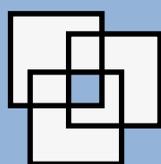




proyecto  PREJAL



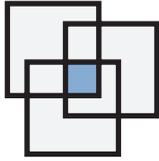
Organización  
Internacional  
del Trabajo



## Trabajo decente y productivo para la juventud

Aprendiendo los derechos fundamentales en el trabajo

**TOMO 2: MANUAL DEL PARTICIPANTE**



proyecto  PREJAL



# Trabajo decente y productivo para la juventud

## Aprendiendo los derechos fundamentales en el trabajo

**TOMO 2: MANUAL DEL PARTICIPANTE**



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](mailto: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](http://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 II: Manual para el participante.*

Lima: OIT/ Proyecto Promoción del Empleo Juvenil en América Latina (PREJAL), 2010. 74 p.

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

**ISBN: 978-92-2-323705-9 (print)**

**ISBN: 978-92-2-323706-6 (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](mailto:pubvente@ilo.org) o [biblioteca\\_regional@oit.org.pe](mailto:biblioteca_regional@oit.org.pe).

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



# Índice

<b>Presentación</b>	<b>7</b>
<b>Descripción del Manual</b>	<b>9</b>
<b>Unidad Temática 1</b>	<b>11</b>
▶ <b>Primera actividad:</b> ¿Qué es la OIT?	13
▶ <b>Segunda actividad:</b> ¿Qué hace la OIT?	19
<b>Unidad Temática 2</b>	<b>25</b>
▶ <b>Primera actividad:</b> ¿Cuáles son los Derechos Fundamentales en el Trabajo?	27
▶ <b>Segunda actividad:</b> Libertad Sindical	33
▶ <b>Tercera actividad:</b> Negociación Colectiva	37
▶ <b>Cuarta actividad:</b> Trabajo Forzoso	41
▶ <b>Quinta actividad:</b> Trabajo Infantil	45
▶ <b>Sexta actividad:</b> Discriminación en el Trabajo	49
<b>Unidad Temática 3</b>	<b>55</b>
▶ <b>Primera actividad:</b> ¿Qué es el Trabajo Decente?	57
▶ <b>Segunda actividad:</b> Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente	61
▶ <b>Tercera actividad:</b> Objetivos de Desarrollo del Milenio	65
▶ <b>Cuarta actividad:</b> Trabajo Decente y Jóvenes	67
<b>Referencias Web</b>	<b>71</b>
<b>Glosario</b>	<b>73</b>





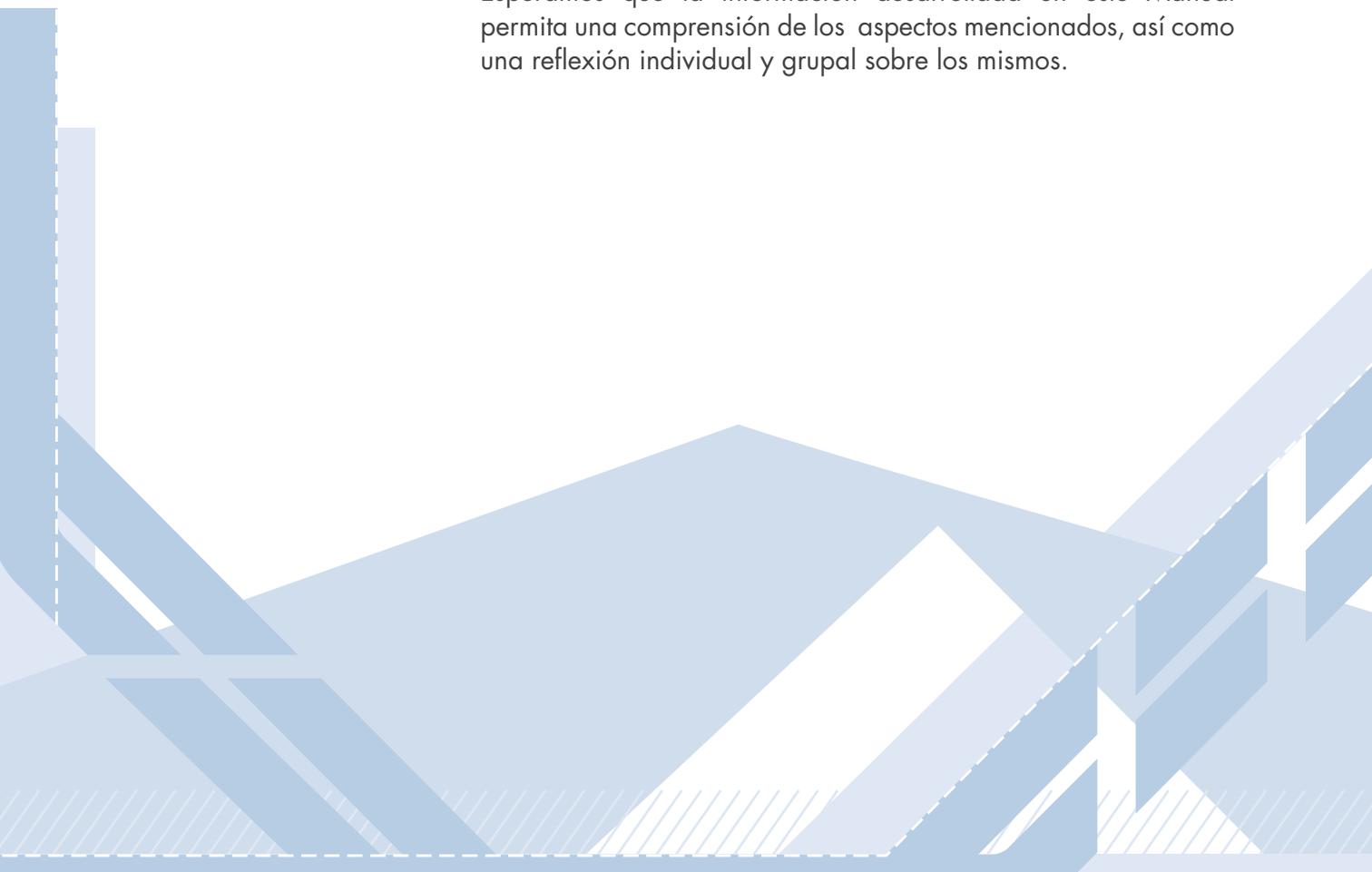
# Presentación

El acceso a un trabajo decente, especialmente para las familias en los países en desarrollo, constituye un medio fundamental para la superación de la pobreza, pues es un medio para el desarrollo económico y social.

En concordancia con esto, la Organización Internacional del Trabajo – OIT promueve que los Estados generen trabajos decentes y que las personas conozcan sus Derechos Fundamentales en el Trabajo de manera que puedan participar activamente en exigir su cumplimiento.

En este sentido, el presente Manual tiene como finalidad brindar información sobre la OIT y la labor que desempeña, sobre la importancia del trabajo decente y sobre los principales Derechos Fundamentales en el Trabajo. Para ello, se ha organizado el Manual en unidades temáticas que abordan un tema en especial partiendo de una determinada información para luego explicar los conceptos presentados y finalmente estudiar y analizar situaciones de la vida cotidiana en el trabajo.

Esperamos que la información desarrollada en este Manual permita una comprensión de los aspectos mencionados, así como una reflexión individual y grupal sobre los mismos.





# Descripción del manual

## Qué contiene este Manual?

En este Manual encontrarás información básica sobre la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Derechos Fundamentales en el Trabajo y el Trabajo Decente.

