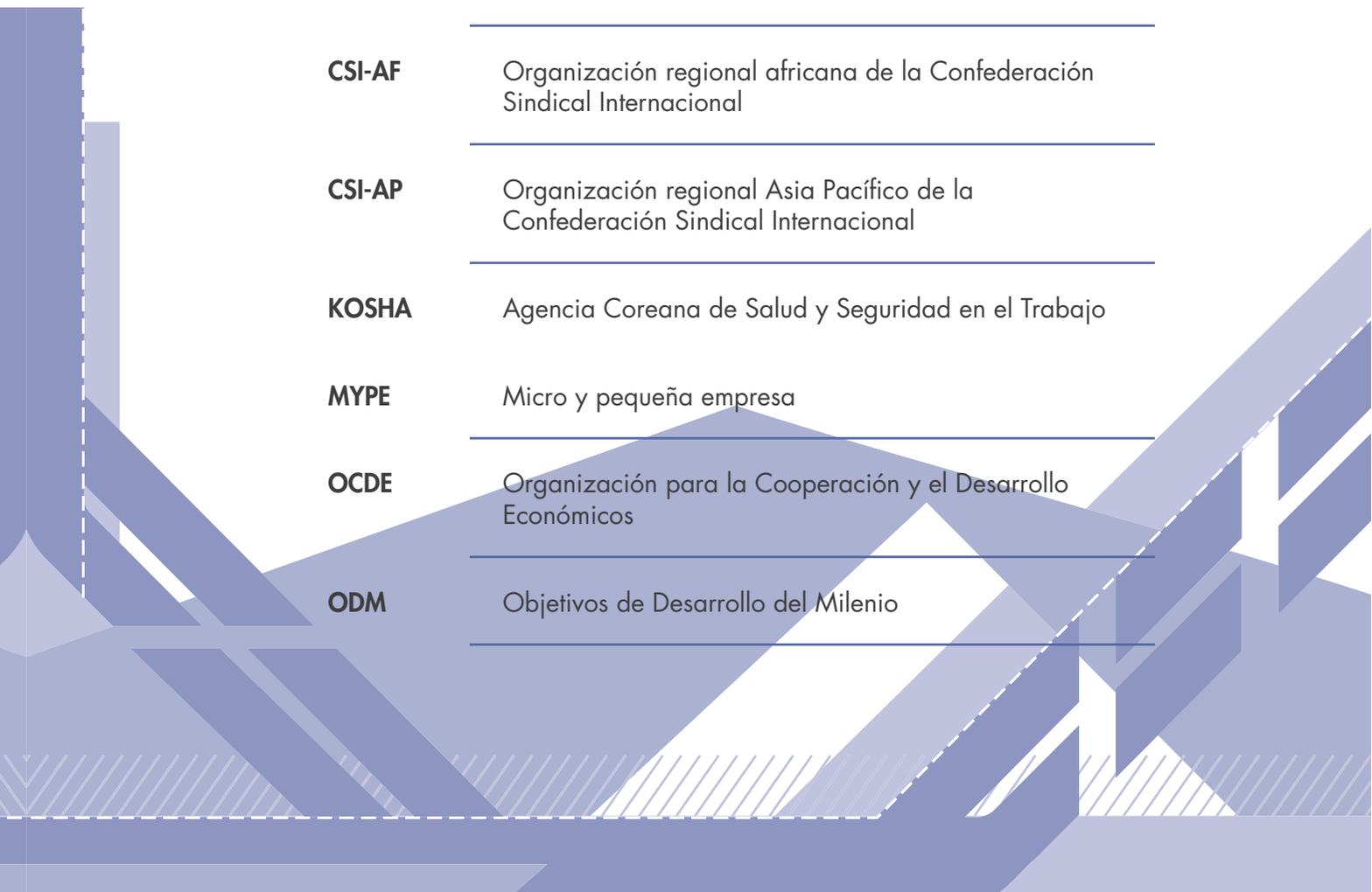
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/exrel/mdg/briefs/reference.pdf>



Glosario

ACT/EMP	Oficina de Actividades para los empresarios
ACTRAV	Oficina de Actividades para los trabajadores
AISS	Asociación Internacional de la Seguridad Social
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú
CONFIEP	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Nacionales (Perú)
CSA	Confederación Sindical de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSI-AF	Organización regional africana de la Confederación Sindical Internacional
CSI-AP	Organización regional Asia Pacífico de la Confederación Sindical Internacional
KOSHA	Agencia Coreana de Salud y Seguridad en el Trabajo
MYPE	Micro y pequeña empresa
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
ODM	Objetivos de Desarrollo del Milenio



OIE	Organización Internacional de Empleadores
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial del Comercio
PNUMA	Programa de la Naciones Unidas para el Medio Ambiente
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
TUAC-CSC	Comisión sindical consultiva ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos



Confederación Española de Organizaciones Empresariales



ISBN 978-92-2-323703-5



9 789223 237035