

Indice

| | |
|------------|---|
| II | Presentación |
| III | Introducción |
| | Capítulo 1 - Derecho al trabajo decente, un derecho humano |
| 1 | ¿Qué son los derechos humanos? |
| 2 | La evolución de los derechos humanos |
| 4 | Características de los derechos humanos |
| | Capítulo 2 - La OIT, promotora de los derechos humanos laborales |
| 5 | Inclusión de los derechos laborales en los derechos humanos |
| 6 | Los derechos laborales básicos recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos |
| 7 | ¿Cuáles son los objetivos de la OIT? ¿Cómo funciona? |
| 9 | Órganos fundamentales Conferencia Internacional del Trabajo El Consejo de Administración La Oficina Internacional del Trabajo |
| | Capítulo 3 - Las Normas Internacionales de Trabajo (NIT) |
| 11 | Introducción Los convenios |
| 12 | Las recomendaciones Los protocolos |
| 13 | ¿Cómo se elaboran las NIT? |
| 14 | ¿Qué significa ratificar un convenio? |
| 14 | Sistema de control de las NIT ¿Cómo funciona? |
| 16 | La reclamación |
| 17 | La queja |
| 18 | Mecanismos de control especiales por violación a la libertad sindical |
| | Capítulo 4 - Herramientas para la igualdad |
| 21 | Los convenios fundamentales de la OIT Libertad sindical y negociación colectiva Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1949 (No. 98). Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (No. 87). |

| | |
|---|-----------|
| Abolición del trabajo forzoso | 22 |
| Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29) | |
| Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105) | |
| Eliminación del trabajo infantil | 23 |
| Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138). | |
| Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182) | |
| Igualdad de oportunidades y de trato | 24 |
| Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100). | |
| Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111) | |
| Igualdad de oportunidades: el fundamento del trabajo decente | 25 |
| Capítulo 5 - Desigualdad y mercado laboral, ¿una cuestión de género? | |
| Introducción | 27 |
| Convenios sobre igualdad de género y oportunidades | |
| Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) | 28 |
| Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) | 29 |
| Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) | 32 |
| Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) | 33 |
| Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143) | 36 |
| Capítulo 6 - Igualdad de género: 90 años después, 10 años después | |
| Introducción | 39 |
| La igualdad de género en la 98 Conferencia internacional del trabajo | |
| Actividades sugeridas | 48 |
| Fuentes y recursos | 50 |





Presentación

Uno de los aspectos primordiales para lograr trabajo decente es el establecimiento de sociedades igualitarias, en las que hombres y mujeres posean las mismas oportunidades de acceso a los recursos productivos, el empleo, los servicios sociales y la formación. Desde UNI, y a través de nuestros planes de acción y acuerdos globales, trabajamos para hacer del trabajo decente no sólo un objetivo, sino una realidad para todos.

Es por ello que, como parte de la Campaña por el Día Internacional del Trabajo Decente, decidimos elaborar este manual que hoy presentamos y que es el segundo que hemos publicado este año.

Porque creemos que la democratización del conocimiento y la información constituyen un pilar esencial con vistas a equilibrar el acceso de todos a un mercado de trabajo justo. Y lo primero que cualquier trabajador debe conocer son las herramientas que posee para defender su derecho a un trabajo decente, en cualquier parte del mundo.

Sabemos que las disparidades entre las regiones y entre los países son profundas, sin embargo, creemos que antes que nada debemos reforzar ciertos conceptos, que son la base de un movimiento sindical global.

Uno de estos conceptos es la relación excluyente que existe entre los derechos humanos y los derechos laborales, relación que muchas veces pasa desapercibida por los trabajadores.

A partir de allí, retomaremos la importancia de la OIT como promotora de los derechos humanos laborales, y explicaremos su funcionamiento, sus medios de acción, las normas que allí se elaboran y el sistema de control de estas normas, haciendo foco en aquellos convenios referidos a la igualdad de género y oportunidades.

Por último, y en un año plagado de festejos en el mundo del trabajo, abordaremos los temas tratados durante la última Conferencia Internacional del Trabajo en la que, después de más de 20 años, se abordó el tema de la igualdad de género de manera exclusiva.

Esperamos que este manual sea una herramienta útil en la lucha por la defensa de los derechos laborales de nuestros representados. Ese es su objetivo y esa es nuestra meta.

Verónica Fernández Méndez
Jefa del Departamento de igualdad de Oportunidades
de UNI

Introducción

La Organización de Naciones Unidas (ONU) desde su fundación se propone mantener la paz y la seguridad internacionales, desarrollar relaciones amistosas entre las naciones y promover los derechos humanos, el progreso social y mejores niveles de vida. Al interior de esta organización existen diversos órganos encargados de proteger los diferentes derechos humanos, uno de ellos es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La OIT promueve los derechos laborales y sindicales, mayores oportunidades de obtener un empleo decente, la mejoría de la protección social y el fortalecimiento del diálogo sobre asuntos laborales. Por lo tanto, es de fundamental importancia que el conjunto del movimiento sindical conozca en profundidad las diferentes normativas (convenios y resoluciones) que hacen a su ámbito de actuación.

La presente guía busca difundir entre los integrantes del movimiento sindical la información que les permita actuar de una manera más eficaz al momento de defender los derechos laborales de sus representados, en especial en aquellos aspectos referidos a la igualdad de oportunidades. Por ello se define como una “caja de herramientas” normativa, conceptual y práctica, pensada para ayudar a los trabajadores y sus representantes en la tarea de luchar por un trabajo decente para todos.

A través de los cinco capítulos contenidos en ella, se enmarcarán los derechos laborales como parte indisoluble de los derechos humanos, se realizará una breve exposición de la historia y funcionamiento de la Organización Internacional del Trabajo, un repaso por los convenios y resoluciones más importantes haciendo énfasis en aquellos referidos a la igualdad de oportunidades; y se explicitarán los mecanismos de control para la defensa de los derechos laborales, en particular el procedimiento de queja.

todo
trabajo
decente
para
todos

el emunera
política
la igualdad
de oportunidades
en el mundo laboral

Por último, se hará un resumen de lo abordado en la 98° conferencia general de la OIT, llevada a cabo en junio de 2009, en la que se celebró la reunión de la Comisión de Igualdad de Género, después de más de 20 años, destacando a éste como un año de suma importancia en la lucha por la igualdad de oportunidades en el mundo laboral.

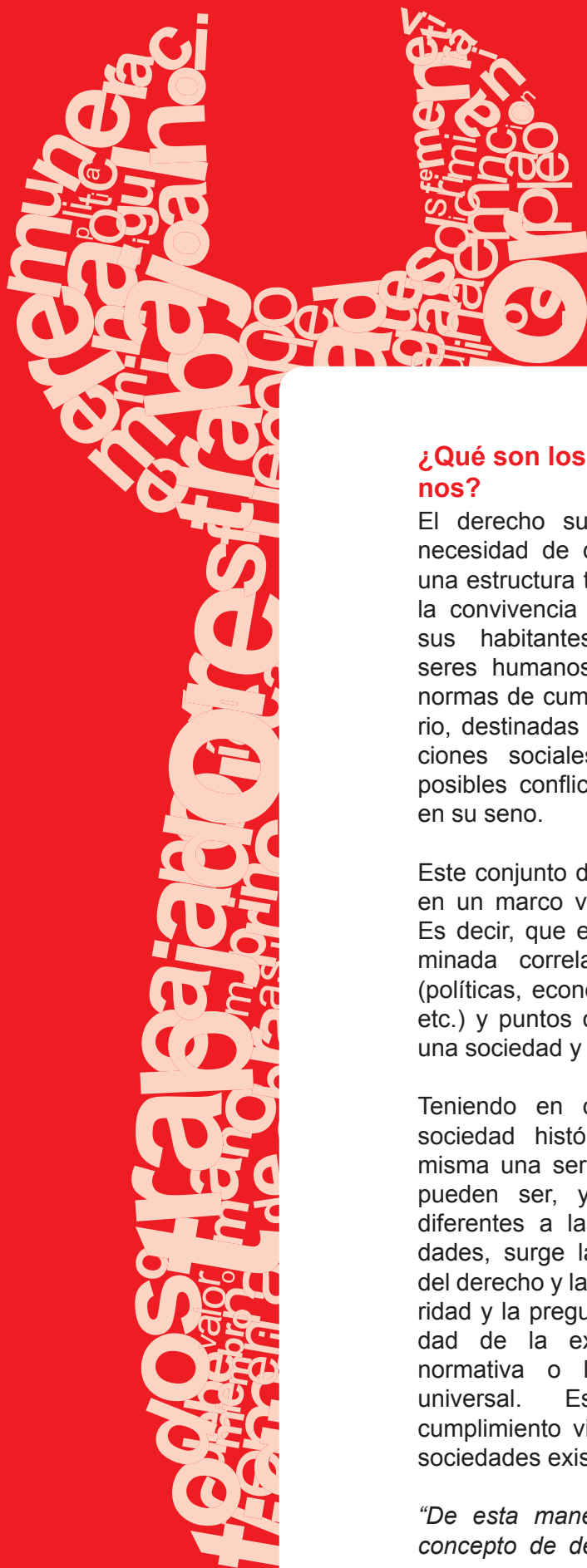
En cada uno de los capítulos el lector encontrará recuadros con información complementaria al tema tratado y una ficha de recursos para profundizar el conocimiento sobre el mismo, dado que es imposible agotar ciertos aspectos en el presente manual.

Por último, se detallarán una serie de actividades, que pueden ser utilizadas en seminarios, cursos o talleres de formación sindical.

Sin embargo, queremos destacar que dado el carácter general de los temas que aquí se desarrollan, las actividades se centran principalmente en preguntas que tienen la intención de servir al lector como una autoevaluación sobre lo aprendido.

Las actividades sugeridas para realizar en grupo son escuetas y tienen el propósito de disparar investigaciones y discusiones en el seno de los sindicatos, con las que luego se puedan realizar otras actividades formativas.

discriminación
empleo
femenina



Derecho al trabajo decente, un derecho humano

¿Qué son los derechos humanos?

El derecho surgió debido a la necesidad de dar a la sociedad una estructura tal que garantizara la convivencia pacífica de todos sus habitantes. Entonces, los seres humanos crearon leyes y normas de cumplimiento obligatorio, destinadas a regular las relaciones sociales y resolver los posibles conflictos que surgieran en su seno.

Este conjunto de normas se basa en un marco valorativo histórico. Es decir, que expresa una determinada correlación de fuerzas (políticas, económicas, religiosas, etc.) y puntos de vista dentro de una sociedad y cultura dadas.

Teniendo en cuenta que cada sociedad histórica se da a sí misma una serie de normas que pueden ser, y de hecho son, diferentes a las de otras sociedades, surge la reflexión acerca del derecho y la fuente de su autoridad y la pregunta por la posibilidad de la existencia de una normativa o ley de autoridad universal. Es decir, cuyo cumplimiento vincule a todas las sociedades existentes.

“De esta manera se elabora el concepto de derechos humanos:

aquellos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición.”(Fuente: Oficina del Alto comisionado para los Derechos Humanos - ONU)

La dignidad humana será entonces, la fuente de todos los derechos humanos, ya que es en base a su reconocimiento que se pueden alcanzar la libertad, la justicia y la paz en el mundo (dec ddhh onu). Esto significa que los derechos humanos deben hacer posible llevar adelante una vida digna y racional a través de todas las relaciones sociales y frente al Estado, satisfaciendo las necesidades humanas básicas, en el reconocimiento de una serie de propiedades inherentes a todas las personas.

En otras palabras: todo ser humano, por el sólo hecho de serlo, tiene una serie de derechos frente al Estado que éste debe respetar y garantizar, o bien realizar los esfuerzos necesarios para que se reconozcan y apliquen efectivamente. De esta manera la dignidad humana no sólo es fuente del derecho sino límite

frente a la autoridad de los Estados, ya que los mismos se encuentran imposibilitados de actuar contra la misma, o menoscabarla a través de sus acciones.

cometen algunos Estados sobre sus ciudadanos, sino también, aparecen nuevos retos como el tráfico de personas, el VIH/SIDA, la biotecnología y los efectos de la mundialización de la economía.

Principales tratados de Derechos Humanos

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984)
- Convención sobre los Derechos del Niño (1989)
- Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)

Pero, como se dijo anteriormente, el concepto de derecho incluye siempre una perspectiva histórica. Los derechos humanos han ido modificando sus alcances, conforme a la evolución de lo que en cada período histórico entendemos por dignidad humana.

Hoy, no sólo se deben enfrentar problemas como la exclusión social y las arbitrariedades que

La evolución de los derechos humanos

Como hemos dicho, el derecho se modifica debido a los cambios sociales, culturales y económicos que las sociedades sufren a través de su historia, y los derechos humanos no son la excepción.

En 1979 el jurista Karel Vasak realizó una categorización de los derechos humanos, teniendo en cuenta la progresiva cobertura que éstos fueron alcanzando. Esta clasificación se conoce como las “tres generaciones de los derechos humanos”.

La primera generación está integrada por los derechos fundamentales, que surgen en la Declaración de los derechos del hombre durante la Revolución Francesa, y garantizan las libertades individuales y la participación política, poniendo a resguardo a los individuos frente al poder del Estado (por lo que se denominan derechos negativos).