Asimismo, cada una de las Unidades Temáticas cuenta con unos objetivos así como con unos indicadores de logro. Es decir que encontrarás la forma de verificar si has entendido los conceptos y los has aplicado adecuadamente.

## Los objetivos de este Manual son:

- ▶ Conocer y comprender la función y principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- ▶ Conocer y comprender la importancia de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su reconocimiento nacional e internacional.
- ▶ Conocer y comprender el concepto, características e importancia del Trabajo Decente.

## Símbolos que encontrarás en este Manual



### Partiendo de lo que sé

Este símbolo hace referencia a la información que ya conoces o aquello sobre lo que has escuchado hablar. Lo recuperaremos para tomarlo como punto de partida de un nuevo aprendizaje.



### Aprendiendo sobre...

Este símbolo hace referencia a la información nueva que te ofreceremos sobre un tema propuesto y que emplearás posteriormente.



### Aplicando lo aprendido

Este símbolo hace referencia al uso de nueva información, aplicándola a nuevas situaciones propuestas.

A continuación encontrarás cada una de la Unidades Temáticas desarrolladas con detalle. Lee atentamente el texto propuesto y lleva a cabo los ejercicios que te proponemos.





# Unidad Temática 1

¿Qué sabemos de la Organización Internacional del Trabajo?

La presente unidad tiene por objetivo dar a conocer qué es la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y cuales son sus funciones .

## **Logros de aprendizaje**

- ▶ Conoce los orígenes de la OIT.
- ▶ Conoce los fundamentos y funciones de la OIT.



# Primera actividad

## ¿Qué es la OIT?



### Partiendo de lo que sé

Lee con atención los siguientes recuadros:

#### La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean

Informe global de seguimiento de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

Conferencia Internacional del Trabajo

96° reunión, 2007

#### La discriminación en los procesos de selección de personal

Por:  
Patricia Vera Rojas

Organización Internacional del Trabajo  
Oficina Internacional del Trabajo,  
Ginebra

Abril 2006

#### La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la **Organización Internacional del Trabajo** relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

2006

Ahora, responde a las siguientes preguntas: ¿Qué actividades crees que realiza la Organización Internacional del Trabajo? ¿Por qué crees que se llama "Internacional"?





## Aprendiendo sobre la Organización Internacional del Trabajo

A continuación, veamos, si las ideas que has señalado arriba sobre la Organización Internacional del Trabajo corresponden a lo que esta organización hace.

### ¿Qué es la Organización Internacional del Trabajo? ¿A qué se dedica?



La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, es la organización que reúne a los gobiernos y a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores de 183 países para lograr que todas las personas del mundo tengan un trabajo decente, es decir, que en el trabajo de las personas se respeten los derechos fundamentales y puedan trabajar en condiciones de libertad (que no sean forzados a trabajar y que puedan afiliarse o crear un sindicato); igualdad (sin discriminación) y seguridad (protección en salud y seguridad social). Para lograr este objetivo, la OIT se encarga principalmente de formular, adoptar y supervisar el cumplimiento de las normas internacionales sobre el trabajo, aunque también tiene funciones de asistencia técnica y difusión de conocimientos, entre otros.

En la OIT cada país está representado por su gobierno, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores más representativas. Por eso se dice que la OIT es "tripartita" aunque de este punto se hablará más adelante.

#### La OIT tiene entre sus 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 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.

La OIT forma parte de las Naciones Unidas por lo que su acción no beneficia sólo a uno o varios países sino que tiene un impacto mundial. En la actualidad 183 países son miembros de la OIT.

## ¿Cómo surge la Organización Internacional del Trabajo?



La OIT se creó 1919 como parte del Tratado de Versalles<sup>1</sup>. La fundación de la OIT surge debido a las condiciones de trabajo inhumanas y a la falta de justicia social que se daban en los países de Europa y América del Norte producto del crecimiento económico de la revolución industrial durante el siglo XIX. En este contexto, surgen 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”<sup>2</sup>. Así, en 1919 se celebra la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en la que se presentaron argumentos de tipo humanitario (condiciones inhumanas de los trabajadores), económico (el costo de mejores condiciones afecta los costos 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.

En 1944 la OIT adopta la **Declaración de Filadelfia** en la cual se afirma que *el trabajo no es una mercancía y se reconoce la existencia de derechos humanos y económicos fundamentales* señalando asimismo 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 *proteger y promover los 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 derechos fundamentales en el 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

1. Con el Tratado de Versalles se puso fin a la primera guerra mundial en 1919.

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

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.<sup>3</sup>



### Aplicando lo aprendido

Lee con atención el siguiente texto y responde las siguientes preguntas: ¿Cuál es la función de la OIT en este caso? ¿Qué situaciones enfrenta la OIT en este caso?

#### **La OIT comprometida con los derechos de los agricultura**

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 los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En la práctica, está probado que el respeto de estos Principios y Derechos es clave a fin de posibilitar que los trabajadores logren un salario básico y mejoren sus condiciones de vida y de trabajo.

Encontrar formas de mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo de los trabajadores agrícolas 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 las 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 las sustancias químicas, la manipulación de animales y la construcción y mantenimiento de las instalaciones agrícolas. Otras disposiciones abordan la protección de los trabajadores jóvenes, de 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, etc.

#### **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 hombres, mujeres 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 se cobran la vida de 170 mil trabajadores agrícolas cada año.
- ▶ La tasa de accidentes mortales en la agricultura duplica a los de los demás sectores.
- ▶ 40.000 trabajadores agrícolas mueren al año por exposición a plaguicidas.

En este caso vemos una de las funciones principales de la OIT, como es la adopción y promoción de la APLICACIÓN de las Normas Internacionales y el respeto de los Derechos de los trabajadores, así como de generación de información necesaria tanto para trabajadores como para empleadores.



# Segunda actividad

¿Qué hace la OIT?



## Partiendo de lo que sé

Lee con atención el siguiente resumen de una noticia periodística:

“El 28 de mayo las empresas productoras de harina de pescado, después de varios días de conversación con representantes del gobierno y los trabajadores, acordaron adoptar algunas medidas para proteger de mejor manera la salud de los trabajadores. Este acuerdo fue posible gracias al apoyo de los representantes de la Organización Internacional del Trabajo, quienes facilitaron la participación, el diálogo y el consenso”.

El Clarín, mayo 2005

Responde a las siguientes preguntas: ¿Quiénes han participado en las reuniones? ¿Por qué crees que existían representantes de la OIT? ¿Crees que es necesario que conversen entre gobiernos, empleadores y trabajadores?



## Aprendiendo sobre los fundamentos del quehacer de la Organización Internacional del Trabajo

### 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

## El trabajo que realiza la OIT se sustenta en dos fundamentos: tripartismo y diálogo social



### ¿Qué es el tripartismo?

Se refiere a que en los órganos decisionales de la OIT, constituidos por la Conferencia y el Consejo de Administración están representados los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores. Es decir, en las discusiones y acuerdos y en la toma de decisiones de la Organización, participan tanto los gobiernos, como las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

Esta estructura tripartita proporciona a la OIT un carácter único entre las organizaciones internacionales y facilita que los intereses de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sean escuchados y tomados en cuenta en el momento de decidir. El funcionamiento de esta estructura tripartita (gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores) se realiza a través de lo que se ha denominado "diálogo social".

### ¿Qué entendemos por 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 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 entre los representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores. 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 negociación colectiva es un Derecho Fundamental en el Trabajo.

El ejemplo sobre el recorte periodístico muestra cómo llevar a la práctica en la realidad estos dos fundamentos y cómo el diálogo social constituye una herramienta necesaria para llegar a acuerdos consensuados de manera democrática entre las partes interesadas: gobiernos, empleadores y trabajadores.

