

EDUCACIÓN OBRERA PARA EL TRABAJO DECENTE

DIMENSIONES
DEL TRABAJO DECENTE

1

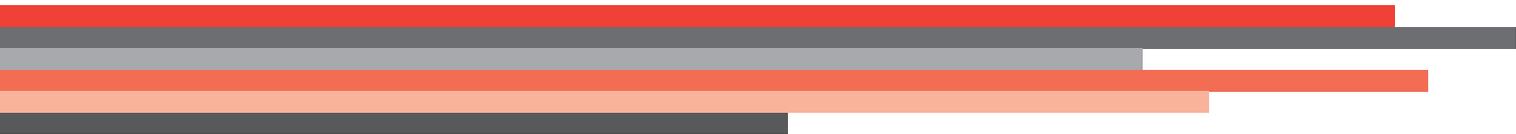
2

3

4

5

6



EDUCACIÓN OBRERA PARA EL TRABAJO DECENTE

Módulo

1

DIMENSIONES
DEL TRABAJO DECENTE

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2014
Primera edición 2014

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Educación obrera para el trabajo decente: módulo 1: dimensiones del trabajo decente / Marita González. Buenos Aires : Oficina de País de la OIT para la Argentina, 2014. 52p.

13.06.4

Manual de educación obrera, derecho del trabajo, normas del trabajo, trabajo decente, pub. OIT, Argentina.

ISBN: 978-92-2-328599-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-328597-5 (kit impreso)

ISBN: 978-92-2-328598-2 (kit web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

La publicación Educación obrera para el trabajo decente fue coordinada por Marita González, con la colaboración del Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente CGTRA: Nicolás Arias, Marina García, Guillermo González, Marita González, Antonio Jara, Mauro Posada, Hernán Ruggirello, Susana Santomingo, Pablo Topet, Manuel Troncoso y Guillermo Zuccotti.

Contó con la asistencia técnica de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de País de la OIT para la Argentina. Agradecemos la colaboración en este módulo de Kirsten Schapira, Especialista Principal en Normas Internacionales y Relaciones Laborales del Equipo de Trabajo Decente y Oficina de Países para el Cono Sur. La adaptación pedagógica estuvo a cargo de Rebeca Torada Máñez.

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y en las oficinas locales que tiene en diversos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza o a: Oficina de país de la OIT para la Argentina, Av. Córdoba 950, piso 13, Buenos Aires, Argentina. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a las direcciones antes mencionadas o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org o biblioteca_bue@ilo.org

Visite nuestros sitios en la red: www.ilo.org/buenosaires / www.ilo.org/americas

Impreso en Argentina

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

Presentación	4
Introducción	5
1. Formación sindical y Trabajo Decente	7
1.1. Estructura modular	8
1.2. Itinerarios formativos de ACTRAV – OIT	8
2. ¿Qué es el trabajo?.....	9
2.1. La cuestión social en tiempos modernos y la centralidad del trabajo como eje de socialización.....	11
2.2. El trabajo como pura servidumbre	11
2.3. El trabajo como libertad	13
2.4. El trabajo como derecho	14
2.5. El trabajo en la sociedad moderna.....	15
3. El Sistema de las Naciones Unidas	21
3.1. La Organización Internacional del Trabajo.....	21
3.2. Objetivos de la OIT	22
3.3. Estructura tripartita de la OIT	23
3.4. Órganos de la OIT.....	23
3.5. Los Órganos de control de la OIT	25
3.6. Naturaleza y características de los Convenios y Recomendaciones de la OIT.....	26
4. El Trabajo Decente.....	31
4.1. Alcances del concepto	31
4.2. Ejes estratégicos de Trabajo Decente	32
4.3. Políticas activas de igualdad entre hombres y mujeres.....	37
4.4. Papel de los sindicatos en la construcción de una sociedad más igualitaria	40
Bibliografía	48

Presentación

Una de las prioridades acordadas por los constituyentes de la OIT en el 3^{er} Programa de Trabajo Decente por País para Argentina (2012-2015) es promover un diálogo social efectivo que contribuya a la elaboración e implementación de políticas sociolaborales que permitan avanzar en la agenda de Trabajo Decente.

Para ello, la OIT se ha propuesto colaborar con las organizaciones sindicales en el fortalecimiento de su capacidad para elaborar estrategias de promoción del Trabajo Decente en el marco de la agenda nacional e internacional de desarrollo, a través del impulso de materiales de formación sobre las diferentes dimensiones del Trabajo Decente.

Por su parte, la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), conjuntamente con el Centro Internacional de Formación y la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, han desarrollado el programa de formación sindical "Trabajo Decente al Cubo" que propone diversos itinerarios, articulados en función de los ejes estratégicos y transversales del Trabajo Decente y de las necesidades de formación de las personas miembros de las organizaciones sindicales. Fruto de la unión de estos elementos nace la presente propuesta formativa sindical, que recoge la experiencia y los conocimientos que la Confederación General del Trabajo de la República Argentina –CGTRA– viene acumulando a través de su acción sindical, articulados por el Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente (EMTD-CGTRA).

Con el objetivo general de fortalecer la creación y el fomento de los EMTD-CGTRA, en el marco de la estrategia de promoción del diálogo social para el avance en la agenda de Trabajo Decente, se han elaborado seis módulos de educación obrera:

1. Dimensiones del Trabajo Decente
2. Derecho del trabajo
3. Empleo y desarrollo sustentable
4. Formalización de la economía informal
5. Condiciones de trabajo
6. Formas de explotación laboral

El presente módulo desarrolla el marco institucional y conceptual del Trabajo Decente, la integralidad de sus ejes estratégicos y la importancia del eje transversal de género.



Introducción

El módulo de Trabajo Decente repasa los objetivos del sistema de las Naciones Unidas y el lugar que en él ocupa la OIT, a partir de la identificación del eje normativo. Introduce la noción y los alcances sobre el **trabajo** como **actividad humana** y su configuración en la sociedad moderna, la relación entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado, así como el lugar del trabajo en la sociedad moderna. Rescata la historia y relevancia del Trabajo Decente adoptado por la OIT y la interdependencia con sus cuatro ejes estratégicos (empleo; protección social; diálogo social; y normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo), así como sus ejes transversales sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres y el principio de no discriminación.

Al finalizar este módulo, los participantes deberán ser capaces de:

1. Describir a la OIT en el marco de las Naciones Unidas y la participación de los trabajadores y trabajadoras en los órganos de la OIT.
2. Analizar las connotaciones que el trabajo adquiere a partir del nacimiento de la sociedad moderna y cómo esta noción entronca inicialmente con la visión antropológica y la visión sociológica/normativa.
3. Analizar el lugar del trabajo no remunerado y del trabajo doméstico y el papel de las organizaciones sindicales de promover el reconocimiento social y del estatuto de derechos para todas y todos los trabajadores domésticos.
4. Comprender el Trabajo Decente como objetivo primordial de la OIT, de forma integral y relacional, identificando los ejes estratégicos y transversales.
5. Reforzar el conocimiento de los instrumentos normativos para promover el Trabajo Decente.
6. Determinar las líneas generales de las estrategias sindicales que se deben articular para promocionar el Trabajo Decente a través del Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente.



1. Formación sindical y Trabajo Decente

La educación obrera tiene por objeto proporcionar a los trabajadores y a sus representantes la formación que necesitan para desempeñar un papel eficaz en la vida económica y social de sus países. La educación sindical contribuye sustancialmente a difundir información sobre los distintos aspectos de la labor que realiza la Organización Internacional del Trabajo para promover los intereses de los trabajadores.

La presente propuesta formativa pretende ofrecer un conjunto de herramientas para integrar en la acción sindical a partir del conocimiento y la promoción del Trabajo Decente. El espíritu que orienta al Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente es lograr que los dirigentes, militantes y delegados sindicales posean herramientas educativas y de acción sindical sobre los cuatro ejes del trabajo decente (empleo; protección social; diálogo social; y normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo) con perspectiva de género, de forma que todas las reivindicaciones, acciones, plataformas y propuestas de las organizaciones sindicales se realicen teniendo en cuenta, desde el inicio, el desigual punto de partida de mujeres y hombres, y las diferenciales conse-

cuencias de lo que se haga respecto de unas y otros.