Son derechos civiles y políticos que se fundamentan en el principio de libertad.

Entre ellos podemos mencionar la libertad de expresión, de pensamiento, de culto, de circulación, de asociación, etc. Y dentro de los civiles y políticos: igualdad ante la ley, derecho a un juicio justo con un tribunal imparcial, derecho al voto, a participar en los cargos públicos, a tener elecciones limpias, etc.

Como consecuencia de las revoluciones obreras de los siglos XIX y XX y las teorías socialistas que acompañan estos hechos históricos, surgen los derechos humanos de segunda generación. Estos derechos son los económicos y sociales y están basados en el principio de igualdad. En este caso, y a diferencia de los de primera generación (negativos), estos derechos exigen una cierta intervención del Estado para garanti-

zar los bienes sociales básicos: educación, salud, trabajo, seguridad social, etc.

Son derechos como los de tener un trabajo en condiciones equitativas y justas, el derecho a un salario igual por igual trabajo, derecho a una remuneración que le asegure al individuo y su familia la salud, la alimentación, el vestido, la vivienda y la asistencia médica, derecho a la salud física y mental, derecho a los cuidados especiales de las madres y los niños, derecho a la educación gratuita, derecho a formar sindicatos, etc.

Por último, los derechos de la tercera generación comienzan a aparecer a partir de la segunda mitad del siglo XX y se proponen proteger las libertades individuales frente a hechos nuevos que las amenazan, como consecuencia de las nuevas tecnologías y de las perversiones del sistema económico. Se fundan en el principio de solidaridad y son derechos como el derecho a la intimidad, el derecho a disfrutar de un medio ambiente sano, el derecho a recibir información veraz y suficiente, los derechos del consumidor, el derecho a la protección del patrimonio, etc.

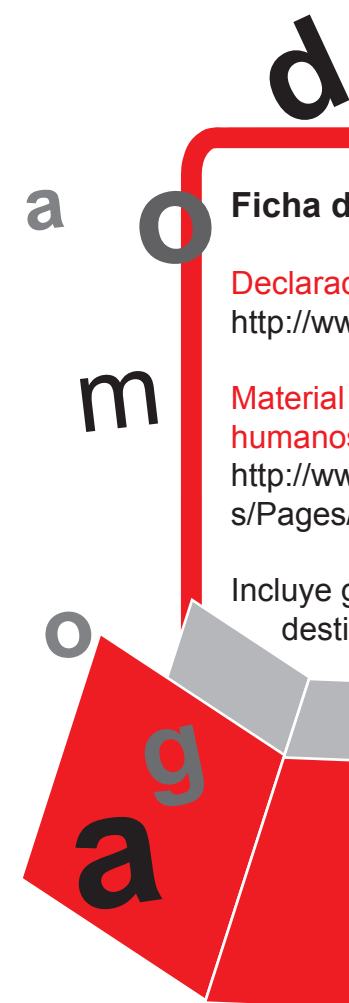
Hoy, podemos pensar en la futura aparición de nuevas generaciones de derechos humanos, que refieran a los acontecimientos mundiales que vivimos día a día, con la globalización y la revolución tecno-mediática a la cabeza de los mismos.

Ficha de recursos

Declaración Universal de Derechos Humanos:
<http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Material de capacitación sobre derechos humanos:
<http://www.ohchr.org/EN/PublicationsResources/Pages/TrainingEducation.aspx>

Incluye guías, manuales y otros materiales destinados a brindar información en ámbitos profesionales, escuelas e información específica sobre derechos humanos y minorías.



Características de los derechos humanos

Inherentes

Se aplican a todos los seres humanos sin distinción, porque se definen como propios a la naturaleza humana.

Universales

Propios de todo el género humano, en todo tiempo y lugar sin importar las diferencias culturales, sociales o políticas.

Absolutos

Su respeto se puede reclamar indistintamente por cualquier persona o autoridad.

Inalienables

No pueden ni deben separarse de la persona y, por ello, no pueden transmitirse o renunciar a ellos, bajo ningún título.

Inviolables

Ninguna persona o autoridad puede actuar legítimamente en contra de ellos, salvo las justas limitaciones que puedan imponerse de acuerdo con las exigencias del bien común de la sociedad.

Justiciables

Frente a su infracción o falta de reconocimiento, se puede recurrir a tribunales nacionales e internacionales, así como ante los órganos especializados del control normativo, para lograr su restablecimiento y/o sancionar a los responsables de su incumplimiento.

Imprescriptibles

No se pierden por el transcurso del tiempo.

Indisolubles

Todos tienen el mismo grado de importancia y forman un conjunto inseparable de derechos.

Indivisibles

No tienen jerarquía entre sí, por lo tanto, no se pueden colocar unos por encima de otros ni sacrificar un tipo de derecho en menoscabo de otro.

Irreversibles

Todo derecho reconocido como derechos humano, es decir, inherente a la persona humana, no puede perderse en un futuro.

Progresivos

Teniendo en cuenta los cambios sufridos en el contexto histórico y el carácter evolutivo del derecho, es posible que en el futuro aparezcan nuevos derechos que antes no habían sido reconocidos como necesarios a la dignidad humana y por lo tanto inherentes a todo ser humano.

La OIT, promotora de los derechos humanos laborales

Inclusión de los derechos laborales en los derechos humanos

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, mediante el tratado de Versalles, después de una guerra destructiva. Estableció una visión según la cual una paz duradera y universal sólo puede ser alcanzada cuando está basada en el trato decente de los trabajadores. Posteriormente, casi al final de la Segunda Guerra Mundial, los Estados Miembros de la OIT elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944), donde ampliaron las funciones del organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos en las sociedades contemporáneas. En 1946 la OIT se convirtió en la primera agencia especializada de la ONU.

Una vez afianzada institucionalmente y reconocidos sus objetivos como fundamentales en el ámbito internacional, un grupo de derechos laborales fue incluido en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948). A través de esta inclusión se sostenía la idea de que el mundo del trabajo tenía que ser protegido por un conjunto de derechos laborales básicos que asegurasen el respeto de la dignidad humana.

Posteriormente y a través de diversos documentos internacionales la inclusión de los derechos laborales en el conjunto de derechos humanos se vio reafirmada, por ejemplo, en

los Pactos Internacionales de 1966,

la Declaración Americana de los Derechos del Hombre (1948),

la Convención Americana de Derechos Humanos (1969),

el Protocolo de San Salvador (1988), el Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950),

las Cartas Sociales Europeas (1961 y 1988) y

la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981)

la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos (1981)

En resumen, los derechos humanos laborales son aquellos derechos formalizados en instrumentos de internacionales sobre derechos humanos que, abordando el mundo laboral, reconocen como sujeto de derecho a la persona humana, sin distinción, teniendo como objetivo la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo, y como fundamento la dignidad humana.

Los derechos laborales básicos recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos son*:

El derecho al trabajo

La libertad de trabajo

prohibición de la esclavitud y de la servidumbre,

prohibición del trabajo forzoso u obligatorio,

derecho a la protección contra el desempleo,

protección contra el despido,

prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación,

derechos a una igual remuneración por un trabajo de igual valor,

prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares,

derechos a la seguridad e higiene en el trabajo,

derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (jornada máxima,

descanso semanal

remunerado, descanso remunerado en feriados y las vacaciones pagadas),

derecho a una remuneración mínima,

derecho a la promoción en el empleo,

derecho a la formación profesional,

derecho a la información y a la consulta al interior de la empresa, y en los procedimientos

de despido colectivo,

derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores,

derechos a la libertad sindical,

derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades

para el ejercicio de sus funciones,

negociación colectiva,

derecho a la huelga,

derecho a la seguridad social (asistencia médica, prestaciones monetarias o seguros

de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez y otros casos, prestaciones por

accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones de maternidad, etc.),

protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores

migrantes y a los minusválidos.

(*Se debe tener en cuenta que algunos derechos están recogidos en los sistemas regionales de derechos humanos, como por ejemplo, el derecho a la información al interior de la empresa, que existe sólo en el sistema europeo. No obstante, lo fundamental es resaltar la jerarquía de derechos humanos de estos derechos laborales. Más adelante citaremos los convenios de OIT más importantes para que en cada caso los lectores se informen acerca de la ratificación de los mismos por parte de sus Estados.)

¿Cuáles son los objetivos de la OIT?

La Organización Internacional del Trabajo fue creada ante la precaria situación laboral de millones de trabajadores en todo el mundo. En el preámbulo de su constitución se afirma que existen condiciones de trabajo que *entrañan... injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos*. Modificar esta situación era entonces fundamental para alcanzar la paz y armonía universales, que solo “pueden basarse en la justicia social”.

Esta institución, integrante del sistema de Naciones Unidas, se abocará a la promoción de ciertos cambios, en áreas del mundo laboral que aun hoy continúan siendo objeto de preocupación.

Estas áreas son:

- Reglamentación de las horas de trabajo, incluyendo la duración máxima de la jornada de trabajo y la semana;
- Reglamentación de la contratación de mano de obra, la prevención del desempleo y el suministro de un salario digno;
- Protección del trabajador contra enfermedades o accidentes laborales;

trabajadores ocupados en el extranjero;

- Reconocimiento del principio de igualdad de retribución en igualdad de condiciones;
- Reconocimiento del principio de libertad sindical;
- Organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas similares.

¿Cómo funciona?

La OIT es la única organización internacional de carácter tripartito. Esto quiere decir que, para responder a las necesidades de los trabajadores de todo el mundo, reúne a representantes de:

1. los gobiernos
2. los empleadores
3. los trabajadores

quienes participan en todas las discusiones en posición de igualdad, con el fin de elaborar normas de trabajo, desarrollar políticas laborales y concebir programas apropiados.

En este sentido, y para alcanzar las metas que se propone, la OIT promueve diálogo social en el diseño y aplicación de estrategias nacionales, colaborando con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y trabajadores a establecer relaciones laborales sólidas, a adaptar la legislación laboral para hacer frente a los retos económicos y sociales, y a mejorar la administración del trabajo.

El diálogo social es la negociación, consulta e intercambio de información que se lleva adelante entre los Estados, empleadores y trabajadores y para cuyo desarrollo se requiere: el respeto por los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colec-

Ficha de recursos

Declaración de Filadelfia

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/iloconst.htm#annex>

Base de datos sobre las normas internacionales del trabajo (OIT):

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

Protección de niños, jóvenes y mujeres.

- Pensión de vejez e invalidez, protección de los intereses de los



tiva; fortaleza de las organizaciones de trabajadores y empleadores (que deben tener la capacidad y conocimientos necesarios para participar del diálogo); el compromiso y la voluntad política de todos los participantes de participar del diálogo y un respaldo institucional apropiado.

El papel de los Estados es muy importante, ya que son los responsables de crear escenarios políticos y civiles que promuevan el desarrollo del diálogo social, sin que sus participantes teman represalias o presiones externas.

La forma más difundida de diálogo social es la negociación colectiva. Sin embargo pueden aparecer formas diversas de diálogo social según el país y los escenarios sociopolíticos en los que se desarrolle, pudiendo ser tripartito o bipartito, informal o institucional, a nivel nacional, regional o dentro de una sola empresa, inter gremial, sectorial, o presentar una combinación de características.

Los cuatro objetivos estratégicos de la OIT

- Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Generar mayores oportunidades para que mujeres y hombres puedan tener empleos e ingresos dignos
- Mejorar la cobertura y la eficiencia de una seguridad social para todos
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social

Libertad sindical y diálogo social

La existencia de organizaciones de trabajadores libres e independientes, así como las de sus pares de empleadores, son pilares fundamentales en el funcionamiento de la OIT, teniendo en cuenta la estructura tripartita que le da forma. Debido a ello, y en vistas de los objetivos y metas que se propone, y en defensa de la libertad de asociación, en 1950 se estableció un Comité de Libertad Sindical, que examina los casos de violaciones a los derechos fundamentales de las organizaciones de trabajadores y empleadores, pudiendo promover reclamos en todos los Estados miembro, incluso en aquellos que no han ratificado los convenios sobre libertad sindical.

Órganos fundamentales

Dentro de la institución existen tres órganos fundamentales, cada uno de los cuales está integrado por representantes de las 3 partes antes descritas. Ellos son:

Conferencia Internacional del Trabajo

¿Cuándo se reúne?

Una vez por año. En la ciudad de Ginebra.

¿Quiénes la componen?

Todos los Estados Miembro (actualmente 183). Sus delegaciones se componen de dos delegados gubernamentales, uno de los empleadores y otro de los trabajadores.

Frecuentemente están encabezadas por ministros que hacen uso de la palabra en nombre de sus gobiernos, cuentan con el apoyo de asesores técnicos.

libremente y votar de acuerdo con las instrucciones recibidas de sus propias organizaciones. En algunas oportunidades votan en forma opuesta, o en contra de las posiciones de los representantes de sus gobiernos.

¿Qué funciones cumple?

Establece y adopta normas internacionales del trabajo,

Allí se debaten temas sociales y laborales de gran relevancia

Adopta el presupuesto de la Organización

Elige al Consejo de Administración.