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



### 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.

### La oficina de actividades para los trabajadores (ACTRAV)

Forma parte también de la OIT, configurándose como el principal vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo (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



### Aplicando lo aprendido

Lee con atención este texto y responde a las siguientes preguntas:  
 ¿Cuál es la función de la OIT en este caso? ¿Quiénes participan?  
 ¿Se establece algún tipo de diálogo?

## La OIT en la lucha contra el VIH

BRIDGETOWN, Barbados – Los programas para avanzar en la lucha 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 proyecto 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 se presentó en Barbados junto a la película que lo acompaña, titulada “Impulsar el cambio” (Creating Change), cuyo estreno se realizó en mayo de 2008. La película propone casos exitosos de aplicación del proyecto 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 declararon 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 SHARE, sólo el 14% de las empresas que participaban en estos países tenían políticas formales sobre el VIH. El estudio de impacto registró que el 76% de las empresas participantes tenían políticas formales vigentes sobre el VIH. En Guyana, las 18 empresas asociadas incluyeron al menos 5 de los principios fundamentales de Código 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 dedicarían a la educación sobre el VIH/SIDA.



En este caso se aprecia claramente la participación de los actores fundamentales en el mundo del trabajo: gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Se establece un diálogo constructivo y dirigido a resolver la situación planteada. En este caso, la OIT facilita el proceso de diálogo a través de un proyecto sobre un tema específico, como es la lucha contra el VIH.





# Unidad Temática 2

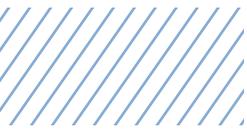
## ¿En qué consisten los Derechos Fundamentales en el Trabajo?

De acuerdo a lo leído en la Unidad Temática anterior, existen un conjunto de Derechos Fundamentales en el Trabajo que pertenecen a todas las personas y que la OIT promueve que se cumplan. ¿En qué consisten estos Derechos Fundamentales en el Trabajo? A continuación, la siguiente Unidad Temática desarrollará lo que entendemos por Derechos Fundamentales en el Trabajo, cuáles son los más importantes, cuáles son los que están contenidos en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y cómo se aplican en nuestra vida cotidiana.

### **Logros de aprendizaje**

- ▶ Conoce los antecedentes del reconocimiento de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ▶ Identifica los Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ▶ Comprende en qué consisten cada una de las cuatro categorías de Derechos Fundamentales en el Trabajo contenidas en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.
- ▶ Analiza en situaciones laborales la aplicación de la protección de estos derechos.





# Primera actividad

## ¿Cuáles son los Derechos Fundamentales en el Trabajo?



### Partiendo de lo que sé

Mira con atención las siguientes fotografías:



¿Qué está haciendo la niña?

---

---

---

---

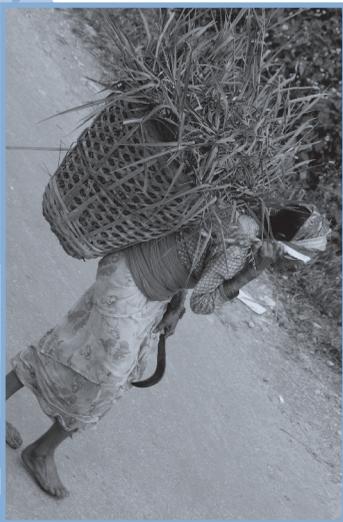
¿Ves a menudo imágenes como ésta?

---

---

---

---



¿Qué ocupación crees que realiza esta mujer?

---

---

---

---

¿Qué opinas sobre ello?

---

---

---

---



### Libertad sindical

---

---

---

---

---

---

---

---



### Negociación colectiva

---

---

---

---

---

---

---

---



### Trabajo forzoso

---

---

---

---

---

---

---

---



## Aprendiendo sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo: ¿desde cuándo existen? y ¿cuáles son?

Todas las fotos de arriba tienen un elemento común: el trabajo. Sin embargo, cada una de ellas alude a un tema en particular. Por ejemplo, ¿es correcto que los niños trabajen?, ¿hay actividades laborales en las que no pueden trabajar las mujeres?, ¿es correcto que algunas personas realicen trabajos forzosos a fin de recibir dinero para mantener a su familia?, ¿es aceptable que ciertos trabajadores pierdan su trabajo porque se afiliaron a un sindicato o intentaron negociar colectivamente?

Entonces, ¿existen normas o leyes que protegen el derecho de sindicalización, que impiden que los niños trabajen o que las mujeres trabajen en todas las ocupaciones o que se realicen trabajos forzosos? Justamente, los Derechos Fundamentales en el Trabajo abordan, entre otros, estos aspectos y tienen como finalidad establecer condiciones justas para todas las personas que trabajan o que desean trabajar.

### ¿Cuándo surgen los Derechos Fundamentales en el Trabajo?



En 1944, después de la Segunda Guerra Mundial, la OIT a través de la Declaración de Filadelfia amplía su mandato más allá de las mejoras en las condiciones de trabajo y establece que todas las personas tienen derecho a buscar su bienestar material y desarrollo personal de manera libre. Este hecho es el origen del reconocimiento internacional de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

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, como: 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 inicios de los años 90 a pesar del crecimiento económico que experimentaban los 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. Todo ello, llevó a largos debates sobre la aplicación y el respeto de las normas internacionales del trabajo. Así, en 1995, se desarrolló en Copenhague (Dinamarca) la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas que tuvo como tema central el Desarrollo Social. En ella, los Jefes de Estado y de Gobierno van a considerar el pleno empleo como una prioridad básica de las políticas económicas y sociales y asumen proteger y promover una serie de Derechos Fundamentales de los trabajadores: 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 se celebra la Conferencia Internacional del Trabajo y se adopta 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 respetar los cuatro Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo citados:

- ▶ Libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva,
- ▶ Eliminación del trabajo forzoso,
- ▶ Erradicación del trabajo infantil, y
- ▶ Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo pretende lograr que el desarrollo económico vaya a la par con el desarrollo social y humano. Es un instrumento a través del cual los gobernantes, trabajadores y empleadores reafirman la existencia de dichos derechos y se comprometen a cumplirlos y respetarlos.

### ¿Cuáles son los Derechos Fundamentales en el Trabajo?



Como ya se ha mencionado, más allá de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece un listado que incluye Derechos Fundamentales en el Trabajo válidos para todas las personas. Estos derechos están definidos en las normas internacionales del trabajo adoptadas en el seno de la Organización Internacional del Trabajo.

El respeto de estos Derechos Fundamentales no es igual en todos los países. Hay países en los cuales esta aplicación es más amplia, tienen una mayor difusión y reconocimiento por parte de la sociedad y otros en los que no ocurre lo mismo.

Algunos de los Derechos Fundamentales en el Trabajo son: la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de oportunidades y no discriminación, la prohibición del trabajo infantil, la prohibición del trabajo forzoso, entre otros.

A continuación desarrollaremos las cuatro categorías de Derechos Fundamentales en el Trabajo que aparecen en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.



# Segunda actividad

## Libertad Sindical



### Partiendo de lo que sé

Lee con atención los siguientes nombres de organizaciones:

- ▶ Central General de Trabajadores Mineros
- ▶ Confederación de Empresarios Agroindustriales
- ▶ Sindicato de Trabajadores de la Construcción Civil
- ▶ Gremio de Empresarios de la Micro y las Pequeñas Empresas
- ▶ Gremio Empresario de Exportadores

¿Qué características comunes encuentras en estas organizaciones?; ¿Para qué crees que se han formado?; ¿Conoces alguna organización similar?