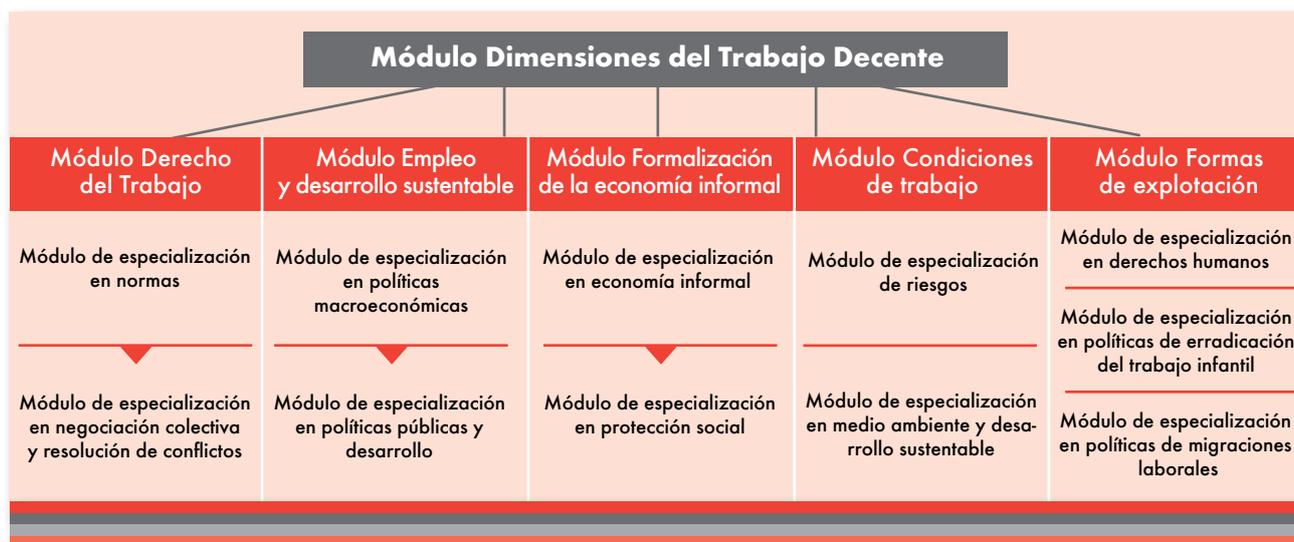
Estos módulos han sido construidos a partir de la experiencia del EMTD en el trabajo con las provincias, en el fluir del debate con compañeros y compañeras de Tierra del Fuego, San Juan, Chubut, Formosa, Córdoba, Santa Fe, Buenos Aires, Tucumán, quienes priorizaron algunos asuntos neurales de déficit de trabajo decente. De tal forma, los y las sindicalistas establecieron los principales déficits y por tanto las siguientes prioridades:

1. Derechos del trabajo y negociación colectiva
2. Políticas de empleo
3. Formalización de la economía
4. Condiciones de trabajo
5. Formas de explotación laboral (trabajo infantil, trata de personas, trabajo forzoso y explotación de trabajadores migrantes)

Estos módulos son fruto de las necesidades de compañeros y compañeras que, a lo largo de su militancia sindical y social, han fortalecido la centralidad de la educación obrera como instrumento de defensa de los derechos de los/as trabajadores/as, pero también como fuente de emancipación y libertad.

1.1. Estructura modular

El EMTD, en sinergia con las experiencias del Programa de Trabajo Decente para los Trabajadores - ACTRAV, aspira a construir un proceso modular de formación continua:



1.2. Itinerarios formativos de ACTRAV – OIT

Nuestra experiencia del EMTD sugiere fortalecer sus itinerarios formativos a todas las personas militantes sindicales que quieran profundizar sus conocimientos como educadores obreros a partir del Programa de Trabajo Decente al Cubo.

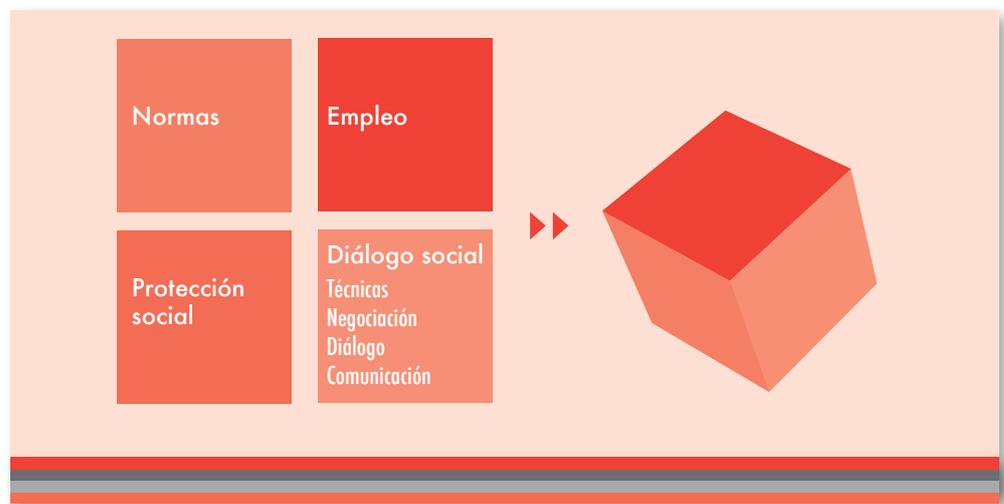
Objetivos del Programa de Trabajo Decente al Cubo

Contribuir al fortalecimiento de la capacidad de la organización sindical, para la elaboración de estrategias sindicales en la promoción del Trabajo Decente (TD) y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), para su participación efectiva y articulada en procesos de toma de decisiones a nivel nacional e internacional.

En este marco, el Programa de Formación Trabajo Decente al Cubo desarrolla la siguiente estructura.

La formación según la estructura de un cubo, donde cada cara representa el ámbito educativo necesario para la formación sindical sobre trabajo decente. La propuesta parte de los cuatro componentes del Trabajo Decente como lados del cubo, inseparables e inte-

rrelacionados. En función del objetivo marcado, la base del programa formativo es la Organización Sindical y la tapa, el conocimiento del Sistema de las Naciones Unidas (incluyendo los procesos de los Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo).



2. ¿Qué es el trabajo?

El trabajo humano ha sido fuente de controversias a lo largo de la historia, pero muy especialmente desde el advenimiento del capitalismo. Algunos consideran que es parte intrínseca de la condición humana y que ello nos distancia del resto de las especies. Somos humanos por nuestra posibilidad de producir y transformar a la naturaleza, moldearla, y con ello, transformarnos a nosotros mismos y a nuestro entorno. Para esta filosofía llevamos en nuestra naturaleza nuestro carácter productor. En esa línea podríamos definir al *trabajo humano* como: "toda actividad reali-

zada por el hombre, mediando esfuerzo físico y/o intelectual, destinado a producir bienes y servicios, y que tiene por objeto 'convertir' las cosas, transformando la realidad". He allí un carácter fundamental en el concepto de *trabajo*; el mismo es una consecuencia inmediata de la capacidad transformadora del hombre en tanto *homo faber*. En este sentido es que hallamos un segundo elemento neural en la composición de esta nomenclatura: el trabajo es, y debe ser, humano como condición *sine qua non*.

En esa línea, el trabajo constituye una

categoría antropológica, como el lenguaje, sin la cual no pueden ser pensados ni el proceso de hominización ni la especificidad de nuestra humanidad. En dicha perspectiva, el trabajo en su humanidad se reviste de una paradójica condición donde, por un lado, es parte de la realización personal pero simultáneamente constituye un sufrimiento constante porque nos somete a continuos procesos de explotación (Jacques Bidet, 1995).

Ahora bien, el trabajo no es un fin en sí mismo, o una mercancía, y esta es una de las grandes diferencias con la *esclavitud*. El trabajo es un medio para, y ese medio debe entenderse como un vehículo confortable. En otras palabras, debe sujetarse a los derechos del hombre y reconocer su dignidad. Asimismo, debe también respetar la libertad del trabajador. Desde esta óptica es que entendemos que las personas no solo trabajan para obtener algo a cambio, sino también con el objeto de autorrealizarse, superarse y vivir la vida con dignidad: he allí la Metafísica del Trabajo. Los elementos del trabajo son:

- a. **La libertad.** Nadie puede ser obligado a trabajar. El trabajo implica un acto volitivo de las personas. Por ello es que el *trabajo forzoso* se encuentra prohibido tanto por la legislación nacional como por la normativa internacional.
- b. **El factor humano.** Solo las personas son capaces de trabajar y, por tanto, ser *sujetos de trabajo*.
- c. **La dignidad del trabajo.** Entendiendo que el mismo debe respetar los derechos fundamentales.