El Consejo de Administración

¿Cuándo se reúne?

Tres veces al año en la ciudad de Ginebra.

¿Quiénes la componen?

El Consejo de Administración de la OIT está formado por 28 miembros gubernamentales, 14 emple-

Actividades de la OIT



Formula políticas y programas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida y aumentar las oportunidades de empleo;

Establece normas internacionales del trabajo, respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación, que sirven de orientación a las autoridades nacionales para poner en ejecución estas políticas;

Formula y lleva a cabo, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional que ayuda a los países a llevar a la práctica dichas políticas;

Lleva a cabo actividades de formación, educación, investigación y publicación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.



Fuente: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-webdev/documents/publication/wcms_082363.pdf

Los delegados de empleadores y trabajadores pueden expresarse

adores y 14 trabajadores.

Los Estados más industrializados ocupan 10 puestos gubernamentales en forma permanente. Otros

representantes de gobiernos son elegidos cada tres años teniendo en cuenta la distribución geográfica. Los empleadores y trabajadores eligen sus propios representantes.

¿Qué funciones cumple?

Es el órgano ejecutivo de la OIT
Toma decisiones sobre políticas de la OIT
Establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación.
Elige al Director General (Actualmente Juan Somavía).

La Oficina Internacional del Trabajo

¿Cuándo se reúne?

Es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo.

¿Quiénes la componen?

Unos 1.900 funcionarios de más de 110 nacionalidades quienes se desempeñan en la sede en Ginebra y en 40 oficinas en diversos lugares del mundo. Además hay unos 600 expertos que realizan misiones en todas las regiones del mundo en el marco del programa de cooperación técnica. La Oficina también cuenta con un centro de investigación y documentación, y como editora publica estudios especializados, informes y periódicos.

¿Qué funciones cumple?

Es responsable por el conjunto de las actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General, quien es elegido para períodos renovables de cinco años.

Las Normas Internacionales de Trabajo (NIT)

Introducción

El medio fundamental de acción para promover el trabajo decente, la justicia social, administrar la globalización, promover el desarrollo y erradicar la pobreza, es la actividad normativa de la OIT, que implica la elaboración de Normas Internacionales de Trabajo que sean luego aceptadas y ejecutadas en la mayor cantidad de Estados.

Las NIT son instrumentos de carácter jurídico preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, trabajadores, empleadores) para los Estados Miembros y la comunidad internacional, en los que se definen unos principios básicos y unas pautas mínimas de relación social para regular el mundo del trabajo y contribuir al desarrollo social.

Estas normas, están orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan unidos a la creación de trabajo decente. Debido a la estructura tripartita de la que antes hablamos, las NIT establecen un marco normativo respaldado por todos los actores de la economía global.

El sistema de normas internacionales del trabajo se divide en

convenios, recomendaciones y protocolos.

Los convenios

Los convenios, son tratados internacionales vinculantes que fijan normas mínimas sobre una materia particular que los Estados miembro deben observar. Al ratificar estas normas los Estado están obligados a cumplirlas y entrañan una serie de obligaciones como: presentar a la Oficina memorias con la periodicidad que determine el Consejo de Administración, informando sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución las normas ratificadas; entregar a las organizaciones de trabajadores y empleadores representativas, copia de los formularios de las memorias enviadas por el Director General, para que puedan manifestarse al respecto; enviar en forma oportuna las memorias de las NIT; cumplir y aplicar las disposiciones del convenio, en los términos de su ratificación; aceptar la supervisión y control internacional de la OIT, que vela por su vigencia; colaborar con los órganos de control normativo y en su caso, con las comisiones de encuesta constituidas por el Consejo de Administración, para tal fin.

Justicia social y economía global

El reto del trabajo decente, hoy

“ A pesar de sus beneficios innegables, la globalización no se tradujo en una nueva era de prosperidad para todos. En efecto, a pesar de un fuerte crecimiento económico que generó millones de nuevos empleos desde principios de los años 90, las desigualdades en el ingreso aumentaron radicalmente en la mayor parte de las regiones del mundo y aumentarán aún más en el contexto de la crisis económica y financiera actual.

Aunque la tasa de empleo haya aumentado en un 30 por ciento entre comienzos de los años 90 y el año 2007, la desigualdad de ingresos entre los hogares ricos y los pobres aumentó significativamente durante el mismo período. Entre 1990 y 2005, alrededor de dos tercios de los países para los cuales existían estadísticas disponibles experimentaron un crecimiento en la desigualdad de ingresos³. Asimismo, durante el mismo período, la desigualdad de ingresos entre el 10 por ciento de los trabajadores con ingresos más elevados y el 10 por ciento con ingresos más bajos se incrementó en el 70 por ciento de esos países.

De tal modo, gran parte de los costos de la crisis económica y financiera actual serán probablemente absorbidos por los millones de trabajadores que habían gozado muy poco del crecimiento reciente.

”

Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. OIT, 2009

Las recomendaciones

Las recomendaciones, que no son objeto de ratificación por parte de los estados, actúan como directrices no vinculantes que muchas veces complementan a los convenios orientando las prácticas de los países sobre su aplicación, aunque también pueden ser autónomas (no vinculadas a ningún convenio).

Los protocolos

Por último, los protocolos son instrumentos que se utilizan para revisar parcialmente un convenio, pudiendo modificar parte de su contenido, por lo que deben ser ratificados por los Estados miembro.

Resultan especialmente útiles cuando se desea mantener intacto un convenio base cuyas ratificaciones siguen en vigor (la ratificación del protocolo no conlleva la denuncia del convenio) por lo que pueden recibirse nuevas ratificaciones, paralelamente al hecho de haberse introducido modificaciones o completado ciertas disposiciones sobre determinados puntos.

¿Cómo se elaboran las NIT?

Generalmente las normas internacionales del trabajo surgen a partir de una situación conflictiva o un problema que afecta a los actores del mundo del trabajo y que, por su importancia, es tomada en consideración por el Consejo de Administración de la OIT para encontrarle una solución.

El Consejo de Administración acuerda entonces incluir en el orden del día de una futura Conferencia Internacional del Trabajo el tema en cuestión, aunque la propia Conferencia puede integrarlo por mayoría de dos tercios. Una vez inscrita la cuestión la Oficina Internacional del Trabajo prepara un informe en donde se analiza la legislación y la práctica de los Estados Miembros respecto del asunto de que se trata. Este informe es enviado a los Estados Miembros y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que éstos formulen comentarios al respecto.

Luego de esta discusión tripartita sobre el tema, los gobiernos deben enviar a la Oficina sus respuestas, por lo menos once meses antes de la reunión de la Conferencia.

Con estas respuestas, la Oficina redacta un proyecto de conclusiones, es decir, un informe donde indica los principales puntos que se someterán a la Conferencia. Este proyecto se comunica a los gobiernos como mínimo cuatro meses antes de la inauguración de la reunión de la Conferencia.

Así todo queda listo para la primera discusión.

En la reunión de la Conferencia, donde se discute por primera vez

el texto, se establece una Comisión Tripartita que examina las propuestas existentes y modifica el texto como considere necesario.

Luego, y sobre la base de ese texto entregado por la Comisión Tripartita, la Conferencia adopta conclusiones y propone inscribir la cuestión o tema en el orden del día de la siguiente reunión.

Estas conclusiones, realizadas en la primera discusión durante la reunión de la Conferencia, servirán para que la Oficina redacte un proyecto de instrumento, es decir, un texto jurídico provisional que enviará a los gobiernos para que lo revisen, enmienden o agreguen propuestas dentro de los tres meses (siempre con la participación de empleadores y trabajadores).

Una vez recibidas estas nuevas revisiones, la Oficina prepara un informe final con los textos (y sus enmiendas) que remite nuevamente a los gobiernos, como mínimo tres meses antes de la inauguración de la siguiente Conferencia. Normalmente también dirige este informe a las organizaciones sindicales.

Este es el informe que se somete a aprobación en la Conferencia. Para que ésta los adopte, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución, será necesaria una mayoría de dos tercios de los delegados presentes en la reunión de la Conferencia.

Si en la votación final, un convenio no obtiene la mayoría de dos tercios necesaria para su adopción sino sólo la mayoría simple, la Conferencia decidirá si el convenio habrá de remitirse a convertirse en recomendación.

Como se puede ver, el texto del convenio o recomendación es doblemente discutido en dos reuniones de la conferencia sucesivas, lo que brinda a todos los actores participantes el tiempo necesario para analizarlo y hacer las modificaciones que consideren apropiadas.

¿Qué significa ratificar un convenio?

La ratificación es el acto por el cual un Estado Miembro acepta un convenio como un instrumento legalmente vinculante y se compromete a tomar las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones que éste contiene, a través de la legislación nacional como en la práctica.

Un convenio adoptado por la conferencia internacional del trabajo entra en vigor 12 meses después de haber sido ratificado por dos Estados miembro.

Cuando un país ratifica un Convenio de la OIT, acepta incorporarlo en la legislación nacional y aplicarlo y además, someterse al control de la OIT en lo que respecta a las medidas que tome para aplicar ese Convenio.

El Director General de la OIT, al recibir las ratificaciones, las registra y las comunica al Secretario General de las Naciones Unidas, además de notificarlas a todos los Estados Miembros y publicarlas en el Boletín Oficial de la OIT.

Sistema de control de las NIT

Cuando un Estado ratifica una convenio de la OIT asume la obligación de cumplir las disposiciones de este instrumento de jurisprudencia internacional, adecuando el marco normativo nacional a lo establecido por el, y desarrollando instituciones, programas y planes con vistas al cumplimiento de los objetivos que el convenio detalla.

Sin embargo, esto no siempre sucede. Por ello, la OIT posee un sistema de control y seguimiento de las normas internacionales de trabajo en cada uno de los estados, a través del cual la organización examina la aplicación de las normas y señala las áreas en las que los estados deben mejorar. Por otro lado, si así lo requiere la situación, los asiste para que la aplicación de los convenios se lleve a cabo.

¿Cómo funciona?

Cada dos años, los gobiernos deben transmitir memorias con información detallada sobre las acciones legales y practicas que han adoptado, para aplicar cualquiera de los ocho convenios fundamentales y los cuatro convenios prioritarios que hubiesen ratificado.

Cada cinco años deben presentar memorias relativas a los demás

Ficha de recursos

Índice alfabético de los estados miembro de la OIT

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

convenios, excepto en el caso de los Convenios que han sido dejados de lado.

Debido al carácter tripartito del funcionamiento de la OIT, los gobiernos deben presentar copias de estas memorias a las organizaciones de empleadores y trabajadores, quienes pueden realizar comentarios sobre las memorias, así como también sobre la aplicación de los convenios directamente a la OIT.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Con el paso de los años, la cantidad de memorias que se remitían a la organización creció en número, por lo que fue necesario, en 1926, crear una comisión encargada exclusivamente de este tema. Es la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones, que analiza de manera imparcial el estado de aplicación de las NIT.

Compuesta por 20 juristas eminentes (nombrados por el consejo de administración por un periodo de tres años) que provienen de diversas regiones geográficas y de diferentes sistemas jurídicos, la comisión efectúa a los estados observaciones y solicitudes directas. Las primeras contienen comentarios acerca de la aplicación de un determinado convenio y se publican anualmente en el informe de la comisión. Las segundas, en cambio, se relacionan con cuestiones técnicas o peticiones de mas información y se realizan directamente a los estados involucrados, sin ser publicadas en el informe.

Qué efecto tienen las observaciones

Los comentarios y observaciones que realiza la comisión de expertos no solo tiene efecto en los estados a las que van dirigidas. Muchas veces los estados miembro revisan las recomendaciones que se le han hecho a otros para

Temas comprendidos en las NITs:

Libertad sindical
Negociación colectiva
Trabajo forzoso
Trabajo infantil
Igualdad de oportunidades y de trato
Consulta tripartita
Administración del trabajo
Inspección del trabajo
Política del empleo
Promoción del empleo
Orientación y formación profesional
Seguridad en el empleo

Política social
Salarios
Tiempo de trabajo
Seguridad y salud en el trabajo
Seguridad social
Protección de la maternidad
Trabajadores migrantes
Gente de mar
Pescadores
Trabajadores portuarios
Pueblos indígenas y tribales
Otras categorías de trabajadores

evitar problemas similares en un futuro y modifican sus legislaciones en base a esto. Por otra parte, las intervenciones de la comisión facilitan el dialogo social al obligar a los estados a revisar la actividad referida a cierta norma y a compartir esta información con el resto de las organizaciones sociales, que también forman parte del proceso.

El informe anual de la comisión esta disponible en Internet, lo que resulta útil a los estados y a todos los actores sociales en la revisión y resolución de los problemas que existen en la aplicación de las normas.

Procedimientos de control

La reclamación

¿Qué es una reclamación?

La reclamación es un procedimiento de control de control que garantiza a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de presentar ante el consejo de administración de la OIT un reclamo por lo que se considera el incumplimiento de un convenio que ha sido ratificado por parte de un estado miembro.

¿Quién puede presentar una reclamación?

Las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores.

Los individuos no pueden presentar reclamaciones directamente a la OIT, pero pueden comunicar la información pertinente a su organización de trabajadores o de empleadores.