Como debes haber notado, todas estas organizaciones agrupan a personas de un mismo sector o rubro de la producción y la forman empleadores o trabajadores. La formación de estas agrupaciones es posible gracias a la existencia de un derecho fundamental en el trabajo denominado LIBERTAD SINDICAL.



### Aprendiendo sobre el derecho fundamental en el trabajo: libertad sindical

#### Entonces, ¿qué entendemos por libertad sindical?



El derecho de LIBERTAD SINDICAL está referido a la posibilidad que tienen tanto trabajadores como empleadores de formar las organizaciones que estimen convenientes para representarlos y defender sus intereses, así como de afiliarse a ellas sin previa autorización, es decir, que no es necesario tener autorización para afiliarse o crear una de estas organizaciones.

Este derecho lo tienen todos los trabajadores de todos los sectores económicos, sin ninguna distinción<sup>3</sup>, sea cual sea su condición

3. La única excepción aceptable al goce de este derecho tiene que ver con los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

jurídica (funcionarios públicos, trabajadores con contrato de trabajo, socios de cooperativas, trabajadores autónomos). La aplicación de este derecho implica que en los países exista una normativa que permita que los trabajadores y empleadores puedan crear las organizaciones que estimen convenientes y se afilien a ellas sin que se produzcan represalias por ello (despidos, no renovación de contrato, baja de salario, amenazas, etc.). Este derecho está consagrado en los convenios 87 y 98 de la OIT.

Es importante tener en cuenta que estas organizaciones:

- ▶ Tienen como finalidad representar, promover y defender los intereses sociales y económicos de trabajadores o empleadores.
- ▶ Pueden unirse y formar confederaciones u asociaciones más grandes ya sean de alcance nacional o internacional

El cumplimiento de este derecho es de suma importancia para el desarrollo de la democracia, pues es la base para que gobiernos, empleadores y trabajadores se comuniquen, discutan y acuerden temas de interés común.



### Aplicando lo aprendido

Lee atentamente el siguiente texto y responde a las siguientes preguntas. ¿Quiénes son los protagonistas de la noticia? ¿A quiénes va dirigido el anuncio? ¿Qué propone el anuncio? ¿Conoces una situación similar en tu país?

#### Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar

Este sindicato es una organización representativa de las Trabajadoras del Hogar, manteniendo su autonomía en la toma de decisiones de acuerdo a los estatutos que contempla el sindicato. El sindicato defenderá legalmente a todas las afiliadas y por ello es conveniente afiliarse al sindicato. En estos momentos se está realizando una **Campaña Nacional de Afiliación al Sindicato de las Trabajadoras del Hogar**.

Los requisitos para la afiliación son:

- ▶ Ser trabajadora del hogar activa o estar en búsqueda de empleo.
- ▶ 2 fotografías tamaño carnet.
- ▶ Afiliación y mensualidad S/. 3.00 Nuevos Soles.
- ▶ Participar en las asambleas y jornadas de capacitación.

Fuente: Adaptación de la noticia que aparece en el acceso Web:  
[http://www.ila.org.pe/noticias/articulo.php?id\\_articulo=62](http://www.ila.org.pe/noticias/articulo.php?id_articulo=62)



En este caso podemos identificar a un grupo que desarrolla una actividad económica específica como es el trabajo doméstico. Esta es una convocatoria para la afiliación a un sindicato que defenderá los derechos fundamentales y los intereses económicos y sociales de este grupo y va dirigido a las trabajadoras de este sector. En algunos países existen agrupaciones creadas para la defensa de los derechos fundamentales y los intereses económicos y sociales de este colectivo. Se trata de la promoción de un derecho fundamental: la LIBERTAD SINDICAL.



# Tercera actividad

## Negociación Colectiva



### Partiendo de lo que sé

Lee con atención la siguiente noticia:

#### **Aerolínea mantiene negociaciones con sindicato**

La última oferta planteada por la empresa fue un aumento salarial del 3.2%. Sin embargo, la postura del sindicato es no aceptar un incremento menor del 4% en sus haberes (salarios).

Dina López, dirigente del gremio de sobrecargos, explicó que la última oferta planteada por la empresa fue un aumento salarial del 3.2%. Sin embargo, la postura del sindicato es no aceptar un incremento menor del 4% en sus percepciones (salarios).

No obstante, la dirigente sindical ratificó la disposición del gremio de continuar las conversaciones con la aerolínea hasta los últimos minutos de este sábado a fin de llegar a un acuerdo.

Adaptación de noticia. Acceso web  
<http://www.eluniversal.com.mx/notas/511124.html>

Responde a las siguientes preguntas: ¿Qué crees que está sucediendo? ¿Quiénes intervienen en esta situación? ¿Crees que es posible solucionar este problema?

Después de haber leído y analizado la noticia, habrás podido notar como funciona una organización de trabajadores frente a un desacuerdo con la empresa, se ve de manera clara cómo esta organización representa y defiende los intereses de los trabajadores frente a la empresa. Es importante señalar que esta defensa la realiza el sindicato a través de un proceso de NEGOCIACIÓN COLECTIVA.



## Aprendiendo sobre el derecho fundamental en el trabajo: negociación colectiva



De acuerdo a lo presentado en la noticia, los representantes de los trabajadores y empleadores frente a un desacuerdo tienen reuniones de discusión para negociar una solución con respecto a un tema específico, por ejemplo, los salarios.

Entonces, podemos decir que el derecho a la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** garantiza que los empleadores y trabajadores puedan discutir y negociar en igualdad de condiciones los temas que les concierne y que puedan llegar a acuerdos justos y equitativos.

Tanto trabajadores como empleadores tienen el derecho de ser escuchados en el proceso de toma de decisiones sobre los asuntos relativos al trabajo que les afectan directa o indirectamente, ya sean referidas a una institución en particular o con respecto al país en general.



### Aplicando lo aprendido

Lee atentamente este caso y contesta las siguientes preguntas:  
 ¿Qué derecho está involucrado en este caso? ¿Qué sucederá?  
 ¿Qué hará la empresa? ¿Qué harán los trabajadores?

En los últimos tiempos a una empresa de venta de tecnología para empresas mineras, llamada TECNOMIN 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 en el crecimiento y mejora de la misma. Esta participación debe redundar en beneficio de todos los trabajadores – sindicalizados y no sindicalizados – de todas las áreas de la empresa.

La empresa **NO** está muy de acuerdo en compartir las utilidades, en la medida que sienten que algunas áreas son las que realmente han contribuido en ese crecimiento, mas 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. 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.



En este caso se identifica claramente un caso de negociación colectiva entre los trabajadores y los empleadores de una empresa y se describe el proceso de negociación. Se debe decidir la distribución de las ganancias entre los trabajadores, que es un tema delicado y supone un largo proceso de **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**. Probablemente llegarán a un acuerdo en la medida en que se ceda de ambos lados.





# Cuarta actividad

## Trabajo Forzoso



### Partiendo de lo que sé

Si hablamos de TRABAJO FORZOSO ¿Qué aparece en tu mente? Recuerda alguna situación, imagina algún lugar donde se lleve a cabo trabajo forzoso.

---

---

---

---

---

---

---

---

Probablemente has recordado situaciones en tu país, en la ciudad o en el campo, donde las personas se han visto sometidas y obligadas a realizar actividades que son definidas como trabajo forzoso.



### Aprendiendo sobre trabajo forzoso



A continuación revisaremos el concepto de TRABAJO FORZOSO propuesto por la OIT y reconocido por la mayoría de países del mundo.