En esa línea, se puede afirmar que una actividad es tanto más humana cuando más se distancia de la necesidad, ya que son las demás especies las que reaccionan ante sus instintos primarios de comer, reproducirse, sobrevivir.

Para las personas, el trabajo como necesidad se inscribe en el marco de una actividad ineludible y compulsoriamente ejercida, que produce y reproduce las condiciones necesarias para la sobrevivencia (Hannah Arendt, 1993).

Pero todos sabemos que el trabajo moderno está vinculado al ser *homo faber*, lo que indica un comienzo y un fin definidos y predecibles, y ese es el rasgo que lo distingue del resto de las actividades humanas. En las sociedades modernas, el trabajo se transforma en una institución que mediatiza las relaciones entre los individuos.

De esa forma, surge otra perspectiva filosófica que comenzó a definir que el trabajo no es cualidad netamente humana, sino que tal como nosotros lo conocemos, el trabajo es una construcción histórica devenida en institución, identificable como una práctica social que mediatiza la vida humana y sitúa a las personas en una relación de intercambios desiguales. Ahora bien, la institucionalización del trabajo trae consigo la emergencia de lo social. Según esta perspectiva, el capitalismo asoció el trabajo a la riqueza y el ocio a la pobreza.

La pobreza es algo más que carencia, es un estado de constante indigencia y miseria extrema cuya ignominia consiste en su poder deshumanizante; la pobreza es abyecta debido a que coloca a los personas bajo el imperio absoluto

“ El reino de la libertad empieza solamente donde la labor, determinada por la carencia y la inmediatez de las necesidades físicas, acaba.

(Hannah Arendt, 1993) ”



Para reflexionar



¿Cómo se construye el concepto de trabajo?

¿Consideran que el trabajo es parte de nuestra naturaleza o que es una construcción histórica a partir de la cual se desarrolló la explotación?

¿Por qué el trabajo se asoció al hombre? ¿Y hoy? ¿Cómo se relacionan trabajo y pobreza?



¿Dónde está la separación entre lo político y lo social?

¿No es "lo social" también político? ¿A qué creen que se debe esta diferenciación entre social y político? ¿A qué tipo de práctica política corresponde separar ambas dimensiones? ¿Qué consecuencias puede tener para la participación ciudadana y el ejercicio de derechos como el de sindicalización?

de sus cuerpos, esto es, bajo el dictado absoluto de la necesidad, según la conocen todos los hombres y mujeres a través de sus experiencias más íntimas

y al margen de toda especulación.

Al estrecho vínculo que se estableció entre trabajo y pobreza se lo conoce como: *la cuestión social moderna*.

2.1. La cuestión social en tiempos modernos y la centralidad del trabajo como eje de socialización

Definidos como los miserables, el populacho o la plebe, en la tardía Edad Media, comienza la convivencia del binomio trabajo y pobreza, en otras palabras: la cuestión social moderna.

No es que la pobreza estuviera ajena en las sociedades previas: lo que resulta novedoso es su tratamiento como problema, ver la pobreza como peligro inminente de destrucción del edificio civilizatorio.

La profunda revolución liberal consistió en despolitizar la pobreza y la desigualdad a la vez de naturalizar el trabajo como mecanismo de socialización y de supervivencia; los problemas nuevos no se dirimirán en lo político, mucho menos en lo teológico; ahora

serán reducidos a un "problema social", si se quiere de socialización (o de domesticación) que cada individuo debe realizar para integrarse a la sociedad moderna. Recluir la pobreza y el trabajo (o la ausencia de él) en lo social, ostenta una ventaja para las clases dominantes: confirma que su dominio no será alterado de cuajo por un tropel de miserables (Castel, 1997).

La utilidad social del trabajo siempre fue reconocida e impuesta al trabajador, pero el reconocimiento de su dignidad es tardío porque requirió que el trabajador sea considerado sujeto de derechos.

Retomaremos para el caso argentino la concepción jurídica del trabajo, en el **Módulo 2 Derecho del trabajo**.



2.2. El trabajo como pura servidumbre

Trabajar era, hasta la Edad Media, una obligación forzada reservada para las clases más bajas (los *laborantes*). Vivir era solo un privilegio de aquellos que

habían nacido nobles. La concepción del trabajo forzado que se desplegó a través de la policía de los pobres se inscribe en la prolongación del estatuto

reservado a los *laborantes* en la tripartición medieval de los órdenes, que los distingue de los *oratores* (los clérigos al servicio de Dios) y de los *bellatores* (*los guerreros o señores entregados al servicio de las armas*). Solo los *laborantes* trabajan en el sentido propio de la palabra: hacen penar a su cuerpo para satisfacer sus necesidades y las de los órdenes superiores, que no solo están exentos de trabajar, sino que igual que los nobles, si trabajan, están cometiendo un acto infame.

Los marginales conformaron un polo ambiguo de rechazo y fascinación a lo largo de la historia y expresan un universo estigmatizado, al que debe reprimirse sistemáticamente. Aparece la figura del *mal pobre* que se estigmatizó a partir del repudio de los que "solo desean vivir de la asistencia" que convive con el *pobre vergonzante*, reducido a la miseria pero con un salario. En este relato vemos la transición desde el trabajo como una acción destinada exclusivamente a los *laborantes* a que el conjunto de la humanidad occidental perciba, sienta e internalice que ello es lo que dignifica a las personas. Es transformación de los atributos del trabajo, de ser humillante a ser el mecanismo para alcanzar la gloria y la eternidad. A ese proceso lo llamaremos cuestión social.

El desarrollo de los intercambios mercantiles da nacimiento a una "burguesía" compuesta de gente de oficio, artesanos, comerciantes, alejados de las tutelas feudales y que ganaron su independencia económica y política. En adelante, los oficios manuales estarán dotados de reconocimiento social y

hasta participar en el gobierno de las ciudades. Una parte del mundo del trabajo adquiere así un estatuto, mezcla de privilegios y estrictas obligaciones que gobiernan las condiciones de acceso al oficio y a su organización interna. Son las reglamentaciones de las gildas y los gremios, que a partir del siglo XVII se llamarían solamente corporaciones. Pero, por otro lado, queda el populacho, aquella inmensa marea humana que solo tiene sus brazos para vivir; miserable y despreciada, en la precariedad total.

Los oficios regulados se beneficiarán con garantías que pueden asimilarse a un precoz derecho del trabajo.

Luego de la Revolución Francesa y las revoluciones liberales en todo Occidente, la burguesía solo tiene un temor: que esos miserables brazos laborantes conformen nuevas corporaciones. La nueva clase capitalista sabe que si estos trabajadores conforman asociaciones lograrán un estatuto de protección, privilegios y garantías, como lo hicieron ellos cuando eran comerciantes, artesanos y oficiales.

Su primera proclama como clase gobernante será: en nombre de la libertad de mercado, prohibir toda forma de asociación corporativa, prohibir que los trabajadores se asocien en sindicatos.

El liberalismo definía una relación de trabajo sobre un principio de reciprocidad y no de dominación. Es sabido que todo esto no sucedió, ya que el libre contrato de trabajo produce sujetos sociales llevados a los márgenes de la sociedad hasta arrinconarlos en la pobreza, en la precariedad o en la criminalidad.

Para reflexionar



¿Creen que persiste actualmente población en situaciones similares a las descritas para el "populacho"? ¿Cuáles creen que son las principales causas de que actualmente pueda haber sectores de la población que se encuentren en situaciones de precariedad?

En este contexto se establece una política de los pobres que condene y castigue a los inútiles del mundo, cuyo crimen es no trabajar, y la persecución a cualquier orden colectivo de trabajadores que aspire a garantías, seguridad en el trabajo y protección.

El trabajo solo accede al reconocimiento social cuando está comprendido en sistemas de regulaciones que le dan un estatuto de derecho.

¿Cómo fue, entonces, el camino para que los trabajadores y trabajadoras asalariados se convirtieran en sujetos de derecho?

En el **Módulo 6 Formas de explotación laboral** volveremos a trabajar sobre la reducción a condiciones de servidumbre, su permanencia en el siglo XXI y, por ende, su eliminación como prioridad de acción sindical.