Requisitos:

- . Ser comunicada por escrito a la OIT,
 - . Emanar de una asociación profesional de empleadores o de trabajadores;
 - . Hacer mención expresa del artículo 24 de la Constitución,
 - . Estar relacionada con un Estado miembro de la OIT.
 - . Referirse a un convenio que el Estado haya ratificado,
 - . Precisar en qué sentido se alega que dicho Estado Miembro habría incumplido efectivamente el convenio en su ámbito jurisdiccional.
- (Manual para la Defensa de la Libertad Sindical - OIT - 2001)

Procedimiento de reclamación

Toda vez que una organización de empleadores o trabajadores presenta una reclamación ante la OIT se evalúa si la misma cumple con los requisitos antes expuestos. Si así lo hace el consejo de administración constituye una comisión tripartita que se encargara de examinarla (o la remite al comité de libertad sindical si el convenio refiere a ello)

El gobierno al que se refiere la reclamación es invitado, a través de un representante, a estar presente durante el examen de la misma y se le solicita información sobre el tema.

La comisión tripartita, después del examen, informa al consejo de administración las conclusiones a las que ha llegado y las recomendaciones que cree necesarias.

Es este ultimo el que decide si publica la reclamación y la respuesta del gobierno, notificándolo a la/s organización/es interesada/s en el asunto y remitiendo el caso a la comisión de expertos para su seguimiento. O bien pide que una comisión de encuesta trate la cuestión como una queja.

La queja

¿Qué es una queja?

Es un procedimiento de control normativo que establece la Constitución de la OIT, y a través del cual puede presentarse una queja contra un estado que se considera no ha adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento de las disposiciones de un convenio que ha ratificado.

¿Quién puede presentar la queja?

Un Estado Miembro que haya ratificado el mismo convenio que se acusa de incumplir a otro estado.

una organización de trabajadores o de empleadores en forma individual o conjunta, o el propio Consejo de Administración de la OIT

Procedimiento de queja

Una vez que el Consejo de Administración recibe una queja puede decidir constituir una comisión de encuesta formada por tres miembros independientes para investigar esta última de manera profunda o comunicar la queja al gobierno implicado, quien debe responder en un plazo lógico. Si esto no sucede el consejo conforma la Comisión de Encuesta.

Esta Comisión es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT y examinan todas las cuestiones de hecho y derecho pidiendo a las partes declaraciones y pruebas sobre el caso, así como invita a declarar a países limítrofes o que tienen alguna fuerte relación con el estado implicado en la queja y a las organizaciones de trabajadores y empleadores nacionales e internacionales. Durante las deliberaciones sobre

la queja, debe estar representado, a través de un delegado, el gobierno implicado, al que se le notificara oportunamente la fecha de estas deliberaciones.

La Comisión de Encuesta debe investigar profundamente el tema en cuestión. Este proceso de investigación, así como sus resultados y las recomendaciones que estime necesarias para resolver la queja, se detalla en un informe que la comisión presenta al consejo de administración y a cada uno de los gobiernos a los que incumbe la queja.

Vale aclarar que cualquier Estado miembro esta obligado a informar a la comisión todo aquello que se le solicite en referencia a la queja, sea este Estado afectado o no por la misma.

Una vez que el Informe se presenta al Consejo de Administración y a los gobiernos implicados se procede a su publicación (que es ineludible, por lo que la información del proceso y resolución de las quejas está disponible a todos los actores sociales). En esta instancia los gobiernos afectados por la queja deben declarar si aceptan o no las recomendaciones que se realizaron en el informe, en un plazo no mayor de tres meses.

Si el Estado no las acepta, puede someter el caso ante la Corte Internacional de Justicia, que indicará, de manera definitiva, si modifica, reafirma o anula dichas recomendaciones.

Si, ante las recomendaciones adoptadas por el Consejo de Administración o la Corte Internacional de Justicia, según sea el caso, el Estado no cumple con las mismas dentro de los plazos establecidos, el Consejo de Administración recomendará a la confer-

encia que se tomen las medidas que se crean convenientes para su cumplimiento.

Una vez que el cumplimiento se lleva a cabo, el Consejo de Administración declara la cesación de todas las medidas tomadas a este respecto.

La publicación obligatoria de todo el proceso, constituye una herramienta de información muy útil para toda la comunidad internacional, que puede estar al tanto de la postura de ese Estado ante las recomendaciones y las medidas tomadas para el cumplimiento del convenio en cuestión, así como un antecedente de prácticas para el cumplimiento de los convenios.

Mecanismos de control especiales por violación a la libertad sindical

Por último, debemos describir un mecanismo de queja que se creó especialmente dentro del sistema de la OIT para salvaguardar uno de los principios fundamentales (y que dan sustento al trabajo de esta organización): la libertad sindical. En 1947 se creó, de común acuerdo con la ONU, un procedimiento especial destinado a proteger este principio.

Este procedimiento especial no reemplaza a los otros sistemas de control sino que viene a complementarlos, brindándole a los actores sociales involucrados la facultad de defender y velar por el cumplimiento del principio de libertad sindical, así como de actuar ante su violación.

La libertad sindical es uno de los principios constituyentes de la OIT y, por lo

tanto, su cumplimiento se convierte en un deber de todos aquellos estados que aceptan formalmente las obligaciones enumeradas en la constitución del organismo y para recibir estas quejas especiales se han creado dos órganos: la Comisión de Libertad Sindical y la Comisión de Investigación y de Conciliación en Materia de Libertad Sindical.

¿A quién pueden referirse estas quejas?

Estados Miembros que hayan ratificado convenios relacionados con la Libertad Sindical

Estados Miembros que no hayan ratificado los convenios pertinentes y que acepten que

se remita el caso a la Comisión, Estados no miembros de OIT, pero que lo sean de las Naciones Unidas, si el Consejo

Económico y Social de esta organización trasmite el caso y el Estado en cuestión lo ha aceptado. Manual de lib sindical.

¿Quién puede presentarlas?

un gobierno

una organización de empleadores o de trabajadores (debe ser una central nacional con interés directo en el asunto)

una organización internacional con estatuto consultivo ante la OIT

o una organización internacional de empleadores o de trabajadores, si

Ficha de recursos

Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103488.pdf

sus afiliadas están directamente involucradas en el asunto.

Procedimiento

La Comisión de Investigación y de Conciliación solicita informaciones a las partes involucradas y a las organizaciones internacionales y nacionales de empleadores y trabajadores. Se analiza la legislación del país involucrado y se invita a las partes y a diversos testigos a realizar declaraciones durante una reunión preparada a tal fin.

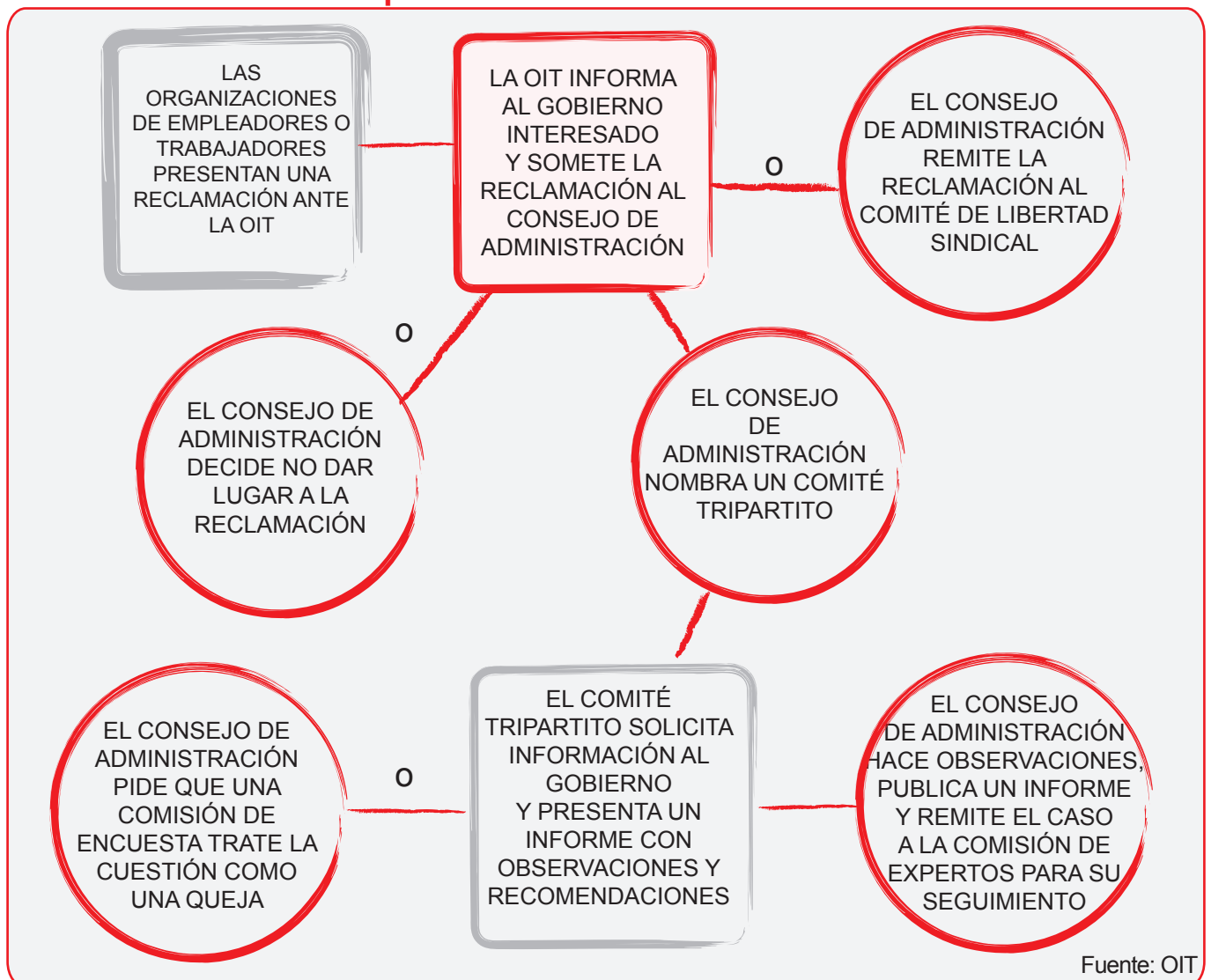
La Comisión puede, con el previo consentimiento y garantías del gobierno, visitar el país en cuestión para realizar una encuesta de campo y recabar información de los diversos acto-

res sociales que ayuden a profundizar el análisis sobre la queja.

Una vez realizado este último, la Comisión redacta un informe con las conclusiones y recomendaciones con vistas a resolver el caso.

Hay que destacar que para poder delegar un caso a la comisión es necesario el previo consentimiento del gobierno interesado, lo que resultaba en un obstáculo para llevar adelante el procedimiento de queja. Es por ello que el comité de libertad sindical se ha hecho cargo de examinar el contenido de los casos presentados y actuar en consecuencia, ya que puede hacerlo sin necesidad de contar con la aprobación previa de los gobiernos.

El procedimiento de reclamación



Fuente: OIT

El procedimiento de queja



Fuente: OIT

Herramientas para la igualdad

Los convenios fundamentales de la OIT

Hasta hoy (2009) la OIT ha adoptado 188 Convenios, dentro de los cuales existen ocho considerados por el Consejo de Administración como fundamentales para *“mantener el vínculo entre progreso social y económico, (ya que) la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales al asegurar a los interesados (trabajadores) la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.”* (Fuente: Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo - 1998)

Estos convenios fundamentales son:

Libertad sindical y negociación colectiva**Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, 1948 (No. 87).**

Establece el derecho de los trabajadores y de los empleadores de crear organizaciones, y de

afiliarse a las mismas sin necesidad de autorización previa.

Ambos tipos de organización (trabajadores y empleadores) tienen el derecho de organizarse libremente sin estar sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

Ambos tipos de organizaciones tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, y de afiliarse a las mismas.

A su vez, éstas pueden afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Convenio sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva, 1949 (No. 98).

Establece que los trabajadores deben gozar de protección contra cualquier acto de discriminación antisindical. Por ejemplo: el requisito de que un trabajador no se afilie a un sindicato o bien se desafilie, o el despido por su actividad sindical.

Por otro lado, las organizaciones de trabajadores y de empleadores deben gozar de protección contra cualquier acto de injerencia de unas respecto de las otras. Por ejemplo: la constitución de orga-

La libertad sindical en el punto de mira

“ A pesar del reconocimiento de la libertad sindical como un derecho fundamental, la ex Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) estimaba, por ejemplo, que en Asia, en 2005, al menos 17 sindicalistas habían sido asesinados, 947, golpeados o torturados y más de 8.000 detenidos.

Siempre según la CIOSL, en América Latina fueron asesinadas al menos 80 personas por su sola pertenencia sindical y en mientras intentaban defender sus derechos, 275 sindicalistas fueron amenazados de muerte, más de 480 torturados o heridos y cerca de 1.700 despedidos abusivamente.