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)

Existen tipos de TRABAJO FORZOSO que se presentan en todo el mundo en diferentes formas, tales como:

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

Se debe tener en cuenta que, el TRABAJO FORZOSO afecta a muchas personas, pero sobre todo a personas de pocos recursos, que se ven involucradas en este tipo de prácticas y están obligadas a realizar una actividad económica que las priva de libertades elementales. En América Latina y el Caribe son especialmente vulnerables al trabajo forzoso las personas que pertenecen a los pueblos indígenas, las mujeres que realizan trabajo doméstico y los trabajadores migrantes que se trasladan dentro de su propio país o cruzando fronteras a otros países en busca de trabajo.

TRABAJO FORZOSO no es lo mismo que malas condiciones de trabajo o bajos salarios, aunque muchas veces las víctimas laboran en malas condiciones, inclusive sin remuneración. Lo más relevante es el tipo de relación laboral entre el trabajador y el empleador.

Una persona sometida a TRABAJO FORZOSO es aquella que no tiene libertad de decidir si aceptar un empleo o continuar en él o dejarlo. En este caso, la persona se encuentra obligada a seguir trabajando para el mismo empleador, atrapada en una situación de explotación muy grave.

Asimismo, la trata de personas es también un tipo de TRABAJO FORZOSO que consiste en el traslado, generalmente con engaños, de personas para ser sometidas a explotación, alejándolas de su lugar de residencia y llevándolas a un lugar donde NO conocen a nadie y nadie las puede auxiliar y reteniéndolas de alguna manera.





## Aplicando lo aprendido

A continuación, analizaremos diversas situaciones e identificaremos si constituye una situación de TRABAJO FORZOSO:

Situación A	Situación B	Situación C
<p><b>Abelardo</b> trabaja la tierra de su patrón desde hace 5 años. Es un terreno grande y produce muchas verduras, tubérculos, entre otros.</p> <p>Su patrón NO le paga un salario, lo deja trabajar un pedazo de tierra y quedarse con lo que produce.</p> <p>Abelardo ha intentado trabajar en otras propiedades, pero su patrón no quiere, no lo deja. No le quiere devolver sus documentos, los que le quitó al llegar él a trabajo al campo.</p> <p>Abelardo se siente prisionero de su patrón, no puede trabajar para otros, pero no quiere dejar ese pedazo de tierra que su patrón le ha prestado.</p>	<p><b>Cecilia</b> trabaja para su madrina en su casa. Está con ella en su casa hace 2 años. Su mamá le pidió a su madrina que la lleve a la capital y que la ayude a mantenerse y a ir al colegio.</p> <p>Cecilia atiende a todos en la casa, a su madrina, a su padrino y a sus tres hijos. Se encarga de la cocina, de la lavandería, de la limpieza en general. Su madrina NO le paga un salario, le dice que con darle techo y comida debe estar satisfecha.</p> <p>Trabaja desde las 6am hasta las 11pm, cuando todos se acuestan. Su madrina NO la ha matriculado en el colegio, siempre le dice que lo va a hacer, pero al final no la inscribe. Cecilia quisiera regresar a su casa o buscar trabajo en otro lugar pero su madrina no la deja.</p>	<p><b>Berta</b> vivía en una ciudad fronteriza, entre dos países. Conoció a Juana, una amiga que le presentó a otros amigos de su edad, de 15 años y a algunos mayores. Suelen salir juntas a divertirse como todos los jóvenes.</p> <p>En una ocasión Juana le propuso irse al país fronterizo a trabajar. Le ofreció un trabajo de atención en un restaurante y Berta aceptó.</p> <p>Actualmente, Berta vive en un país distinto al suyo, en un lugar donde NO conoce a nadie. No le han pagado ni una sola vez y le han quitado sus documentos al llegar. La obligan a prostituirse. La han amenazado con golpearla si intenta escaparse.</p>
¿Esta es una situación de trabajo forzoso?	¿Esta es una situación de trabajo forzoso?	¿Esta es una situación de trabajo forzoso?



En las tres situaciones estamos frente a condiciones de TRABAJO FORZOSO, de violación de derechos fundamentales de las personas. Ni Abelardo, ni Cecilia, ni Berta han podido decidir si desean trabajar en esas condiciones de explotación, ni han podido dejar el trabajo que realizaban.

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, 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. La OIT cuenta con una serie de instrumentos internacionales que protegen a las personas del trabajo forzoso.

# Quinta actividad

## Trabajo Infantil



### Partiendo de lo que sé

Recorre con la mente tu ciudad y los alrededores ¿Has visto niños trabajando? ¿Los has visto realizando alguna actividad propia de un adulto?, ¿Una actividad que ponga en riesgo su vida, su integridad física y mental? Señala las acciones que puedes relacionar con un TRABAJO INFANTIL. Escríbelas a continuación:

---

---

---

---

Probablemente, has identificado situaciones de trabajo de niños, en condiciones de riesgo para su vida y su integridad moral y mental. Estas situaciones se repiten a diario en nuestro entorno y muchas veces no tomamos conciencia de ellas.



### Aprendiendo sobre trabajo infantil



Seguramente, has descrito actividades realizadas en la calle por niños pequeños, en el campo, en la ciudad, actividades de comercio y de servicios, entre otras. Para comprender qué es exactamente el TRABAJO INFANTIL debemos revisar la definición de la OIT al respecto. Ésta dice que consiste en el trabajo que priva a los niños, niñas o adolescentes de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es nocivo para su desarrollo físico y mental.

Se refiere al trabajo que es física, mental, social o moralmente perjudicial o dañino para el niño. Adicionalmente, interfiere en su asistencia a la escuela, probablemente lo obligue a abandonar en algún momento sus clases. A veces se le exige al niño cumplir con la escuela y con largas jornadas laborales, que lo agotan y le impiden llevar una vida plena como niño.

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.

Se ha establecido que ciertas actividades constituyen lo que se ha denominado PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL reconocidas por los distintos países y que requieren una acción urgente para ser eliminadas lo antes posible. Estas son:

### 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 en conflictos armados;
- ▶ b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción pornográfica o actuaciones pornográfica (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: 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.



El TRABAJO INFANTIL está profundamente relacionado con la pobreza en la medida que las familias pobres necesitan que sus miembros – todos – trabajen y eso, incluye a sus hijos. Éste termina reforzando un círculo de pobreza, generación tras generación, pues muchas veces le impide al niño asistir a la escuela y lograr una formación que le permita un mejor logro futuro. Es un fenómeno multicausal.



### Aplicando lo aprendido

A continuación, analizaremos diversas situaciones y crearemos un relato sobre las vidas de estos niños. Te puedes guiar por las siguientes preguntas: ¿Cuántos años tiene el niño o niña? ¿Cómo es su familia? ¿Cómo se relaciona con su familia? ¿En qué trabaja? ¿En qué consiste su trabajo? ¿Cuántas horas trabaja? ¿Está en riesgo su integridad física? ¿Está en riesgo su integridad mental? ¿Está en riesgo su integridad moral? ¿Le pagan? ¿Cuánto le pagan? ¿Va a la escuela? ¿Está en el año que le corresponde? Etc.



**Esta niña, se llama Isabel, trabaja en una cantera. Escribe un relato de su vida como niña trabajadora.**

---

---

---

---

---

---

---



**Él es Javier, trabaja limpiando autos en una avenida de la ciudad. Escribe un relato sobre su vida.**

---

---

---

---

---

---

---



**Miguel tiene 7 años y trabaja en una mina. Relata un día de trabajo en su vida.**

---



---



---



---



---



---



---



**Rafael trabaja en un mercado cargando cajas con verduras. Escribe un relato sobre su vida como niño trabajador.**

---



---



---



---



---



---



---



Los relatos que has creado corresponden seguramente a situaciones de trabajo infantil, donde las necesidades como niños son postergadas o puestas de lado, exigiéndoles un rendimiento económico y que asuman una responsabilidad mayor que la que su edad le puede permitir.