2.3. El trabajo como libertad

La fundación de la sociedad capitalista convivió, entonces, con una doble barrera: por un lado, la necesidad creciente de conformar un *ejército de asalariados* y, al mismo tiempo, la imposibilidad de regular una condición salarial, por la aversión a las regulaciones tradicionales que encorsetan al trabajo en las redes rígidas de obligaciones sociales, y no económicas. La promoción del libre acceso al trabajo cierra así un largo ciclo de transformaciones conflictivas, al poner fin a los bloqueos que obstaculizan el advenimiento de una condición salarial. Pero esta revolución relanzó la cuestión social sobre bases totalmente nuevas.

La crisis del trabajo (des)tutelado tiene su apogeo en las revueltas sociales de 1848, aun cuando recién hacia el último cuarto de siglo se inicia el proceso

que dotó al trabajo de las protecciones modernas.

En dicho momento, se trató de una revuelta por el derecho al trabajo. Revolución fallida pero que, décadas más tarde, dio a luz la necesidad de instalar nuevas tutelas laborales, en forma paulatina e intermitente, ante el peligro siempre latente de la desintegración.

El primer conjunto de tutelas está asociado a la idea de patronato y beneficencia, mientras que entre fines del siglo XIX y la Primera Guerra Mundial se gestarían las tutelas protectoras que darían lugar al Estado Social. La apuesta del liberalismo consistirá en tratar de sostener una política social completa en un espacio ético, no político. Este es un deber de protección y se cumple por medio de la virtud moral de utilidad pública, que es la beneficencia.

2.4. El trabajo como derecho

¿Cómo adquirieron dignidad social esos trabajadores miserables y aislados? *Por medio del trabajo.*

- Fue necesario que el trabajo fuera reconocido como un acto social, como una instancia de producción colectiva, un acto colectivo que trasciende la particularidad de las tareas realizadas por individuos concretos.
 - La instauración de nuevos derechos sociales que permitieron que el trabajo se alejara del reino del mercado como superación de la transacción interindividual del contrato, simple intercambio de un acta de trabajo por una remuneración monetaria.
 - El contrato individual de trabajo fue progresivamente rodeado y atravesado por regulaciones colectivas garantizadas por la ley, cuyos dos pilares están constituidos por el **derecho del trabajo y la protección social**.
 - El trabajo asalariado descansa así en una tensión dialéctica: por un lado el trabajo coacciona al trabajador
- pero, al mismo tiempo, es "la llave maestra" para ser reconocido. Es por tanto la base de la integración social.
- El derecho del trabajador/a sanciona la pertenencia de los trabajadores a la **ciudadanía**.
 - El trabajo fue dignificado en la medida en que se convirtió en soporte de derechos.
 - Sobre la base de un salariado reconocido y protegido, el trabajador puede involucrarse en otras actividades, esparcimientos, cultura, participación en la vida comunitaria y social.
 - La **colectivización de las relaciones de trabajo** permite un desarrollo de estrategias personales, y es la consolidación de las condiciones laborales, lo que permite no ser "tragado" por el trabajo: hay aquí una paradoja que merecería ser profundizada, y en la que deberían meditar los que celebran el fin del trabajo como advenimiento de la libertad.

Fue necesario que los trabajadores mismos no permanecieran como individuos aislados y se constituyeran en colectivos militantes.

“ *Detrás del derecho al trabajo está el poder sobre el capital, detrás del poder sobre el capital, la apropiación de los medios de producción, su subordinación a la clase obrera asociada, es decir, la supresión del sector asalariado, del capital y de sus relaciones recíprocas.*

(Karl Marx, La lucha de clases en Francia.

Perspectiva Marxista del Trabajo) ”

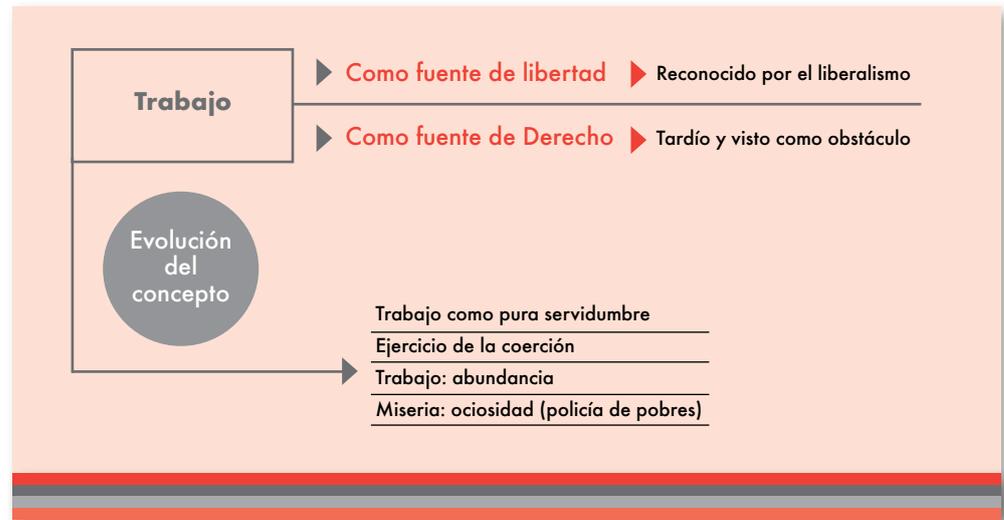
El trabajo es un bien del hombre, es un bien de la humanidad, porque mediante el trabajo el hombre no solo transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que se realiza a sí mismo como hombre, es más, en un cierto sentido "se hace más hombre".

Perspectiva religiosa del trabajo

Para reflexionar



En esta transición del trabajo como servidumbre al trabajo como derecho, cabe preguntarse por los cambios producidos dentro de las unidades familiares. ¿Eran mujeres y hombres quienes prestaban su mano de obra en las relaciones de vasallaje de forma conjunta? Mujeres y hombres ¿transitan de la misma forma desde las relaciones de servidumbre a las relaciones contractuales y de derecho? ¿Qué comienza a pagarse mediante el salario y qué no?



2.5. El trabajo en la sociedad moderna

El trabajo en la sociedad capitalista adoptó cada vez más la forma de empleo asalariado, y este comenzó a modelarse a partir de la concepción de la protección a la parte más débil entre capital y trabajo. En efecto, a partir de finales del siglo XIX se desarrollan los primeros sistemas de seguridad social, pero muy extendidamente a partir del período de entreguerras y luego de la Segunda Guerra Mundial, el trabajador comienza a ocupar como productor el espacio público y es, por tanto, una persona pública. Se comprende entonces que, una vez que trasciende el carácter individualizado de la relación de trabajo, el trabajador pueda convertirse en objeto o sujeto de derechos.

La consolidación de los derechos laborales no fue un mecanismo espontáneo ni de aristas éticas, aunque éstas no estuvieran ausentes. Fue fruto de las luchas obreras y de la organización de los trabajadores en asociaciones gremiales que lograron desestabilizar a la sociedad burguesa en su firme convicción

de que toda aglomeración de intereses configura una amenaza para el capitalismo y está destinada a limitar el libre juego individual de oferta y demanda. El trabajo asalariado no será la única manifestación del despliegue del trabajo humano, mucho menos si la lente se amplía a un universo lindante con los países del nordeste occidental (Europa y Norteamérica). La relación salarial pudo convivir con otras formas de producción mercantiles o no en las regiones de África, América Latina y Asia, aun cuando la preeminencia científica de los países desarrollados muestre taxativas objeciones a la coexistencia de diferentes regímenes de producción. Los llamados trabajos "atípicos" no eran una excepcionalidad o una anomalía para un modelo de desarrollo inculcado desde los países industrializados (De la Garza Toledo, 2010) y cuando las tutelas laborales del Estado de Bienestar se desmantelaron, estas formas de producción devinieron en regla.

La consolidación del Estado Social en Occidente se puede definir como un pacto de gobernanza que asoció el trabajo a un conjunto de protecciones y derechos:

1. Asociar protecciones y derechos a la condición del propio trabajador.

El trabajo deja de ser una relación puramente mercantil retribuida en el marco de una relación pseudo-contractual entre un empleador todopoderoso y un asalariado desamparado. Las condiciones de trabajo dejan de ser esa condición precaria, donde el empleado está condenado a vivir día tras día en la incertidumbre. La condición salarial se institucionaliza en tanto el trabajador dispone de una base de recursos y de garantías sobre la cual puede apoyarse para gobernar su presente y dominar su futuro.