Además, la mayor parte de los 50 millones de trabajadores de las zonas francas de exportación no gozan del derecho de afiliarse a un sindicato. El tema de la libertad sindical no atañe únicamente a los trabajadores. En efecto, empleadores han presentado quejas ante el Comité de Libertad Sindical relativas a injerencia ilegal en las actividades de sus organizaciones. ”

Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo. OIT, 2009

nizaciones de trabajadores dominadas por un empleador u organización de empleadores, el control por parte de empleadores u organizaciones de empleadores de una

organización de trabajadores a través del sustento económico de esta última, etc.

Establece además la necesidad de tomar medidas para estimular y fomentar el desarrollo de procedimientos de negociación entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores y sus organizaciones, con el objeto de reglamentar las condiciones de empleo a través de los contratos colectivos.

Abolición del trabajo forzoso

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 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”, aunque existen algunas excepciones.

Dispone que el incumplimiento de este convenio tendrá sanciones penales, y que los estados que lo ratifiquen tienen la obligación de cerciorarse de que dichas sanciones se apliquen y sean eficaces.

Convenio sobre abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)

Prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio como:

medio de coerción o de educación política (castigo por expresar determinadas opiniones políticas o por oponerse 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.

Eliminación del trabajo infantil

Convenio sobre la edad mínima, 1973 (No. 138).

Establece la edad mínima general para la admisión al trabajo en 15 años (13 para los trabajos ligeros) y la posibilidad de establecerla en 14 (12 para los trabajos ligeros) si la economía y los servicios educativos están insuficientemente desarrollados.

Establece la edad mínima para trabajos peligrosos en 18 (16 en determinadas condiciones estrictas).

Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

Define al “niño” como toda persona menor de 18 años de edad.

Los Estados que lo ratifiquen deben actuar en pos de erradicar las peores formas de trabajo infantil, a saber: todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el recluta-

miento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; 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 definen en los tratados internacionales pertinentes, y el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe 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. Asimismo, establece que los Estados deberán garantizar el acceso gratuito a la educación básica, y, siempre que sea posible y adecuado, a la formación profesional a los niños que hayan sido librados de las peores formas de trabajo infantil.

Igualdad de oportunidades y de trato

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100).

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. “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.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)

Define 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.

Dispone que los Estados que lo ratifiquen formulen y lleven a cabo una política nacional que promueva, mediante métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación al respecto.

Igualdad de oportunidades: el fundamento del trabajo decente

La OIT ha definido el trabajo decente como aquel que se realiza en condiciones de libertad, seguridad, equidad y dignidad humana. Sus cuatro objetivos estratégicos responden, enton-

ces, a su promoción.

La diversidad de formas de trabajo hace complejo este objetivo. Por ello, las políticas encaminadas a promover el trabajo decente deben abarcar a todos los tipos de trabajo. Mucha gente trabaja sin tener por ello un puesto laboral. Existen el trabajo doméstico, el familiar, aquel que se encuentra al margen del mercado de trabajo estructurado, el cuentapropismo, los que buscan trabajar, los que están subempleados...

Es por la existencia de tantas situaciones distintas que se hace imprescindible remarcar la estrecha relación entre trabajo decente e igualdad de oportunidades, porque todos tienen derecho a acceder a un trabajo en condiciones de libertad, justicia, equidad y dignidad sin importar su condición social, su género, su raza, su religión o cualquier otra característica. Porque, como vimos, el derecho laboral incumbe a la dignidad humana, y por ello es un derecho que poseen todas las personas por ser tales. Por lo tanto, sin igualdad de oportunidades no hay trabajo decente.

En este sentido, la actividad sindical en condiciones de libertad y el fomento del diálogo social son dos

“

La meta del trabajo decente se expresa de la mejor forma a través de la mirada de la gente común. Se trata de su trabajo y perspectivas de futuro; de sus condiciones de trabajo; del equilibrio entre la vida laboral y la familiar; de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil. Se trata de igualdad de género, igualdad de reconocimientos, y de posibilitar a las mujeres que escojan y que tomen el control de sus vidas. Se trata de poder expresarse y de ser escuchado en el trabajo y en la comunidad. Para muchos, es la principal vía de escape de la pobreza. Para muchos más, se trata de poder realizar aspiraciones personales de su vida cotidiana, y de solidaridad con otros. Y en todas partes, para todas las personas, el trabajo decente trata a cerca de la dignidad humana.

”

Rodgers, Gerry. El trabajo decente como una meta para la economía global, Boletín, Cinterfor, N° 153, 2002

medios importantísimos para conseguir y promover un trabajo decente para todos. Como integrantes del movimiento sindical global, desde la UNI, tenemos claro que uno de los objetivos fundamentales que debemos abordar es el de fortalecer a las organizaciones sindicales en todos sus aspectos y en todas las regiones, organizando más trabajadores y haciendo oír la voz no sólo de los asalariados sino de aquellos que trabajan en situaciones precarias por fuera del mercado laboral, los desempleados, los niños y los jóvenes, los trabajadores domésticos, migrantes, etc.

Por otro lado, debe haber un escenario tal en el que el diálogo y la negociación sean posibles y estén protegidas por instituciones fuertes y duraderas. Los estados son actores fundamentales en

este cometido. El diálogo social es el medio a través del cual se pueden defender los derechos laborales humanos en condiciones de legalidad y legitimidad. Es también una fuente de estabilidad en todos los niveles y para todos los actores que participan en la economía, en tanto las reglas e intercambios institucionales sean claros y fomenten la justicia social, la posibilidad de acuerdos, la resolución de conflictos y una serie de políticas eficaces que se apliquen realmente.

(Fuente: Somavía, Juan (1999). Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT)



Ficha de recursos

Ratificaciones de los convenios fundamentales:

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

Listado completo de los convenios de la OIT con sus ratificaciones:

<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

Listado de NITs actualizadas, clasificadas por tema:

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

Desigualdad y mercado laboral, ¿una cuestión de género?

Introducción

Una de las desigualdades más arraigadas que perdura y muchas veces se profundiza con los cambios económico-histórico-sociales, es la desigualdad por cuestión de género.

Para desarrollar políticas que promuevan el trabajo decente se debe tener en cuenta cómo la mundialización de la economía ha modificado el mercado laboral, integrando más mujeres en su seno, pero en trabajos fuera del marco legal laboral y de la protección social, con ingresos inferiores a los de sus compañeros varones y en los sectores menos protegidos de la economía.

Frente a esta situación es necesario generar acciones y políticas con perspectiva de género, es decir, que se debe trabajar para suprimir los principales estereotipos culturales que desvalorizan la labor femenina y dificultan su acceso al mercado laboral. Se debe, además, capacitar y organizar más mujeres trabajadoras, discutir y reclamar igualdad en cuanto a las responsabilidades domésticas y familiares con los compañeros varones; tener en cuenta las necesidades de las mujeres a la hora de negociar

colectivamente las condiciones de trabajo; aumentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos, en especial en los puestos de decisión sindicales políticos y empresariales; y divulgar las normas y derechos que protegen y regulan el trabajo femenino, brindando las herramientas para que las mujeres trabajadoras puedan defender aquello que les corresponde.

(Fuente: Género, formación y trabajo. Gestionando la igualdad. CINTERFOR.)

Convenios sobre igualdad de género y oportunidades

Uno de los mayores obstáculos que enfrentan los trabajadores a la hora de ejercer sus derechos es el desconocimiento de los mismos. Por lo tanto, la divulgación de información y la capacitación en este tipo de temas es también una manera de promover el trabajo decente.

Como hemos visto, las normas internacionales del trabajo son una de las vías principales de acción de la OIT para promover mejores condiciones laborales y de vida a mujeres y hombres en todo el mundo.

“

A pesar de los cambios sufridos en las últimas décadas y los avances realizados en la situación de las mujeres, la responsabilidad de la labor familiar (tareas domésticas, cuidado de los hijos y los ancianos) sigue siendo adjudicada sólo a ellas, como ámbito natural de actuación. Y esto sucede a pesar del significativo aumento de mano de obra femenina en el mercado laboral. Lo que duplica las labores femeninas.

El trabajo doméstico, no remunerado, y en muchas sociedades desvalorizado, afectan el acceso de las mujeres a los trabajos remunerados. Los hombres, socialmente definidos como proveedores, tienen una parte muy escasa en esas tareas.

Por ello las mujeres son más propensas a buscar trabajos de medio tiempo, informales o desde el hogar mismo, con menos exigencia, ya que deben dividir su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado.

Los hombres, en cambio, poseen más oportunidades de desarrollarse profesionalmente, ya que no dividen su tiempo con las responsabilidades domésticas. Sin embargo, su rol social los impulsa a trabajar más horas, hacer dobles turnos o tener varios trabajos para ganar más dinero.

Algunas condiciones de la economía actual han agravado este tipo de desigualdad. En muchos países los hombres han sido relegados al desempleo y las mujeres son el único sostén de la familia, con el sentimiento de fracaso que esto conlleva para una masculinidad que “debe” hacerse cargo del sustento familiar.

Por otro lado, al aumentar el trabajo migrante, millones de familias se han visto desmembradas.

”

Equidad de género. Guía práctica para delegados y delegadas. UNI Global Union, Equal Opportunities Department, Marzo 2009

Estas normas son aplicables al conjunto de trabajadores, sin distinción de género, sin embargo hay algunas que se refieren únicamente a las trabajadoras mujeres.

Veremos entonces, cuáles son las normas de la OIT sobre igualdad de género y oportunidades.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

Una de las situaciones más comunes de desigualdad en el mercado laboral entre mujeres y varones trabajadores es la desigualdad de remuneración. Esto significa que es bastante usual encontrar trabajadoras que realizan las mismas labores que sus compañeros varones y sin embargo reciben menos dinero por ellas.

El convenio establece que se debe *garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración*

entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Esto significa que todos los trabajadores que realicen el mismo trabajo, trabajos similares o inclusive aquellos que realicen trabajos diferentes pero que tengan el mismo valor, deben ser retribuidos de la misma manera.

Para que este convenio sea efectivamente cumplido, la legislación de cada estado no solo debe tener en cuenta la igualdad de retribución por un trabajo igual, sino, la aplicación del concepto de trabajo de igual valor, que amplía el primero.

El convenio establece que se deben utilizar métodos objetivos de evaluación para fijar las tasas de remuneración, teniendo en cuenta los trabajos que cada empleo entrañe. *Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las auto-*

ridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

Por lo tanto, pueden encontrarse diferencias salariales entre trabajadores, pero dichas diferencias tienen que estar fundamentadas en evaluaciones objetivas sobre desempeño, tipos de trabajo, etc, y nunca por cuestión del género.

La valoración cultural del trabajo femenino (generalmente desvalorado) es una de las piedras fundamentales frente a un cambio por la igualdad entre los géneros. El establecimiento de métodos objetivos de evaluación en el empleo es una manera de sortear las dificultades que entraña una forma de concebir el trabajo femenino profundamente arraigada en algunas sociedades. Luego serán necesarios cambios que ataquen la base de estas creencias, a través de la educación de mujeres y varones en pie de igualdad.

d

a

o

m

o

g

a

Ficha de recursos

Igualdad de género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género (OIT)

Promoviendo la equidad de género (OIT):

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_093672.pdf

Rodgers, Gerry. «El trabajo decente como una meta para la economía global»

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/153/pdf/rodger.pdf>

Equidad de género, Guía práctica para delegados y delegadas. UNI Global Union, Equal Opportunitties Department, Marzo 2009

http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/grp_20081016_gburEn

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Al momento de acceder a un empleo muchas personas son víctimas de discriminación, es decir, no se les brindan las mismas oportunidades por el solo hecho de ser de un genero determinado, de una religión, por tener un determinado color de piel, etc., sin importar que estas personas posean las mismas cualificaciones de aquel al que si se le da acceso al empleo o a la formación profe-

sional.

Este convenio busca aplicar el principio de igualdad consagrado en la declaración universal de derechos humanos, en el ámbito de la ocupación y el empleo, condenando

trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Por otra parte es importante señalar que cuando refiere a los términos empleo y ocupación, incluye tanto el *acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.*

¿Qué es un trabajo de igual valor?

“ *Actuar en contra de la segregación ocupacional existente en función del sexo no es sólo conseguir que las mujeres accedan a puestos tradicionalmente masculinos, sino que lo es también dar valor a las tareas que mayoritariamente realizan las mujeres, a los puestos de trabajo feminizados. Para esta tarea, el concepto de trabajo de igual valor es particularmente operativo.*

El concepto de igual retribución para un trabajo de igual valor significa que si una mujer desempeña un trabajo de la misma naturaleza y que exige las mismas condiciones de prestación que el de un hombre, aunque el trabajo sea diferente, deberá recibir el mismo salario y las mismas prestaciones, a no ser que la diferencia se explique por motivos no discriminatorios. ”

Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor Un acercamiento a la comprensión del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Secretaria Confederal de la Mujer, CC.OO. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/accomp/retrib.pdf>

cualquier forma de discriminación en este ámbito. Y definiendo discriminación, como *cualquier diferencia 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; y cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de*

Teniendo en cuenta las diversas formas en que la discriminación puede aparecer, el convenio establece que el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación no puede ser ni anulado ni alterado.