En todos los casos reflejan situaciones de TRABAJO INFANTIL que vulneran sus derechos como niños y violentan sus condiciones físicas y mentales. Tanto Isabel, Javier, Miguel y Rafael están sometidos a una situación de TRABAJO INFANTIL, donde sus derechos no están siendo respetados, mas bien violentados.

# Sexta actividad

## Discriminación en el Trabajo



### Partiendo de lo que sé

A continuación trataremos de escribir una definición de lo que entendemos por discriminación en el trabajo. Para mí la DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO es:

---

---

---

Considerando lo que has escrito como definición, ésta debe incluir la idea de separación o distinción de una persona por razones arbitrarias, tales como el color de la piel, el sexo (si es hombre o mujer), religión, extracción social, entre otros factores. Revisa tu definición y contrástala con la definición propuesta a continuación.

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."

Los convenios de la OIT prohíben tanto las discriminaciones directas como las indirectas.



### Aprendiendo sobre discriminación en el trabajo



Ahora trataremos de describir los tipos de DISCRIMINACIÓN en el trabajo que son reconocidos por la OIT y que constituyen una vulneración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Asimismo, plantearemos un ejemplo para aclarar los conceptos.

En primer lugar, es importante saber que los convenios de la OIT prohíben tanto las discriminaciones directas como las discriminaciones indirectas en el trabajo.

- ▶ Hay **DISCRIMINACIÓN DIRECTA** cuando el criterio para tomar una decisión en materia de trabajo se basa en características personales como el sexo, la religión o el origen étnico y no en las competencias de las personas.
- ▶ Hay **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA** cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios, aparentemente neutros, se aplican a todos pero sus consecuencias resultan tener un impacto muy desfavorable en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo o religión, y no resultan tener un vínculo directamente relacionado con los requerimientos del empleo<sup>4</sup>.

En segundo lugar, 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

---

4. OIT. *Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111, informe III(4B)*, Conferencia Internacional del trabajo, 83ª reunión, Ginebra, 1996, párrafo 26).

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.



### Aplicando lo aprendido



Ahora revisaremos algunos casos, en los cuales debes identificar si se trata de DISCRIMINACIÓN en el trabajo.

#### Caso 1

Estamos en un país dedicado a la agroexportación, se trata una empresa dedicada a la producción y el procesamiento de frutas, para ofrecerlas en los mercados internacionales. La empresa contrata muchos trabajadores cada vez que deben cosechar y exportar las frutas. Los empresarios afirman que los trabajadores de provincia son mejores que los de la capital.

Casi siempre contratan a los provincianos y no se plantean probar con los otros. En realidad piensan que "son poco trabajadores" y que "protestan mucho". Los sindicatos intentan fomentar la contratación de ambos tipos de trabajadores, sin embargo, encuentran mucha resistencia.

**¿Es éste un tipo de DISCRIMINACIÓN en el trabajo? ¿Cuál?**

### Caso 2

En una ciudad de Asia una empresa produce tejidos para el mercado de la región. Se produce un importante volumen de alfombras y emplean un número importante de jóvenes de la zona.

En los últimos tiempos han dejado de contratar personas que profesan la religión musulmana porque no confían en ellos, sienten que no pueden dejar su negocio en manos de personas tan diferentes a ellos, que son católicos.

Se hace difícil contratar solamente a católicos porque son pocos, pero el dueño insiste en mantener ese criterio.

**¿Es éste un tipo de DISCRIMINACIÓN en el trabajo? ¿Cuál?**

### Caso 3

Una empresa turística de la capital desea contratar a una secretaria, para lo cual coloca un aviso en los periódicos. En la convocatoria se describen los requerimientos y se añade la frase "Se requiere buena presencia".

La empresa recibe muchos Currículum de muchas secretarias con diferentes tipos de experiencia, sin embargo Elena, que es una de las postulantes, ha trabajado antes en empresas turísticas, sabe dos idiomas y se muestra dispuesta a trabajar. Al realizar la entrevista, la responsable de Recursos Humanos comenta; "Es una buena profesional, que pena que no tenga buena presencia". Elena no consigue el trabajo.

**¿Es éste un tipo de DISCRIMINACIÓN en el trabajo? ¿Cuál?**

### Caso 4

Una escuela está buscando contratar a un profesor para conducir el taller de carpintería. Los directivos hacen varias entrevistas pero ningún candidato cumple con sus expectativas.

Se presenta una profesora con una amplia experiencia en carpintería y también en la enseñanza. En general, a los directivos les agrada, tiene un buen trato con los alumnos, maneja la técnica de carpintería y están convencidos de contratarla. Sin embargo, una directiva no está muy convencida de contratarla, pues piensa que "esa no es una carrera para una mujer".

**¿Es éste un tipo de DISCRIMINACIÓN en el trabajo? ¿Cuál?**

### Caso 5

Una cadena de tiendas de computadoras organiza todas sus actividades de capacitación y perfeccionamiento para su personal después de las 19.30. Como consecuencia de este horario, la mayor parte de las trabajadoras que son madres de familia, así como algunos trabajadores padres de familia, no logran participar en las capacitaciones y no pueden desarrollar sus competencias. El empleador considera que esta situación no es discriminatoria ya que el mismo horario se aplica a todos, que sean hombres o mujeres, padres de familia o no.

**¿Este caso puede ser un tipo de DISCRIMINACIÓN en el trabajo? ¿Cuál?**



Como has podido apreciar, en TODOS los casos se trata de DISCRIMINACIÓN en el trabajo y todos los empleadores son susceptibles de cambiar y mejorar sus criterios de contratación de trabajadores. Estos son algunos de los muchos casos de discriminación que pueden darse en el ámbito laboral.





# Unidad Temática 3

## ¿Qué entendemos por Trabajo Decente?

A lo largo del Manual hemos conocido lo que es la OIT, luego hemos revisado en qué consisten las cuatro categorías de Derechos Fundamentales en el Trabajo incluidas en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, lo cual nos ha permitido identificar situaciones de violación a la libertad sindical, de discriminación, de trabajo forzoso y de trabajo infantil, para poder enfrentarlas o colaborar en la lucha contra estas formas de vulneración de los derechos fundamentales de las personas.

Esta Unidad Temática está orientada a que conozcas y comprendas en qué consiste el TRABAJO DECENTE, qué implica y cómo fue definido, y sobre todo, su importancia para la vida laboral de las personas.

### **Logros de aprendizaje**

- ▶ Conoce el concepto e importancia del trabajo decente.
- ▶ Identifica el concepto de trabajo decente en situaciones de la vida laboral cotidiana.



# Primera actividad

## ¿Qué es el trabajo decente?



### Partiendo de lo que sé

Todos conocemos personas que actualmente están trabajando, ya sea en nuestra familia o en nuestro entorno en general. Lo que queremos saber ahora es si esos trabajos son TRABAJOS DECENTES.

En primer lugar vamos a elegir a cuatro personas de nuestro entorno y vamos a consultar si sus trabajos tienen las características que asignaremos al TRABAJO DECENTE.

En el siguiente cuadro, escribiremos los nombres (puede ser sólo el nombre) y ocupaciones de las personas que conocemos. Si NO conocemos a nadie que trabaje (eso sería raro), podemos intentar "inventar" a estas personas o tomar, por ejemplo, a personas del entorno laboral.