2. Los miembros de la sociedad salarial tienen acceso a la propiedad social que representa un homólogo de la propiedad privada.

A la sombra de un Estado protector, el hombre moderno podrá cultivar libremente su subjetividad, lanzarse a la conquista de la naturaleza, transformarla mediante su trabajo y asentar su independencia sobre sus propiedades. La llamada *seguridad social* se fue transformando en un derecho para la inmensa mayoría de la población en los países desarrollados y también, en gran medida pero de forma incompleta, para algunos países occidentales de desarrollo intermedio. Se ha podido describir este tipo de sociedades como *sociedades aseguradoras*; pero es necesario

recalcar una observación conceptual: estar protegido no es un estado *natural*. Es una situación construida, una dimensión consustancial a la coexistencia de los individuos de una sociedad moderna que temió la revolución como fruto de las inseguridades generalizadas del obrero y, por tanto, convino en ceder parte de la plusvalía a cambio de la *paz social*. Ante la opción de revolución o protecciones, los Estados optaron por la ampliación de protecciones y derechos colectivos (tema que se desarrolla en el Módulo 4 Formalización de la economía informal).

El Estado en su rol social operó esencialmente como un reductor de riesgos. La solución a la inseguridad social no pasó por la supresión o por el reparto de la propiedad privada. Por lo tanto, no realizó la estricta igualdad de las condiciones sociales. El modelo de sociedad "aseguradora" es una sociedad diferenciada, jerarquizada, pero en la cual todos los miembros pueden mantener relaciones de interdependencia porque disponen de un fondo de recursos comunes y de derechos comunes. La propiedad social rehabilitó a la "clase no propietaria" condenada a la inseguridad social permanente, procurándole el mínimo de recursos, oportunidades y derechos necesarios para poder constituir, a falta de una sociedad de iguales, una *sociedad de semejantes*.

La relación laboral se apoya en un conjunto de reglas que han sido anterior y colectivamente negociadas, y que son la expresión de un compromiso entre organizaciones sociales representativas colectivamente constituidas: **los sindi-**



catos. Los hombres y mujeres se inscriben en un colectivo preconstituido que les da su fuerza frente al empleador/empresario.

La supremacía del trabajo asalariado remunerado deja sin espacio de reconocimiento al trabajo realizado en la invisibilidad del hogar, el trabajo llamado doméstico. El trabajo del hogar y de cuidados conforma gran parte de la riqueza nacional y global, pero como el mundo capitalista no supo mensurarlo monetariamente, lo arrinconó en la invisibilidad y no reconocimiento. Hoy esa tarea, sea remunerada o no, ha comenzado a ser analizada por los trabajadores, sus organizaciones y los Estados, pero aún queda mucho camino por recorrer para dotarla del reconocimiento que merece.

Las conquistas obreras conforman un cuerpo de normativas que regulan las relaciones entre capital y trabajo en materia de: salarios, prestaciones, flujo de ingreso y salida de trabajadores, escalafón profesional, formación y cualificación, mecanismos de concertación de las relaciones del trabajo, sanciones, movilidad interna, polivalencia, participación en las decisiones e incluso redistribución de renta, reconocimiento y participación de los sindicatos, sistema de información y de toma de decisiones en los comités sindicales de empresas, accidentes laborales e *in itinere*, enfermedades profesionales, consulta e información sobre cambios en los procesos y organización del trabajo, así como de innovaciones tecnológicas.

Si estos son los ámbitos de injerencia hacia el interior de la unidad productiva, en el espacio macrosocial definen la creación del estatuto de protección social (previsión social jubilatoria, pensiones, vejez y enfermedad, maternidad) y

participan del Pacto Social entre Estado, Empleadores y Trabajadores en la formulación, consulta, asesoramiento y monitoreo de determinadas políticas públicas.

En síntesis, la función de los sindicatos es regular el mercado a partir de la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Todas estas tutelas laborales, así como su contrapartida de responsabilidades compartidas en tanto gestión regulada de los conflictos, denominada Estado de Bienestar o Estado Social, dio lugar a un *principio de satisfacción diferida* en función de la cual el trabajador (fordista y protegido), llegado el momento, puede programar la mejora de su condición.

El *compromiso social* que caracterizaba el Estado social constituyó un equilibrio más o menos estable negociado por rama y por profesión, fruto de acuerdos interprofesionales entre sindicatos y asociaciones patronales bajo la égida

del Estado. Bajo este formato de afiliación social, el capitalismo ratificaba el vínculo de la cuestión social con la esfera del trabajo. Así, el bienestar de las personas, en casi todo el hemisferio occidental, se vinculó a ser perceptores de ingresos y, en dicho carácter, beneficiarios de los sistemas de protección social. La premisa keynesiana según la cual el mercado de trabajo no obedecía a la ecuación de oferta y demanda subyacía en esta concepción, y permiti-

tió una clara intervención institucional y mecanismos de protección social encargados de facilitar la integración social. Esta premisa denotaba un determinado fundamento ético, el cual se fue socavando durante las décadas del sesenta y del setenta; la imposición del denominado *Consenso de Washington* a fines de los años ochenta demolió todo vestigio que aún resistía la mutación final hacia la imposición definitiva del modelo neoliberal.

La globalización genera la expulsión masiva de trabajadores en períodos de crisis y expresa una lenta recuperación de los guarismos de desempleo en períodos de crecimiento económico, todo esto agravado por ser trabajos de la economía sumergida o bajo modalidades precarias, pero también por la existencia de una población con vida laboral más extensa, que modifica los patrones de recambio generacional.

Para reflexionar



¿Cómo se llevó a cabo el pacto social, en Argentina, entre trabajadores, empresarios y Estado?
¿Qué derechos recuerdan de la Constitución de 1949? ¿Por qué creen que en América Latina el Estado de Bienestar fue suprimido a través de los golpes de Estado? ¿Qué relación existe entonces entre democracia y pacto social?

Qué es el trabajo

Objetivos

1. Reflexionar sobre la evolución del trabajo y sus consecuencias para la situación actual.
2. Identificar las condiciones en que el trabajo beneficia la salud y produce bienestar y crecimiento personal, familiar y social, y en cuáles no.
3. Definir cómo debe ser un Trabajo Decente en función de estas reflexiones.

Desarrollo

1. En grupos, contesten las preguntas de la Hoja de trabajo 1, debatan, reflexionen y extraigan conclusiones en dos líneas: qué persiste de las peores épocas en las que había servidumbre y qué avances son los más significativos.
2. A continuación elaboren una definición propia de trabajo, que incluya todas las actividades que contribuyen a cubrir necesidades humanas, proporcionando lo necesario para la vida y el desarrollo, con independencia del sistema de valoración que se aplique.
3. En reunión plenaria, pongan en común sus reflexiones y concluyan sobre cómo pueden ser útiles tales reflexiones en su acción sindical cotidiana.

Materiales

- Texto de la sección 1. Formación sindical y Trabajo Decente, de este Módulo.

¿Qué es el trabajo?

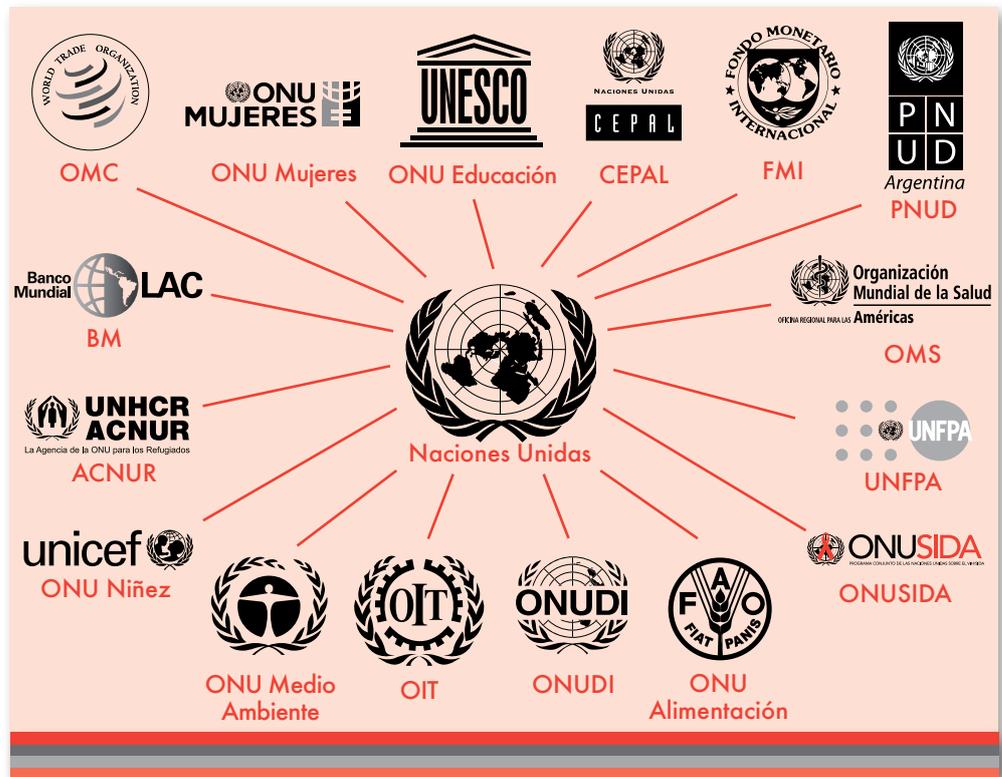
En grupo, respondan a las siguientes preguntas:

1. ¿Conocen situaciones de trabajo en las que se pueda observar ausencia de derechos sociales, incluso violación de estos? Pónganlas en común.
2. Identifiquen, de estas situaciones, cuáles son similares a la servidumbre.
3. Pongan ejemplos de trabajos que consideren que son buenos.
4. Elaboren su *decálogo* particular, enumerando los elementos que consideren positivos en relación con el trabajo y los que consideren negativos, o, dicho de otro modo, ¿cuándo el trabajo beneficia la salud, el bienestar y el desarrollo y cuándo no?
5. ¿Cómo son los trabajos que han puesto como ejemplos en ambos casos? ¿Tienen remuneración económica? ¿Son valorados?
6. En el texto, se pone de relieve cómo la protección social es un elemento importante del trabajo, para garantizar la vida digna, aun en casos de contingencias o necesidades. ¿A quién alcanza la protección social de forma directa? ¿Qué tipo de trabajo se protege? ¿Se excluyen otros tipos de trabajo de esta protección?
7. Finalmente, tras reflexionar en grupo, elaboren una definición de lo que entienden debe ser un trabajo decente, teniendo en cuenta la evolución del trabajo en los últimos siglos.

3. El sistema de las Naciones Unidas

Las Naciones Unidas (ONU) es el sistema de organización internacional establecido en nuestro planeta al finalizar la Segunda Guerra Mundial en 1945. Sus objetivos primigenios se orientan al derecho internacional, el fomento de la paz y seguridad internacional, el desarrollo económico y social, los de-

rechos humanos y los asuntos humanitarios. Hoy, conforma un conjunto de agencias especializadas, dentro de las cuales encontraremos a la agencia específica que se encarga de desarrollar el conjunto de normas relativas al trabajo: la OIT, Organización Internacional del Trabajo.



3.1. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos constituyentes son representantes de gobiernos, de empleadores y de trabajadores. Esta estructura tripartita, en la cual trabajado-

res y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden

libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales así como debatir, acordar y elaborar normas internacionales del trabajo que establecen unos principios y derechos básicos en el trabajo.

Su estructura garantiza además que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas laborales, políticas y programas de la OIT. La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles con el cual concluyó la Primera Guerra Mundial. Su Constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. Así precede a la propia Naciones Unidas, que fue fundada oficialmente el 24 de octubre de 1945 en San Francisco (California), finalizada la Segunda Guerra Mundial. La OIT fue la primera agencia especializada en asociarse a las Naciones Unidas en 1946.

Ideas fuerza (fortalezas)

- Su origen está vinculado con la guerra y con la revolución, y la consiguiente movilización y sufrimiento social generalizado. En ese contexto, los líderes políticos estaban abiertos a un cambio fundamental, tanto en la esfera política, como en la económica y social, así como a la creación de instituciones de carácter internacional que pudieran unir a todos los países en un esfuerzo común.
- La OIT cambió la visión según la cual el trabajo era parte de los factores productivos de la economía capitalista para afirmar enfáticamente que el trabajo no es una mercancía.
- Hubo una aguda apreciación de la importancia de la justicia social para asegurar la paz, en un contexto de la explotación de los trabajadores en los países industrializados de la época. También hubo aumento de la comprensión de la interdependencia económica mundial y la necesidad de cooperación para obtener la similitud de las condiciones de trabajo de los países que compiten por los mercados.
- Los Estados fundadores de la OIT, firmantes del Tratado de Versalles, asumieron que la paz universal y permanente solo puede establecerse si se basa en la justicia social y que esta no se alcanzaría si las condiciones de trabajo entrañaran injusticias o privaciones para un gran número de personas, poniendo en riesgo la armonía del mundo.
- Además, los Estados miembros asumen que si cualquier nación no adoptara un régimen de trabajo realmente humano es un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar las condiciones en sus propios países.
- El trabajo, para que sea digno, debe ser recubierto con protecciones sociales, para que sea un mecanismo por el cual hombres y mujeres alcancen el bienestar, garanticen sus condiciones de vida y las de su descendencia.
- El derecho al trabajo es parte de los derechos humanos, y como tal, sus componentes –trabajadores y em-

Para reflexionar



Teniendo en cuenta la visión y la misión que se desprende de las ideas fuerza presentadas, ¿con qué otras agencias del Sistema de Naciones Unidas cree que tendrá más relación la OIT y por qué? ¿Qué tipo de programas cree que pueden ser desarrollados conjuntamente por la OIT y otras agencias del Sistema de las Naciones Unidas?



pleadores– no pueden ser concebidos como sujetos contractuantes en igualdad de condiciones, sino que el

trabajador es la parte débil de la relación y por ello, la que hay que proteger.

3.2. Objetivos de la OIT

Sus objetivos se orientan en cuatro ejes estratégicos:

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

La OIT está al servicio de sus **constituyentes tripartitos** y de la sociedad:

1. Formulando políticas y programas internacionales para promover los

derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.

2. Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.
3. Formulando e implementando, en asociación activa con sus constituyentes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.
4. Llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

3.3. Estructura tripartita de la OIT

La OIT reúne a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, para establecer normas del trabajo, desarrollar políticas y diseñar programas. La propia estructura de la OIT, en la cual los trabajadores y los empleadores, en un plano de igualdad, tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos en sus deliberaciones, muestra el diálogo social en acción. La OIT se asegura de que los puntos de vista de los interlo-

cutores sociales se reflejen en las normas laborales, políticas y programas.

La OIT promueve este tripartismo entre sus constituyentes y Estados miembros, mediante la promoción del diálogo social entre los sindicatos y los empleadores en la formulación - y en caso de ser pertinente - la aplicación de políticas nacionales en materia social y económica, y en muchos otros temas.



Si las organizaciones sindicales son parte de la OIT, ¿cómo pueden participar de las decisiones que se toman en su seno? ¿Sabes cuáles son los cauces de participación en la OIT? ¿Conocen a alguna compañera o compañero que haya participado en alguna actividad de la OIT? ¿Y alguna persona que sea funcionaria de la OIT? ¿Algún proyecto de cooperación técnica de ACTRAV?

3.4. Órganos de la OIT

La OIT tiene su sede en Ginebra, Suiza, y está compuesta principalmente por tres órganos. Los dos primeros de ellos se componen de manera tripartita.

Conferencia Internacional del Trabajo: se reúne en junio de cada año, en Ginebra. Cada Estado es representado por una delegación compuesta por dos delegados del Gobierno, uno de los empleadores y uno de los trabajadores. Las principales tareas de la Conferencia son adoptar las normas internacionales del trabajo, a la vez que posee un papel sustancial a la hora de controlar el cumplimiento de los convenios adoptados por los países; por otra parte, actúa como foro de tipo *parlamentario* de debate e intercambio. Asimismo, elige los miembros del Consejo de Administración (órgano que veremos a continuación). Por último, vota el presupuesto y decide la admisión de nuevos Estados miembros.