La diferencia reside en que muchas veces se dan las condiciones formales para la igualdad de oportunidades, pero en los hechos no se lleva a cabo. Por ejemplo, si un empleador coloca un anuncio en el que busca trabajadores de ambos sexos, pero decide emplear sólo varones, se está alterando el principio de igualdad, lo mismo ocurre cuando un trabajador consigue un ascenso por sus cualificaciones o su formación, y dicha formación ha sido brindada sólo a un grupo de trabajadores y negada a otro.

El convenio prevé, además, situaciones que no deben ser consideradas como discriminatorias, a saber: las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado y las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Esto quiere decir que si una persona no cumple con algún requisito para acceder a un empleo (por ejemplo, el nivel de estudios o conocimientos específicos) no puede considerarse discriminada. Y por otro lado, si un empleador decide favorecer a personas que necesitan de una protección o asistencia especial, como por ejemplo las personas discapacitadas, esto no significa

que este discriminando a aquellas que no tienen necesidades de este tipo.

Por último, los estados miembro que ratifiquen este convenio están obligados a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados

Discriminaciones



La discriminación en el empleo y la ocupación es un fenómeno universal, cotidiano y cambiante. En muchas sociedades las expresiones más flagrantes de discriminación, sobre todo aquellas basadas en el género o la raza que la comunidad internacional condenó hace más de 50 años atrás, han desaparecido y, en su lugar, han aparecido formas más sutiles y difíciles de detectar. Por otro lado, “nuevas” formas de discriminación como aquellas basadas en la edad, el VIH/SIDA, la discapacidad o la orientación sexual, han ido surgiendo en los últimos años y han sido condenadas en diversos países (OIT, 2003).

Los cambios en la estructura y la dinámica de los mercados del trabajo, que se derivan de transformaciones económicas, políticas y culturales, redefinen los procesos de estratificación y movilidad social, que, a su vez, refuerzan o atenúan “antiguas” o “nuevas” formas de discriminación.(...)

El Convenio cubre la discriminación directa e indirecta y no considera necesario que exista un propósito deliberado de causar la discriminación para calificar una situación de discriminatoria.

La discriminación directa ocurre cada vez que leyes, reglamentos o prácticas excluyen o dan preferencia de manera expresa a determinadas personas sólo por el color de la piel o la edad o el sexo que tengan. La discriminación indirecta consiste en normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a miembros de determinados colectivos. Por ejemplo, el trato diferenciado dispensado a ciertas categorías de trabajadores, tales como los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores del hogar, constituye una forma de discriminación indirecta. La vulnerabilidad jurídica propia del trabajo doméstico en la gran mayoría de los países del mundo da cuenta del modo en que opera la doble y, a veces, triple discriminación basada en el sexo, la clase y la raza u origen étnico.



Tomei, M. y Duarte D. No- discriminación en el empleo, ocupación e igualdad de remuneración. La no-discriminación y la igualdad en el empleo y la ocupación: desafíos conceptuales y de políticas. OIT.

en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)

Aunque cada vez más se está consolidando en nuestras sociedades el principio de reparto igualitario de las responsabilidades familiares, aun sigue siendo mayor la proporción de mujeres que realizan los trabajos domésticos y relacionados con la familia.

Esta diferencia se arraiga en una división sexual del trabajo, que desde siempre, ha relegado a la mujer a las denominadas reproductivas (maternidad, cuidado de los hijos y los ancianos, tareas domésticas, etc.) y a los varones a las productivas, convirtiéndolos en proveedores.

Las modificaciones económicas de los últimos años, han aumentado la

cantidad de mujeres que ingresan al mercado de trabajo, pero no por ello han disminuido sus responsabilidades familiares, lo que supone que muchas mujeres hoy realizan una doble jornada.

Esta situación no solo agobia a las trabajadoras sino que las coloca en franca desigualdad respecto de los varones, ya que se les dificulta acceder a trabajos mejor pagados, a una capacitación y formación profesional que les permita progresar, y muchas veces son directamente discriminadas por tener hijos o familiares a su cargo.

Este convenio, establece que los estados miembros 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.

Las responsabilidades familiares comprenden el cuidado de hijos y de otros familiares directos que limiten al trabajador sus *posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella*.

Como se ve, el convenio no está dirigido específicamente a las mujeres, pero, siendo estas las que mayormente se ven afectadas por la desigualdad en el reparto de responsabilidades familiares, su finalidad es superar la desigualdad que sufren en el acceso a las oportunidades laborales y de formación.

Además, el convenio establece que ningún trabajador puede ser despedido a causa de sus responsabilidades familiares, y ordena a los estados a tomar todas las medidas necesarias para: *permitir a los traba-*

jadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo; tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social; tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales; y desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar. Y deberán incluir medidas en el campo de la orien-

en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

La realidad de las trabajadoras embarazadas es hoy un problema acuciante. El embarazo muchas veces es causal de despido, o se exige la comprobación de su inexistencia para acceder a un puesto de trabajo, se les retienen parte de sus salarios o se las expone a ellas y a sus bebés a situaciones de peligro, y futuros problemas de salud.

La OIT abordó este problema y creó el convenio de protección de la maternidad en el año 1952. Luego surgieron recomendaciones y un nuevo convenio, ampliando el anterior, en el año 2000. Este convenio trata varios aspectos del tema, y fue creado para dar protección a la madre y su bebé antes, durante y después del parto, teniendo que aplicarse a todas las mujeres trabajadoras, inclusive a aquellas que se desempeñen en formas atípicas de trabajo (por ejemplo, en la economía informal)

- Protección de la salud

El convenio establece que se debe garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para

“ El ámbito laboral es el espacio más revelador para visualizar la significación de la dimensión de género en la comprensión de la problemática de la desigualdad y la exclusión social desde que en él confluyen e interactúan los aspectos socioculturales, educativos y económicos que condicionan y enmarcan las interrelaciones sociales.

Las concepciones culturales acerca del valor de las actividades y capacidades femeninas, de las relaciones con sus padres y maridos y, ante todo sobre lo que les corresponde ser y hacer a hombres y mujeres, se trasladan al ámbito laboral e, interactúan con las exigencias y condicionantes productivas y económicas. Ambos factores determinan la división sexual del trabajo y contribuyen a explicar que el mercado de trabajo haya reservado a la mujer los puestos más alejados del poder de decisión, prolongue los hábitos hogareños adjudicándole las tareas asimilables y las más rutinarias, menos creativas y escasamente valoradas y la aleje de los empleos técnicos, con alto contenido tecnológico o con las mejores perspectivas de desarrollo de carrera.

Silveira, Sara, La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales

tación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer

Las organizaciones sindicales han de velar por:

“ *Incluir entre sus prioridades la cuestión de la protección de la maternidad, situando la ratificación y aplicación del C.183 y la R.191 entre las más importantes. Puesto que el Convenio sobre la protección de la maternidad no se aplicará más que a los Estados miembros de la OIT que lo hayan ratificado, las organizaciones sindicales tienen un importante papel que desempeñar para lograr que sus gobiernos ratifiquen y apliquen el C.183 y la R.191.*

Integrar la cuestión de la protección de la maternidad a todos los niveles del proceso de diálogo social existente en los distintos países, particularmente en las negociaciones colectivas.

Supervisar la puesta en práctica de medidas y disposiciones de protección de la maternidad por parte de todos los empleadores y exigir que se adopten medidas para que la maternidad no constituya una fuente de discriminación.

Presionar a los gobiernos y empleadores para que se reúnan las condiciones necesarias para que todas las mujeres concernidas por lo dispuesto en el C.183 y la R.191 se beneficien de prestaciones pecuniarias.

Ser consultados por los gobiernos antes de que se adopte cualquier decisión respecto a los convenios relativos a los derechos de las mujeres trabajadoras.

”

Folleto de la Campaña internacional por la ratificación y aplicación del Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT. ITUC.

su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

Esto significa que si una trabajadora se desempeña en una labor que requiere la manipulación de químicos que pueden perjudicarla a ella o a su bebe, o durante sus tareas debe hacer esfuerzos que impliquen riesgos, el empleador esta obligado a cambiarla de puesto en tanto y en cuanto este peligro persista.

- Licencia

El convenio establece un periodo de licencia de por lo menos 14 semanas que incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al

parto. Esto significa que una vez que haya sucedido el parto la mujer tiene seis semanas de licencia, sin importar si antes de él se incapacitó por 8 o 10 semanas. Por ejemplo, si frente a un embarazo riesgoso la mujer comienza su licencia 10 semanas antes del parto, después de él, le siguen correspondiendo 6 semanas, aunque excedan las 14 que establece el convenio de manera general.

Esta imposibilidad de reducir las 6 semanas posteriores al parto se repite en relación a la diferencia que puede existir entre la fecha probable de parto: la licencia comienza cuando el parto ocurre y no a partir de la fecha probable que aparece en el certificado médico de la trabajadora.

- Licencia en caso de enfermedad o complicaciones

Las trabajadoras tienen derecho a una licencia especial, por fuera de la de 14 semanas, en caso de que se produzcan complicaciones o enfermedad. El tiempo máximo de esta licencia no está establecido en el convenio, que lo deja a determinar por la legislación de cada país.

- Prestaciones

En esta sección se establece que las trabajadoras ausentes de su empleo por licencia por maternidad deben recibir por parte de su empleador, o la seguridad social estatal, prestaciones pecuniarias (...) en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.

El monto de estas prestaciones, de ser fijadas en relación con las ganancias anteriores de la trabajadora no pueden ser menores a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones. Esto quiere decir que durante su licencia la trabajadora debe percibir por lo menos dos tercios de su sueldo anterior a dicha licencia.

Por otra parte, y para asegurar que esta asistencia se lleve adelante, el convenio establece que deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando: esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes

de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

En este sentido, el papel de las organizaciones sindicales es fundamental tanto para dar a conocer quien debe cumplir con estas obligaciones según la ley de cada país, y para llegar a acuerdos con las organizaciones de empleadores durante las negociaciones colectivas que garanticen a las trabajadoras la percepción de estas prestaciones.

- Protección de empleo y no discriminación

Esta sección está destinada a proteger a la mujer de cualquier tipo de discriminación en el empleo por su situación, como despidos o cambios en su puesto de trabajo.

En la misma se establece que *se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia (...), o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*

Por otro lado se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad. Esto

significa que, si por algún motivo, el empleador decide cambiar a la trabajadora de puesto una vez que se reincorpora debe seguir percibiendo el mismo salario que en el puesto anterior.

Por último, el convenio obliga a los estados ratificantes a adoptar medidas que garanticen que la maternidad no sea causa de discriminación en el empleo o en su acceso. Esto incluye la *prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen*. Quedan exceptuados de esto último aquellos trabajos que, previstos en la legislación, estén prohibidos para las mujeres embarazadas o lactantes, o presenten riesgo para la salud de la mujer y del hijo.

- Lactancia

El convenio establece que aquellas trabajadoras que se reincorporen a su empleo luego de la licencia, deben gozar de una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de

su hijo. Y dichas interrupciones o reducción del tiempo laboral no puede ser descontada de su salario, sino que debe ser tomada por el empleador como tiempo trabajado.

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

La mundialización de la economía ha traído consigo un aumento considerable de un hecho que existió siempre: la migración de personas por razones de empleo. Se estima que hoy hay alrededor de 90 millones de personas implicadas en la migración internacional (sin contar los refugiados y los que buscan asilo) y la mitad de ellos son mujeres.

Este aumento en el volumen de los movimientos migratorios ha superado la capacidad de los estados en controlar el flujo de entradas y salidas de trabajadores de otros lugares, con la consecuente desprotección de estas personas dentro del mercado laboral.

Migración y género

“ Se aprecia claramente en muchas partes del mundo la concentración de mujeres migrantes en ocupaciones vulnerables, tales como el servicio doméstico, la “diversión” (incluida la participación forzada en el sector del sexo), y la prestación de cuidados a niños o enfermos. La vulnerabilidad de estas trabajadoras deriva del alto grado de subordinación que se da entre ellas y su empleador. Esta vulnerabilidad se acentúa por el hecho de que estos sectores tienden a excluirse de la legislación laboral nacional y de los instrumentos que regulan la migración internacional.

La participación de las mujeres en el tráfico internacional de mano de obra, que a menudo, aunque no siempre, adopta diversas formas de trabajo forzado, es otro rasgo preocupante que reclama la atención internacional.

”

Género, formación y trabajo. Trabajadores migrantes. CINTERFOR

con la consecuente desprotección de estas personas dentro del mercado laboral.

Es por ello que, en la promoción de la igualdad de oportunidades es imprescindible tener en cuenta el hecho del trabajo migrante. A este respecto la OIT creó un convenio en el año 1949 y otro que lo complementa y extiende en el año 1975.

En ambos convenios se obliga a los estados a respetar los derechos humanos de los trabajadores migrantes (ya sean legales o ilegales) y a evitar los movimientos migratorios incontrolados o no asistidos por estos estados, debido a las consecuencias sociales que acarrearán en las personas y familias migrantes.

Se considera trabajador migrante a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante y se aplica a los trabajadores fronterizos, aquellos que ejercen una profesión que los obliga a entrar a un país por periodos cortos, la gente de mar, aquellos que entren a un país con fines de formación, las personas empleadas por organizaciones o empre-

sas que operan dentro del territorio de un país y han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, y están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones.