Nombre	Ocupación
1.	
2.	
3.	
4.	





## Aprendiendo sobre trabajo decente



En el año 1999, la Organización Internacional del Trabajo, presenta el concepto de TRABAJO DECENTE. Se puede identificar un trabajo como decente si se realiza en condiciones de libertad y seguridad, respetando los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Algunos de estos derechos han sido ya explicados anteriormente. Entonces, cuando hablamos de trabajo decente estamos hablando de un trabajo que cumpla con los requisitos mínimos establecidos por la OIT, que se respete la libertad sindical, la negociación colectiva, la igualdad de trato y de oportunidades (no discriminación) para todos los trabajadores, ya sean hombres o mujeres, jóvenes o mayores, de todas las razas, culturas, de la capital, de provincia, etc., que no tenga la condición de ser trabajo forzoso y que se tenga en cuenta la prohibición del trabajo infantil.

Sin embargo, para que un trabajo se realice en condiciones de libertad y seguridad, también se deben tener en cuenta otros Derechos Fundamentales en el Trabajo tales como el acceso a la seguridad social, la seguridad y salud en el trabajo o el pago de un salario mínimo digno. Todos estos derechos están reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.



## Aplicando lo aprendido

Retomemos el cuadro que hiciste hace un momento, donde colocaste los nombres y ocupación de las personas conocidas. Ahora colocaremos una columna adicional, que corresponde a los derechos que aparecen en la Declaración sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT, en esta ocasión: libertad sindical, negociación colectiva, no discriminación, eliminación del trabajo forzoso, y erradicación del trabajo infantil

Indica con un aspa (X) en cada uno de los casilleros si se cumplen dichos derechos, con las personas que has seleccionado. Puedes hacerlo consultando con ellos, o si conoces sus trabajos puedes responder directamente.

Nombre	Ocupación o trabajo	Libertad Sindical	Negociación colectiva	No discriminación	No trabajo infantil	No trabajo forzoso

Este es sólo un ejemplo, pero puede servir de referencia para que puedas identificar de qué hablamos cuando hablamos de un TRABAJO DECENTE. ¿Todas las personas tienen un trabajo considerado como decente? ¿Se cumplen las condiciones laborales mínimas?

Lo deseable es que todas las ocupaciones o trabajos cumplan con todos los derechos fundamentales, para garantizar la existencia de un TRABAJO DECENTE. Comparte la información con tus compañeros y solicita ayuda de tu formador.



# Segunda actividad

## Agenda Hemisférica para el Trabajo Decente

### Partiendo de lo que sé

En tu vida diaria seguramente escuchas noticias, lees algunos diarios o ves la tele y los informativos. A través de ellos, puedes conocer cómo se encuentra el mundo en general y sobre todo, cómo se encuentra tu país, tu ciudad, en cuanto a las condiciones de trabajo, a las condiciones de la economía, etc.

Trata de recordar situaciones de las que has escuchado hablar, o has leído, en cuanto al crecimiento de la economía, de los trabajos que se crean, de los trabajos que se pierden, la existencia o no de protección a través de un seguro social, de pautas de seguridad en el trabajo, entre otros.

Busca en los medios de comunicación las noticias que se refieran a las condiciones laborales de las personas, anota -en pocas palabras- los problemas que identificas. Estos constituyen un DESAFÍO para el logro de un TRABAJO DECENTE, para todas las personas. Esta información la emplearemos a continuación.

Problemas
1.
2.
3.
4.





## Aprendiendo sobre trabajo decente



La Organización Internacional del Trabajo, la OIT, decidió investigar y proponer una AGENDA dirigida a crear y promover el TRABAJO DECENTE. En América Latina, la Agenda Hemisférica propone CINCO DESAFÍOS para las sociedades latinoamericanas que son comunes a todos los países.

### A continuación describiremos cada uno de los desafíos:

1. **Lograr que el crecimiento económico promueva el trabajo decente:** en general, si bien crece la economía, los empleos DECENTES no crecen en la misma proporción.
2. **Lograr la aplicación efectiva de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo:** tal como hemos estado afirmando, se da el contexto económico requerido para lograr que los empleos que se creen fruto del crecimiento económico cumplan con los Principios y Derechos Fundamentales recogidos en la Declaración de la OIT.
3. **Generar mayor confianza en la democracia y el diálogo social:** todo lo señalado implica que se reafirmen las formas en las que funciona la democracia y la necesidad de que el crecimiento económico se traduzca en mejoras en la calidad de vida de las personas. Asimismo, se deben generar y fortalecer los mecanismos de diálogo existentes y sus actores, clave tales como los sindicatos, gremios empresariales, etc.
4. **Ampliar y fortalecer los esquemas de prevención y protección social de los trabajadores:** este desafío constituye una de las necesidades más importantes de nuestras sociedades. Todos los trabajadores deben contar con protección social para el desempeño de sus actividades.
5. **Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad:** quizás el logro de la igualdad de condiciones de vida (salud, educación, trabajo, etc.) entre las personas es uno de los desafíos más grandes que tenemos. No obstante, la generación de trabajos decentes está relacionada de manera muy importante con el logro de acortar las desigualdades y las diferencias sociales.





### Aplicando lo aprendido

Retoma el cuadro que hiciste hace un momento, donde colocaste los problemas sobre el trabajo que has podido identificar en tu entorno. Ahora, intenta asociar cada problema con uno de los desafíos descritos por la OIT:

Desafíos	Problemas
1.	
2.	
3.	
4.	

Probablemente has identificado algunos de los problemas que elegiste con algunos de los desafíos planteados en la Agenda Hemisférica. Es decir, que esta Agenda trata de reflejar los problemas que nos afectan en alguna medida en el mundo del trabajo.

De no coincidir, trata de identificar, a partir de los desafíos, algunos problemas en tu entorno, en tu ciudad, en tu país, etc. Comparte la información con tus compañeros y solicita ayuda de tu formador.

¿Te parece que existe algún desafío adicional a los descritos previamente? Escríbelo.

---



---



---



---



---



# Tercera actividad

## Objetivos de Desarrollo del Milenio



### Partiendo de lo que sé

Lee con atención las siguientes afirmaciones:

- ▶ Lograr la enseñanza primaria universal
- ▶ Mejorar la salud materna
- ▶ Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades

Has escuchado hablar de estos temas o lo has leído en algún periódico, revista, internet, etc. Estas frases expresan objetivos, metas deseables para la sociedad, en realidad para el mundo en general. Se trata de los OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO. A continuación describiremos en qué consisten.



### Aprendiendo sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

Los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM) están basados en la Declaración del Milenio de las Naciones Unidas realizada en el 2000. El tema central de la 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 solidaridad, tolerancia y respeto por la naturaleza y responsabilidad compartida".

De acuerdo a ello, se han establecido ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (puedes reconocer los mencionados al inicio), y además se establecen una serie de metas e indicadores para su cumplimiento:

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

Estos objetivos se relacionan con el TRABAJO DECENTE en la medida en que la creación de trabajo decente para las familias, contribuye la generación de riqueza y de mejores condiciones de vida para todas las personas.

La OIT promueve el TRABAJO DECENTE pues reconoce en él la posibilidad de mejorar la calidad de vida de las personas y contribuir así al logro de los Objetivos del Desarrollo del Milenio y lograr una convivencia más justa y equitativa.

En este momento en la región, los primeros en ser beneficiados por este impulso hacia el logro del TRABAJO DECENTE son los jóvenes, pues ellos se merecen encontrar mejores condiciones de trabajo, mejores políticas de promoción de empleo y por tanto un mejor presente y futuro en cuanto a su desarrollo laboral.