El Consejo de Administración: es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (la Oficina es la secretaría de la Organización). Se reúne

tres veces por año, en marzo, junio y noviembre. Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, adopta el Programa y Presupuesto antes de su presentación a la Conferencia, y elige al Director General. El Consejo está compuesto por 56 miembros titulares (28 gobiernos, 14 empleadores y 14 trabajadores) y por 66 miembros adjuntos (28 gobiernos, 19 empleadores y 19 trabajadores). Diez de los puestos gubernamentales quedan reservados a los Miembros de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Federación de Rusia). Los demás miembros gubernamentales son elegidos por la Conferencia cada tres años (las últimas elecciones se celebraron en junio de 2008). Los miembros empleadores y trabajadores son elegidos en su capacidad individual. Los Estados tienen la representación numérica en partes iguales a los trabajadores y empleadores, a los fines de garantizar un equilibrio entre la representación de los actores sociales y los gobiernos.

Organización de trabajadores

Los sindicatos libres son instituciones democráticas y autónomas de personas que aspiran a defender sus derechos como trabajadores y ciudadanos. En función de su rol, el sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir, asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. Son por lo tanto organizaciones cruciales de la sociedad civil en la mayoría de los países democráticos.

Desde su creación, la OIT es considerada por los sindicatos como una institución esencial para promover la protección de los trabajadores de todo el mundo a través del diálogo social y el establecimiento de normas.

Los Estados

Los Estados se comprometen a aplicar los convenios que han ratificado, ya que los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes una vez ratificados. La ratificación es la manifestación de la voluntad de un Estado de aplicar las disposiciones de un Convenio en su legislación y práctica. Además, en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, los Estados se comprometen a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

Organización de empleadores

Los Estados se comprometen a aplicar los convenios que han ratificado, ya que los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes una vez ratificados. La ratificación es la manifestación de la voluntad de un Estado de aplicar las disposiciones de un Convenio en su legislación y práctica. Además, en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada en 1998, los Estados se comprometen a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico.

Oficina Internacional del Trabajo: es la secretaría permanente de la Organización Internacional del Trabajo. Está dirigida por el Director General, elegido por el Consejo de Administración con un mandato de cinco años. Es responsable por el conjunto de actividades de la OIT, que lleva a cabo bajo la supervisión del Consejo de Administración y la dirección del Director General. La Oficina ejecuta además programas de cooperación técnica y proyectos. La Oficina también cuenta con un centro de documentación e investigación, y como casa editora publica estudios especializados, informes y revistas.

Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV)

Es el principal vínculo entre la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y los trabajadores y trabajadoras, coordina el conjunto de actividades de la OIT que conciernen a las organizaciones sindicales, tanto en la sede como en el terreno. El cometido de ACTRAV consiste en mantener estrechas relaciones con el mundo sindical en los distintos países del mundo, en hacer llegar el respaldo de la Oficina Internacional del Trabajo a los esfuerzos apuntados a su refuerzo, a su proyección y a su accionar en defensa y promoción de los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Para más información: www.ilo.org/actrav/about/lang--es/

Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP)

Es una dependencia especializada de la Secretaría de la OIT. Su tarea consiste en mantener relaciones estrechas y directas con las organizaciones de empleadores de los Estados Miembros, en poner a su disposición los recursos de la OIT, y en mantener a la OIT informada en todo momento de las opiniones, preocupaciones y prioridades de dichas organizaciones. Lleva a cabo asimismo un Programa de Cooperación Técnica que presta asistencia a las organizaciones de los países en desarrollo y en transición. ACT/EMP coopera estrechamente con la Organización Internacional de Empleadores (OIE) en las cuestiones de política laboral y social internacional de las que se ocupa la OIT.

Para más información: www.ilo.org/actemp/about/lang--es/



3.5. Los Órganos de control de la OIT

Las normas establecidas por la OIT, poseen una particularidad, que no solo las distingue, sino que las fortalece y jerarquiza. Las mismas cuentan con mecanismos de control sobre su aplicación. Estos órganos que a continuación describiremos, a saber, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de ahora en más CEACR, y el Comité de Libertad Sindical, de ahora en más CLS, pueden recomendar a los Estados tomar medidas específicas a los fines de garantizar el cumplimiento de las normas internacionales, mas no tienen capacidad coercitiva o sancionatoria a los fines de coaccionar a los mismos para su cumplimiento.

Obligación de presentar memorias

En virtud del artículo 22° de la Constitución de la OIT, los Estados miembros poseen la obligación de presentar memorias periódicas acerca del cumplimiento de los convenios a los cuales han adherido. Las memorias acerca de los ocho convenios considerados fundamentales y los cuatro prioritarios deben presentarse cada dos años, y la del resto de los convenios, cada cinco años. En este sentido, y en virtud del artículo 23°, las asociaciones de empleadores y trabajadores tienen derecho a esgrimir observaciones sobre las memorias presentadas por su Gobierno, y remitirlas directamente a la OIT.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

Su creación data del año 1926. Está

compuesta por 20 juristas independientes de amplia trayectoria en el ámbito del Derecho del Trabajo. Son elegidos por el Consejo de Administración, según propuesta del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. Los *expertos* cuentan con la posibilidad de ser electos por tres años.

La Comisión se reúne una vez al año, con el objeto de analizar las memorias de los gobiernos y las observaciones presentadas por los actores sociales. Como resultado del análisis de las memorias presentadas, el CEACR puede emitir dos tipos de comentarios a los Estados: observaciones o solicitudes directas. Las primeras consisten en pronunciamientos acerca de dificultades graves y persistentes en un Estado, que imposibilitan el cumplimiento de un Convenio adoptado por el mismo. Mientras que las segundas, son pedidos de información complementaria que la Comisión solicita al Estado, a los fines de determinar si cumplen efectivamente las obligaciones de los Convenios.

El Comité de Libertad Sindical

El Comité de Libertad Sindical fue creado en el año 1951 por el Consejo de Administración. Es el órgano encargado de efectuar un "control especial", basado en verificar el cumplimiento, por parte de los Estados miembros, del respeto a la libertad sindical.

A diferencia del CEACR, posee una estructura tripartita. Está compuesto por 9 miembros titulares e igual número de suplentes, seleccionados por el Consejo de Administración, con igual

representación de gobiernos, trabajadores y empleadores. Desde 1978 se encuentra presidido por una persona de reconocida imparcialidad y conocimientos. Es necesario aclarar que el tripartismo que caracteriza al CLS, abona al equilibrio y la objetividad del órgano. El Comité se reúne 3 veces al año (marzo, junio y noviembre). El Comité de Libertad Sindical posee competencia también ante los Estados que no hayan ratificado los Convenios de libertad sindical. De hecho, la función

principal del órgano consiste en garantizar y promover la libertad sindical en todo el mundo. El procedimiento consta de un estudio riguroso de la situación de cada país con respecto a este tema. Asimismo, examina *quejas* relacionadas a la libertad sindical, presentadas por gobiernos, trabajadores o empleadores. En este derrotero, el Comité, una vez recibidas las quejas, las evalúa y presenta recomendaciones, formalmente ante el Gobierno interesado.

3.6. Naturaleza y características de los Convenios y Recomendaciones de la OIT

A. Convenios

Los Convenios de la OIT constituyen tratados internacionales que, una vez adoptados por la Conferencia, pueden ser ratificados por los Estados miembros. He allí la diferencia con las llamadas *Recomendaciones*: los Convenios son susceptibles de ratificación. El Estado que ratifica un Convenio, queda automáticamente obligado a darle cumplimiento, según lo dispuesto por la Constitución de la OIT y por la Convención de Viena sobre Derecho de los Tratados, que reza en su artículo 26º: "Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido de buena fe".

Si bien los Convenios son *asimilables* a los tratados internacionales, no son esencialmente iguales, ya que se diferencian en sus notas típicas, veamos:

- La ratificación de los Convenios no requiere la firma de los representantes de los Estados miembros de la OIT.
 - Al ratificar un Convenio, un Estado se compromete ante la OIT, y solo de manera accesoria frente al resto de los Estados miembros. En los tratados convencionales, los Estados se comprometen entre sí.
- La Organización Internacional del Trabajo le ha dado carácter de *Fundamentales* a ocho Convenios, con motivo de considerarlos normas fundamentales del trabajo. Existen, en la actualidad, más de 1200 ratificaciones de estos convenios, lo que representa el 86% del total posible de ratificaciones. En este sentido, la Argentina ha ratificado todos. A saber:
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Todos estos convenios han sido ratificados por Argentina.