El convenio de 1949 se refiere específicamente a los derechos que poseen los trabajadores migrantes, que ingresan a un país de manera legal, y que deben ser iguales a los que detentan los trabajadores nacionales. Es decir, deben gozar del mismo trato que los trabajadores residentes, en todos los aspectos, incluyendo cuestiones como la seguridad social.

Sin embargo, en el curso de los años se tomó en consideración un problema que no se ha solucionado y que actualmente aqueja a millones de personas: el trabajo migrante ilegal.

Es por ello, que en el convenio de 1975 se llama a los estados firmantes a determinar sistemáticamente si existen en sus territorios movimientos de empleo migrante ilegal (ya sea como destino o como tránsito del mismo) y a erradicar este tipo de migraciones clandestinas definiendo y aplicando sanciones administrativas, civiles y penales a los responsables de este tipo de mercado.

Es de destacar que la colaboración entre Estados, a través del diálogo y la firma de convenios multilaterales de ayuda, así como la asistencia que proporciona la OIT y otras organizaciones internacionales, es esencial para disminuir los abusos y las situaciones de injusticia y vejación a las que se ven sometidas millones de personas hoy en día.

Ficha de recursos

Organización Internacional para las Migraciones:
<http://www.iom.int/jahia/jsp/index.jsp>

Comité de Derechos de los Trabajadores Migrantes (Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de ONU)

<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cmw/index.htm>

d

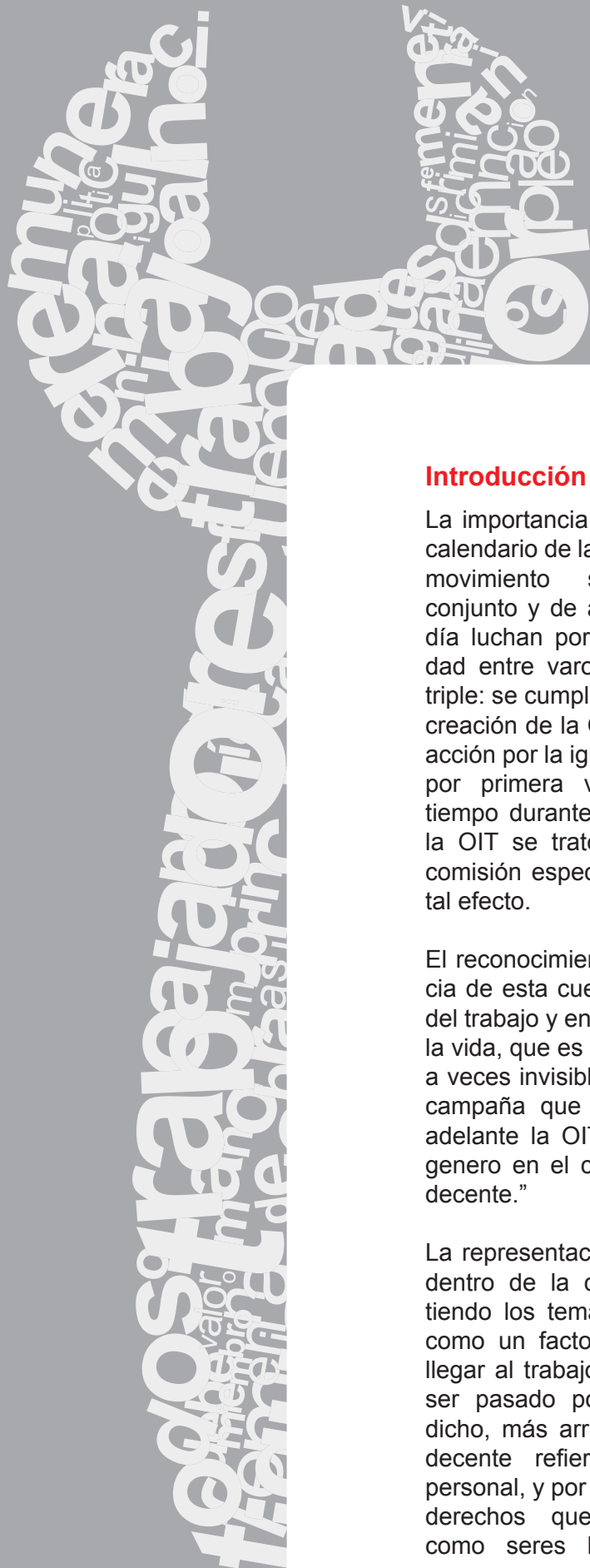
a o

m

o

g
a

En una economía globalizada la que la migración por empleo es uno de sus componentes fundamentales. El trabajo decente, como derecho humano, no debe conocer de fronteras o nacionalidades. Ese es uno de los objetivos principales del trabajo de la OIT, y de todo el movimiento sindical.



Igualdad de género: 90 años después, 10 años después

Introducción

La importancia de este año en el calendario de las trabajadoras, del movimiento sindical en su conjunto y de aquellos que día a día luchan por alcanzar la igualdad entre varones y mujeres es triple: se cumplieron 90 años de la creación de la OIT, 10 del plan de acción por la igualdad de género y por primera vez en todo ese tiempo durante la conferencia de la OIT se trató el tema en una comisión especialmente creada a tal efecto.

El reconocimiento de la importancia de esta cuestión en el mundo del trabajo y en todas las áreas de la vida, que es producto de luchas a veces invisibles, se refleja en la campaña que desde 2008 llevó adelante la OIT: “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente.”

La representación de las mujeres dentro de la conferencia, discutiendo los temas que las atañen como un factor fundamental por llegar al trabajo decente no debe ser pasado por alto. Si hemos dicho, más arriba, que el trabajo decente refiere a la dignidad personal, y por ello es parte de los derechos que todos tenemos como seres humanos, que la

igualdad de género sea un pilar fundamental del mismo la ubica como un derecho que también es inalienable.

Todavía hay muchas cosas por modificar, pero las mujeres trabajadoras del mundo han dado un gran paso.

La igualdad de género en la 98 Conferencia internacional del trabajo

A partir de las discusiones, debates y diálogos desarrollados durante la reunión de la comisión de igualdad de género, los delegados y delegadas de los tres sectores representados en la OIT abordaron una amplia gama de temas referidos a la equidad de género y el trabajo decente. Entre ellos: igualdad de género y tensiones en un mundo globalizado, maternidad, infancia saludable y padres que trabajan, género y educación, género, juventud y empleo, trabajadoras y trabajadores en la edad adulta y derechos, empleo y seguridad social.

Hay que destacar que esta conferencia se desarrolló en medio de una crisis económica mundial, que

“ Cuando las relaciones sociales son opresivas, quienes tienen las atribuciones del poder con mucha frecuencia están en condiciones de eliminar alternativas, e incluso el pensamiento mismo de una alternativa, de modo que el status quo parezca inevitable e imposible de cambiar. El gran poder de los movimientos de mujeres ha sido su posibilidad de cuestionar ese tipo de pensamiento y fundamentar no solo que la situación debe cambiar, sino también que puede cambiar. Nunca debemos dudar, ni por un momento, que todas y cada una de nosotras, cuando colaboramos, podemos arremeter contra la injusticia y crear un clima propicio al cambio. Las mujeres siempre se han basado en el poder de la acción colectiva para cambiar el mundo. En verdad, las luchas de la mujer en pro de la igualdad y la justicia de género constituyen algunas de las más espectaculares revoluciones en las relaciones sociales que ha registrado la historia. La nuestra es una revolución inconclusa, pero en todo el mundo hemos cuestionado la injusticia y la opresión en las relaciones sociales de maneras que son fundamentales para crear democracia sostenible, desarrollo y paz. ”

Jody Williams Premio Nobel de la Paz, 1997 en ¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas.
UNIFEM 2008

está modificando la vida de grandes cantidades de trabajadores y traba-

jadoras, y que acentúa las desigualdades que ya hacían mella en nuestras sociedades. Por eso hoy más que nunca desarrollar políticas teniendo a transversalizar la cuestión de género y erradicar cualquier forma de discriminación y desigualdad es una tarea primordial en la búsqueda de un trabajo decente para todos.

A continuación haremos un resumen de las conclusiones preliminares que estas discusiones y debates.

Crisis económica y desigualdad

Muchas veces los momentos de crisis conducen a respuestas políticas que afectan negativamente en el empleo. En este sentido, no debe utilizarse la crisis como una excusa para socavar derechos adquiridos por las mujeres, o inobservar principios fundamentales del trabajo.

Se deben buscar respuesta políticas nuevas que tengan en cuenta las consecuencias sobre hombres y mujeres, promoviendo la equidad de género. Como medidas en el corto plazo se pueden nombrar *la conservación y generación de empleos, la sustitución de ingresos para ayudar a las mujeres y los hombres a cuidar de*

los familiares, la formación profesional y la readaptación profesional, y el apoyo a las pequeñas y medianas empresas (PYME).

En cuanto a las de largo plazo, los países deben revisar su legislación, incluyendo la laboral, y promover la conciliación de la vida familiar y el trabajo tanto para mujeres como para hombres, formar mujeres en trabajos no tradicionales, utilizar tecnologías modernas, y realizar acciones a favor de la mujer, incluyéndolas en pie de igualdad con los hombres tanto en la concepción de las políticas como en su puesta en práctica y evaluación.

Por otro lado, en épocas de crisis conviene “aumentar la inversión gubernamental en servicios públicos y comunitarios, incluso en las zonas rurales, a fin de mitigar las exigencias del trabajo no remunerado en los hogares, donde las tareas domésticas conciernen especialmente a las mujeres y las niñas”.

Género y trabajo decente

El género debe considerarse una cuestión transversal en el marco de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo.

Promoción del empleo

Las políticas de empleo con enfoque de género son fundamentales para reducir la pobreza y aumentar el crecimiento económico, viéndose beneficiadas por él. Se debe tener presente que el crecimiento económico por sí mismo no reduce la pobreza y la desigualdad y la exclusión.

Se deben generar políticas que tengan en cuenta las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres y las relaciones de poder en que estas se basan para

equiparar el acceso al empleo en condiciones de igualdad.

Se debe tener en cuenta el rol de las PYME en la generación de empleo y en la potenciación social y económica de las mujeres como de los hombres y sus familias. De la misma manera se necesita brindar mayor acceso a los recursos productivos y al crédito en el caso de las trabajadoras rurales.

Las zonas francas industriales, que pueden ser un motor de crecimiento en determinadas economías deben aplicar las normas básicas de trabajo y de libertad sindical para garantizar el respecto de los derechos laborales, en especial los de las mujeres trabajadoras.

Empleo y formación

Es necesario formular políticas de formación para equilibrar el acceso de las mujeres a los empleos calificados. Estas políticas deberían sustentarse en el principio de formación permanente, teniendo en cuenta la educación de niñas y mujeres, incluidas las que se reincorporan al mercado laboral después de criar a los niños.

La igualdad de acceso y oportunidades de formación para las mujeres pueden promoverse mediante el establecimiento de metas de equilibrio de género en la formación, los horarios y las metodologías de formación flexibles, la eliminación de los estereotipos en los planes de estudio y la concienciación de la comunidad.

Por otro lado, para responder eficazmente a la demanda del mercado laboral, estas estrategias de formación deben generarse en base al diálogo social y los

mecanismos tripartitos.

Seguridad social

Se debe eliminar el trato desigual hacia las mujeres de edad, situación que las deja al borde de la pobreza, a través de regímenes de pensiones sostenibles.

Se deben brindar servicios sociales de calidad para todos los ciudadanos, que proporcionen atención de la salud, prestaciones por desempleo protección de la maternidad y pensiones básicas.

Se deben formular políticas en materia de seguridad laboral específicas tanto para hombres como para mujeres, teniendo en cuenta aspectos

como la salud reproductiva.

Es necesario desarrollar investigaciones sobre el acoso sexual y la violencia contra la mujer en el trabajo para impedir y eliminar estas problemáticas.

Se debe llevar adelante acciones para que se aplique y se comprenda de mejor manera el concepto de “trabajo de igual valor.”

Es necesario eliminar la discriminación por razón de las obligaciones familiares, e incorporar la protección de la maternidad en las políticas y legislaciones nacionales. Además, se debe trabajar para equilibrar el trabajo y la vida familiar tanto de mujeres

La función de las organizaciones de trabajadores



Las organizaciones de trabajadores tienen que representar a la gama más amplia posible de trabajadores, con inclusión de quienes desempeñan empleos precarios, los trabajadores migrantes, los trabajadores rurales y los trabajadores domésticos, que en su mayoría son mujeres.

Las organizaciones de trabajadores deberían tener más en cuenta las cuestiones de género del modo siguiente:

a) estableciendo medidas concretas para conseguir la participación activa de las mujeres en todos los niveles de la organización, así como en su funcionamiento y sus actividades;

b) velando por que la negociación colectiva se enfoque con una perspectiva de género y que el consenso logrado durante las negociaciones quede reflejado en los convenios colectivos definitivos;

c) promoviendo la igualdad de género cuando intervengan en la reforma de la legislación y las políticas, como las políticas nacionales de empleo, y desempeñen funciones en los sistemas de inspección del trabajo, juzgados y tribunales del trabajo; para ello, han de contar con una formación y un apoyo técnico apropiados;

d) solicitar y difundir activamente entre sus miembros información sobre la mejora de las políticas de apoyo a la familia, las reformas de las pensiones, las medidas a favor de la igualdad de remuneración y su seguimiento, y la protección de la maternidad, a fin de que el movimiento sindical pueda cumplir su función de promotor del cambio en pro de la igualdad de género, y

e) llevando a cabo programas de aumento de la capacidad, formación y promoción.