# Cuarta actividad

## Trabajo Decente y Jóvenes



### Partiendo de lo que sé

Lee con atención la siguiente noticia:

**El desempleo, la informalidad y la inactividad acechan a los jóvenes. La OIT pide aprovechar el potencial de crecimiento, desarrollo y lucha contra la pobreza representado por 106 millones de jóvenes en la región**

04/09/2007

SANTIAGO DE CHILE (Noticias de la OIT) – El desempleo, la informalidad y la inactividad acechan el futuro laboral de unos 106 millones de jóvenes latinoamericanos y caribeños y limitan el potencial de la región para impulsar el crecimiento económico y luchar contra la pobreza, alertó hoy un informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Unos 10 millones de jóvenes están desempleados en la región, lo cual equivale al 16% de la fuerza laboral entre 15 y 24 años, un nivel tres veces superior al de los adultos, destacó el informe sobre “Trabajo decente y juventud en América Latina” presentado en la capital chilena.

Adicionalmente, unos 30 millones de jóvenes están empleados en la economía informal, donde predominan las malas condiciones laborales y unos 22 millones de jóvenes no estudian ni trabajan, a menudo debido a la falta de oportunidades o a las frustraciones reiteradas, lo cual podría colocarlos en situación de riesgo social.

“Los jóvenes son esenciales para insertar a la región en la globalización”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia. “En todo el mundo hombres y mujeres jóvenes, cuando tienen oportunidades, realizan importantes contribuciones como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, miembros de la sociedad civil y agentes del cambio”.

Al mismo tiempo, advirtió Somavia, “Condenados al desempleo, a empleos informales o a condiciones de empleo precarias, los jóvenes suelen encontrarse al medio de un círculo vicioso de pobreza, que afecta la autoestima, genera desaliento y limita las esperanzas”.

El informe, que contiene análisis, reflexión y propuestas para abordar el empleo juvenil en América Latina y el Caribe, fue preparado como parte del proceso

iniciado con la presentación de una Agenda Hemisférica durante la reunión regional de la OIT el 2006, cuando los países acordaron lanzar una “Década del Trabajo Decente”.

El informe argumenta que la envergadura y la persistencia del problema de desempleo y malas condiciones laborales de los jóvenes plantean un desafío que “demanda estrategias coherentes antes que acciones aisladas, y una visión integral e integradora antes que aproximaciones parciales”.

Según el informe, en América Latina y el Caribe:

- ▶ Hay 106 millones de jóvenes y 58 millones forman parte de la fuerza laboral, de los cuales 10 millones están desempleados y 30 millones trabajan en la economía informal. Otros 48 millones están inactivos es decir no tienen ni buscan empleo, con frecuencia porque aún estudian.
- ▶ Se estima que 22 millones de jóvenes no estudian ni trabajan. Es decir, no hacen nada en este momento. Este número incluye a 6 millones de desempleados que tampoco estudian aunque buscan activamente un empleo. Pero además abarca a otros 16 millones de jóvenes que no estudian, ni tampoco están buscando trabajo.
- ▶ El 81% de estos 22 millones de jóvenes viven en las ciudades, y 72 % son mujeres.
- ▶ Del total de la población de jóvenes, unos 49 millones estudian. De estos, 13 millones estudian y trabajan, 4 millones estudian y buscan pero no consiguen trabajo, y 32 millones sólo estudian y no buscan trabajo.
- ▶ Este es el mayor número de jóvenes que haya tenido la región. La población de esta edad continuará creciendo hasta 2015. También se trata de la generación de jóvenes con mayor nivel educativo.

El informe revisa una serie de iniciativas que ya han sido puestas en práctica en la región, comenta sus potencialidades y limitaciones, y hace una serie de propuestas destinadas a mejorar las condiciones laborales de los jóvenes con medidas específicas.

Entre otras cosas, la OIT considera necesario: el desarrollo de un marco institucional efectivo, la mejora de la educación, la mayor eficiencia de los servicios de empleo e intermediación, la cobertura de protección social para los jóvenes, la prioridad a la calidad de los empleos, el desarrollo de empresarios juveniles, la aprobación de un marco regulatorio adecuado, y la participación de organizaciones de empleadores y trabajadores en iniciativas para el empleo de los jóvenes.

“Los jóvenes aportan energía, talento y creatividad a las economías, y ningún país puede permitirse desperdiciar este potencial”, destacó el Director General de la OIT.

Fuente:

<http://www.onu.org.pe/Publico/CentroPrensa/DetalleNoticia.aspx?id=864>

¿Qué te sugiere este texto? ¿Qué aspectos de tu vida como joven se ven reflejados en el texto? ¿Consideras que lo descrito se cumple en tu región, en tu país, a tu alrededor? ¿Qué se podría hacer para mejorar la situación descrita?



## Aprendiendo sobre el trabajo decente y los jóvenes



En la actualidad, los jóvenes en la región latinoamericana y caribeña son el grupo 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 edad. Entre sus principales desafíos se encuentran:

- ▶ **Limitado acceso a la formación post universitaria:** Los jóvenes tienen dificultades en el acceso a la formación, así como en la calidad y pertinencia de ésta para los requerimientos del mundo laboral.
- ▶ **Desempleo juvenil:** El mayor porcentaje de desempleo se encuentra concentrado en los jóvenes. Éstos quedan expuestos no solo a la falta de empleo si no a la dificultad que supone el acceso al primer empleo.
- ▶ **Trabajo informal:** la mayoría de jóvenes accede a un primer empleo precario pensando que esta situación es temporal, sin embargo, pocas veces esta situación se modifica y mejora. Los jóvenes constituyen la fuerza laboral que se incorpora mayoritariamente a la economía informal.

Las jóvenes, en la medida que se encuentran más expuestas al desempleo, al trabajo informal y tienen un difícil acceso a la formación, constituyen uno de los sectores de la población más vulnerables en términos de empleo.

En términos generales, la relación entre empleo y jóvenes es un permanente desafío tanto para el Estado, como para el sector privado, en la medida que constituye un reto de enfrentar y resolver problemas significativos de pobreza y desigualdad en la población en general.





# Enlaces Web

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

Información institucional

[http://www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/lang-es/index.htm](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](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](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](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](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](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](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](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](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

<b>ACT/EMP</b>	Oficina de Actividades para los empresarios
<b>ACTRAV</b>	Oficina de Actividades para los trabajadores
<b>AISS</b>	Asociación Internacional de la Seguridad Social
<b>CGTP</b>	Confederación General de Trabajadores del Perú
<b>CONFIEP</b>	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Nacionales (Perú)
<b>CSA</b>	Confederación Sindical de las Américas
<b>CSI</b>	Confederación Sindical Internacional
<b>CSI-AF</b>	Organización regional africana de la Confederación Sindical Internacional
<b>CSI-AP</b>	Organización regional Asia Pacífico de la Confederación Sindical Internacional
<b>KOSHA</b>	Agencia Coreana de Salud y Seguridad en el Trabajo

<b>MYPE</b>	Micro y pequeña empresa
<b>OCDE</b>	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
<b>ODM</b>	Objetivos de Desarrollo del Milenio
<b>OIE</b>	Organización Internacional de Empleadores
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo
<b>OMC</b>	Organización Mundial del Comercio
<b>PNUMA</b>	Programa de la Naciones Unidas para el Medio Ambiente
<b>SST</b>	Seguridad y Salud en el Trabajo
<b>TUAC-CSC</b>	Comisión sindical consultiva ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos



ISBN 978-92-2-323705-9



9 789223 237059