Proyecto de conclusiones. Comisión de Igualdad de Género.

98a Conferencia Internacional del Trabajo

Selección de fechas históricas relacionadas con la igualdad de género en el mundo del trabajo

- 1919
 - Constitución de la OIT
 - Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 3)
- 1944
 - Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)
- 1948
 - Declaración Universal de Derechos Humanos
 - Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres) (núm. 89)
- 1951
 - Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)
- 1952
 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) (núm. 103)
 - Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 95)
- 1958
 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)
 - Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)
- 1964
 - Convenio sobre la política del empleo (núm. 122)
 - Recomendación sobre la política del empleo (núm. 122)
- 1974
 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios (núm. 140)
- 1975
 - Primera Conferencia sobre la Mujer (Ciudad de México)
 - Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras
 - Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 142)
 - Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos (núm. 150)
- 1976
 - Establecimiento de la Oficina del Asesor Especial en Cuestiones de Género y Adelanto de la Mujer
- 1979
 - Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en vigor a partir de 1981)
- 1980
 - Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer (Copenhague)
- 1981
 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 156)
 - Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (núm. 165)
- 1982
 - Plan a Mediano Plazo de la OIT (1982-1987) que incluye a las «trabajadoras» como uno de los seis temas mundiales
- 1984
 - Recomendación sobre la política del empleo (disposiciones complementarias) (núm. 169)
- 1985
 - Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer (Nairobi)
 - Resolución sobre la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo, 71.^a reunión de la CIT
- 1986
 - El Consejo de Administración evalúa los programas de cooperación técnica específicos para las mujeres y recomienda adoptar un enfoque en relación con la mujer en el desarrollo
- 1987
 - El Consejo de Administración aprueba el Plan de Acción de la OIT sobre igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras en el empleo
- 1988
 - Directrices para la integración de los intereses de la mujer en la concepción de los proyectos de cooperación técnica
- 1990
 - Convenio sobre el trabajo nocturno (núm. 171)
 - Recomendación sobre el trabajo nocturno (núm. 178)
- 1991
 - Resolución sobre la acción de la OIT para las trabajadoras, 78.^a reunión de la CIT

- 1993 ● Conferencia Mundial de Derechos Humanos (Viena) y Programa de Acción
- 1994 ● Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 175)
 - Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial (núm. 182)
- 1995 ● Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Copenhague)
 - Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing)
 - Plan de Acción de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT
 - Circular núm. 543 sobre Políticas y procedimientos en materia de acoso sexual
- 1996 ● Convenio sobre el trabajo a domicilio (núm. 177)
 - Recomendación sobre el trabajo a domicilio (núm. 184)
- 1997 ● Lanzamiento del Programa internacional «Más y mejores empleos para la mujer»
- 1998 ● Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo
 - Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (núm. 189)
- 1999 ● Protocolo Facultativo sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182)
 - Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 190)
 - Establecimiento de la Oficina para la Igualdad de Género (GENDER)
 - Circular de la OIT sobre igualdad entre los sexos e incorporación de las consideraciones de género en la OIT (Circular núm. 564)
- 2000 ● Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social Copenhague+5 (Ginebra)
 - Vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General Beijing+5 (Nueva York)
 - Objetivos de Desarrollo del Milenio
 - Convenio sobre la protección de la maternidad (núm. 183)
 - Recomendación sobre la protección de la maternidad (núm. 191)
- 2001 ● Primera auditoría de género en la Oficina
- 2002 ● El Consejo de Administración examina el informe sobre la primera auditoría de género en la Oficina
- 2003 ● Observación general sobre acoso sexual en el marco del Convenio núm. 111 por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR)
- 2004 ● Resolución relativa a la promoción de la igualdad de género, Resolución relativa a la igualdad de remuneración, Resolución relativa al cuarto aniversario del Convenio sobre la protección de la maternidad, 92.^a reunión de la CIT
- 2005 ● Instrucciones del Consejo de Administración para incluir el género en la cooperación técnica
- 2006 ● Recomendación sobre la relación de trabajo (núm. 198)
- 2007 ● Observación general sobre igualdad de remuneración conforme al Convenio núm. 100 por la CEACR
- 2008 ● Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa

Fuente: Informe VI. La igualdad de género como eje del trabajo decente. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión, 2009

como de hombres, a través de políticas como la licencia por paternidad y el mejoramiento de servicios para el cuidado de niños y ancianos.

El rol de la legislación

Se realiza un llamado urgente para que todos los gobiernos ratifiquen, apliquen y supervisen los convenios los números 100 y 111.

Analizar los obstáculos que impiden la ratificación de los Convenios 156, 183, 175, 177 y fomentar la ratificación de los Convenios 87 y 98 y velar por su aplicación efectiva.

Si bien la mayor parte de los países han promulgado leyes sobre igualdad de género, se hace necesario examinarla, así como analizar con perspectiva de género las leyes futuras para que no repercutan de manera negativa en las personas de uno u otro sexo.

La intervención de los interlocutores sociales en la formulación y la revisión de la legislación garantiza que las normas jurídicas reflejen de manera precisa las realidades socioeconómicas y las necesidades o inquietudes de los empleadores y de los trabajadores. También se requieren una aplicación y un cumplimiento más estrictos de los marcos jurídicos relativos a la igualdad de oportunidades y de trato a través de las administraciones del trabajo representativas, los servicios de inspección del trabajo y los tribunales, que están equipados para abordar la igualdad de género.

Diálogo social

El diálogo social y el tripartismo facilitan el consenso y promueven

avances en la formulación de políticas sobre igualdad de género. Para que el dialogo sea fecundo es necesaria una mayor participación de las mujeres, lo que supone un aumento de participación de este grupo en los cargos decisorios tanto en los gobiernos, las empresas como en el movimiento sindical.

De esta manera, es imprescindible una mayor participación de las mujeres en los escenarios de negociación colectiva, para incluir en las políticas de empleo cuestiones específicas como la brecha salarial, la protección contra la discriminación, la conciliación trabajo-familia, la violencia y el acoso sexual, y la promoción del empleo para las mujeres.

La función de los gobiernos

Generar un ámbito propicio para que se lleve adelante el dialogo social, a través de instituciones fuertes y transparentes.

Ratificar y aplicar los convenios fundamentales de la OIT, y aquellos referidos a la igualdad de género y oportunidades.

Aplicar políticas nacionales y transversales de género, que no queden restringidas a un órgano o institución particular.

Proveer de más y mejores servicios sociales.

Garantizar que se apliquen prácticas no discriminatorias en el empleo en el sector público.

Aumentar la capacidad de las oficinas de estadística y censo para tener mayores recursos con los que promover políticas igualitarias.

La función de las organizaciones de empleadores

Participar del dialogo social sobre igualdad de genero.

Elaborar códigos y practicas que

promuevan una cultura de no discriminación, así como talleres y cursos de formación que brinden a las mujeres acceso al conocimiento y los recursos.

Estimular la participación de las mujeres en el ámbito empresarial.

Explique brevemente cómo se elabora una NIT

Ae: ¿Cuáles son los diferentes sistemas que existen en la OIT para controlar el cumplimiento de los convenios?

¿Qué obligación deben cumplir periódicamente los Estados al ratificar un convenio?

¿Qué órganos llevan a cabo los diferentes controles?

¿Qué procedimientos existen para denunciar a aquellos estados que incumplen los convenios?

Defina y compare los procedimientos de reclamación y de queja (procedimiento, los actores, órganos de control, etc.)

¿Que procedimiento especial se creó en 1949? ¿Cómo funciona?

Eg: En base a los últimos informes presentados por la comisión de expertos, su país ¿ha mejorado en el cumplimiento de los convenios laborales?

¿Se han realizado reclamaciones o quejas a su país? Sobre qué temas.

Luego de haber analizado los convenios ratificados por su país, ¿cree que existe la necesidad de elevar una reclamación o una queja por incumplimiento de alguno de ellos?

Cap. 4: Herramientas para la igualdad

¿Cuáles son los componentes del trabajo decente y por que se relacionan estrechamente con el concepto de igualdad de oportunidades? ¿Cuáles son los ocho convenios fundamentales de la OIT? Explique brevemente qué derechos proclaman.

¿Por qué cree que se los denomina de esa manera?

¿Qué relación encuentra entre los convenios fundamentales y la definición de derechos humanos que dio anteriormente?

¿Cuáles son las obligaciones de aquellos Estados que ratifican un convenio?

EG:

¿Qué convenios fundamentales ha ratificado su país?

Reflexione y discuta qué grado de aplicación tienen los convenios ratificados en la práctica y qué acciones cree que se deberían llevar a cabo a nivel de las políticas públicas para que su cumplimiento sea efectivo.

Cap 5: Desigualdad y mercado laboral, ¿una cuestión de género?

¿Qué características puede destacar en cuanto a la situación de la mujer en la economía actual?

¿Qué logros se alcanzaron y qué problemáticas encuentra?

¿Cuáles son los convenios principales de la OIT que refieren a la igualdad de género y oportunidades? ¿Puede resumir el contenido principal de los mismos, o los conceptos fundamentales vertidos en ellos?

Según estos convenios:

¿Cómo definiría discriminación? ¿Por qué se habla de dos tipos de discriminaciones?

¿Qué es un “trabajo de igual valor”?

¿Qué es la división sexual del trabajo y que efectos acarrea en el mercado laboral?

¿Cuál es la licencia mínima por maternidad?

¿Cuántas semanas de licencia corresponden después de la fecha de parto?

¿Qué relación existe entre el tiempo de licencia completo y la licencia post parto?

¿Cuál es el mínimo de prestaciones que una mujer debe recibir durante la licencia por maternidad?

¿Qué es un trabajador migrante y qué derechos tiene respecto de los trabajadores nacionales?

EG:

¿Qué convenios sobre igualdad de género y oportunidades ha ratificado su país?

Reflexione y debata sobre el cumplimiento o no de los convenios ratificados y las acciones que se pueden llevar adelante para que este cumplimiento sea efectivo.

¿Qué acciones cree que puede desarrollar el movimiento sindical con vistas a que un estado ratifique un convenio?

Fuentes y recursos

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. CINTERFOR. www.cinterfor.org.uy

- *Género, formación y trabajo. Gestionando la igualdad.*

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/index.htm>

- *Género, formación y trabajo. Trabajadores migrantes.*

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/tra_mig.htm

- Rodgers, Gerry. *El trabajo decente como una meta para la economía global*, Boletín, Cinterfor, N° 153, 2002

- Silveira, Sara. *La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales.*

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/rellab/ii/index.htm#2.-%20G%C3%A9nero%20y%20mercado%20de%20trabajo>

Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor. Un acercamiento a la comprensión del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Secretaria Confederal de la Mujer, CC.OO.

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/gestion/accomp/retrib.pdf>

Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos <http://www.ohchr.org>

Organización de Naciones Unidas www.un.org

Organización Internacional del Trabajo www.ilo.org

- *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.* OIT. 1998

- *La igualdad de género como eje del trabajo decente.* Informe de la Comisión de la Igualdad de Género. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.a reunión, 2009

- *Las reglas del juego: Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo.* OIT, 2009

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang-es/docName--WCMS_108409/index.htm

- Marcos - Sánchez, José; Rodríguez Calderón, Eduardo, *Manual para la defensa de la Libertad Sindical*. OIT, 2001.

- *Proyecto de conclusiones*. Comisión de la Igualdad de Género Conferencia Internacional del Trabajo 98.a reunión, Ginebra, junio de 2009

- Somavía, Juan. *Trabajo Decente: Memoria del Director General*, OIT. 1999
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

- Tomei, M. y Duarte D. *No-discriminación en el empleo, ocupación e igualdad de remuneración. La no-discriminación y la igualdad en el empleo y la ocupación: desafíos conceptuales y de políticas*. OIT.
http://www.oit.org.ar/documentos/declaracion_4.pdf

UNI Global Union

www.uniglobalunion.org

- *Equidad de género, Guía práctica para delegados y delegadas*. UNI Global Union, Equal Opportunitties Department, 2009

UNIFEM - Fondo de las Naciones Unidas para la Mujer

www.unifem.org

- *¿Quién responde a las mujeres? Género y rendición de cuentas*. UNIFEM 2008.
<http://www.unifem.org/progress/2008/>

International Trade Union Confederation - ITUC

www.ituc.org

- *Folleto de la Campaña internacional por la ratificación y aplicación del Convenio 183 y la Recomendación 191 de la OIT*. <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ITUC-materniteESP.pdf>



UNI global union
Departamento de Igualdad de Oportunidades
Av. Reverdil 8-10, 1260 Nyon, Suiza
Tel. (+41) (0) 22 365 2177/ 78
Mail: women@uniglobalunion.org