Por otra parte, el Consejo de Administración ha dado carácter de *prioritarios*, llamados también Convenios de Gobernanza, a otros cuatro Convenios, que encuentran correlato en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ellos son:

- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)
- Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)
- Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129)
- Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)

B. Recomendaciones

Si bien su creación se lleva a cabo de la misma manera que los Convenios, las Recomendaciones constituyen instrumentos jurídicos internacionales *no vinculantes*, por ello no pueden ser objeto de ratificación por los Estados miembros. Las Recomendaciones con-

tienen *directrices* que actúan como guía para que los Estados puedan dar cumplimiento a los Convenios.

Estos instrumentos pueden ser utilizados por la Conferencia para: a) acompañar la adopción de un Convenio y complementar lo dispuesto en el mismo (actuando como una especie de anexo); b) con carácter autónomo: para tratar un tema específico no tratado en convenio alguno.

C. Características de los Convenios y Recomendaciones de la OIT

- **Tripartismo:** los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Conferencia son fruto del diálogo social y el intercambio tripartito entre gobiernos, trabajadores y empleadores, y no fruto exclusivo del debate intergubernamental.
- **Universalidad:** son de aplicación universal, esto implica que la misma no cambia en función de las regiones, sino que alcanza a todos por igual. La Constitución de la OIT sostiene que el principio de universalidad supone que el proceso de elaboración de normas de la OIT debe tener en cuenta las circunstancias particulares de los Estados miembros.

Como consecuencia de ambas características, el contenido de las normas internacionales solo puede establecer niveles mínimos de protección para los trabajadores, que pueden (es el ideal que persiguen) ser ampliados y mejorados por las legislaciones nacionales.

Objetivo

- Diseñar una estrategia comunicativa en el sindicato sobre la labor de la OIT para fortalecer la organización sindical.

Desarrollo

1. En grupos, comenten en qué medida piensan que los compañeros y las compañeras de sus organizaciones sindicales, así como las personas que trabajan en sus empresas, conocen la labor de la OIT.
2. Consideren las razones por las que podría ser conveniente que presentaran ante estos colectivos qué es la OIT, por qué es importante para el movimiento sindical, qué misión y visión tiene y cuáles son sus principales apoyos para el movimiento sindical.
3. Con todas estas ideas y análisis preparen una comunicación, utilizando el guión que les presentamos de apoyo.
4. En reunión plenaria cada grupo presenta su estrategia comunicativa. En los casos que se haya optado por comunicación oral, estilo charla o reunión, se simulará durante 10 minutos como si fuera en realidad. En los casos que se trate de otro tipo de estrategia comunicativa, se explicará en qué consistirá.
5. Se valora la práctica desde dos puntos de vista: asimilación de contenidos ¿conocemos mejor la OIT quienes participamos en este curso? y validez y adecuación de las estrategias comunicativas.

Materiales

- Hoja de trabajo 2: Estrategia comunicativa.
- Texto de la sección 2. ¿Qué es el trabajo?, de este Módulo.

Estrategia comunicativa

- 1. Fundamentación.** ¿Por qué se cree necesario comunicar qué es la OIT y su labor de apoyo a las organizaciones sindicales?

Pueden tomar como referencia inicial las ideas fuerza desarrolladas al inicio de la sección 3. El Sistema de las Naciones Unidas, adecuándolas a sus prioridades, lenguaje y formas de comunicar, así como a los objetivos que se marquen con esta estrategia comunicativa.

- 2. Intenciones.** ¿Qué esperamos conseguir a través de la comunicación?

Se establecen los objetivos, que pueden ser de distinta índole: informar, motivar a la participación, reforzar propuestas sindicales propias con argumentos de la OIT, promocionar a personas a puestos de responsabilidad, presentar proyectos de cooperación con la OIT.

- 3. Contenidos.** ¿Sobre qué elementos concretos vamos a articular la comunicación?

Junto con los contenidos básicos desarrollados en la presente sección, que dan cuenta de los Órganos y departamentos básicos de la OIT, se puede realizar una búsqueda de información algo más pormenorizada en la web de la OIT, para adecuar algunos contenidos, por ejemplo, accediendo a los programas que se desarrollan en la región. Según el grado y nivel de responsabilidad, podemos optar también por profundizar más o menos en los mecanismos de control y en los procedimientos de quejas y otras formas de participación en la OIT.

- 4. Personas destinatarias.** ¿A qué personas vamos a dirigir la comunicación?

Es importante conocer bien a quienes nos dirigimos, cuáles son sus necesidades respecto al tema, qué cuestiones son de más interés, qué disponibilidad tienen para acudir a reuniones o charlas, o de qué recursos disponen para otro tipo de canales de información.

- 5. Medios y canales.** ¿Cuál será la forma más efectiva de hacer la comunicación? ¿Comunicación directa verbal, hojas informativas, boletín, etc.?

Esta elección depende de, al menos, tres variables: los medios de que dispongamos (salas y espacios para convocar reuniones o charlas; internet y medios informáticos para comunicaciones por redes sociales o correos

electrónicos o para convocar; etc); la realidad geográfica y la proximidad de las personas destinatarias a los locales sindicales u otros de que se pueda disponer y la forma habitual que utilizamos para comunicar, valorando si es adecuada para este objetivo o si se debe cambiar.

6. Tiempos. ¿En qué momento es más adecuado realizar la comunicación o distribuir la información?

Hay que prever, junto al momento más adecuado, los tiempos de convocatoria, los tiempos de desplazamiento –en su caso–, los tiempos para prepararlo y para convocar a personas invitadas, los tiempos para distribuir la información en el caso de que se utilicen medios escritos, etc.

7. Lugar. ¿Dónde es más fácil contactar con las compañeras y los compañeros o distribuir la información?

En estrecha relación con los medios y canales, y teniendo en cuenta el perfil de las personas a quienes nos dirigimos, se debe elegir el lugar más apropiado, tanto para una charla o conferencia, como para conectar para el reparto de comunicación escrita, y prever las necesidades de personal que deben apoyar la difusión.



4. El Trabajo Decente

4.1. Alcances del concepto

El trabajo identifica a las personas respecto de su inserción comunitaria y de la propia idea del desarrollo humano moderno; no solo define el lugar que ocupan en la estructura social sino también las relaciones sociales y la forma de afiliación social de los individuos. El Trabajo Decente es no solo una aspiración de las personas, sino también la identificación plena del trabajo como derecho humano, tal como es definido internacionalmente. Los derechos inherentes al trabajo deben conformar no solo un anhelo sino un compromiso de todo el planeta para la plena realización de los hombres y mujeres. Así está establecido en los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la Organización Internacional del Trabajo ha impulsado

el desafío de **trabajo decente para una vida digna**.

El concepto de Trabajo Decente, desarrollado en 1999 por la Organización Internacional del Trabajo, se transformó en un llamado de atención a los Estados miembros sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La promoción del concepto de Trabajo Decente en una coyuntura tan desfavorable puso de manifiesto el reconocimiento de que es el trabajo el que genera riqueza, el que favorece la inserción en la vida comunitaria, construye el progreso social de los países y permite acceder a sus ciudadanos a una vida digna.

La actividad del Sistema de las Naciones Unidas, así como de la OIT, está vertebrada por el **enfoque de derechos**, esto es, que los derechos humanos reconocidos internacionalmente llevan aparejados el correlativo deber de garantizar su disfrute por los poderes públicos, es decir, que establece obligaciones para los gobiernos.

Trabajo Decente es, entonces, la libre elección y ejercicio del trabajo, y por tanto, elimina y prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil. En segundo lugar, es un trabajo con seguridad social, desde la propia iniciación del contrato laboral, con los

aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral.

En tercer lugar, implica las tutelas que protegen maternidad, infancia, matrimonio, vacaciones, enfermedades, sa-

larios diferidos de compensación, vejez, y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos; en cuarto lugar, es el derecho a la libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores, el sindicato. Sin libertad sindical y derecho de asociación, el resto de los derechos se verán seriamente limitados, y a mediano plazo, cercenados; asociado a ese derecho se encuentra el fortalecimiento del diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores y su correlato en la negociación colectiva y el derecho a huelga. En quinto lugar, la conciliación entre vida familiar y trabajo; eso significa que es necesario desarrollar políticas de res-

ponsabilidad mutua familiar, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres. En sexto lugar, el Trabajo Decente significa la eliminación de toda forma de discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, orientación sexual, nacionalidad, etc. En suma, Trabajo Decente significa restablecer la condición digna del trabajador y de la trabajadora y enmarcar los derechos en el trabajo como derechos humanos. No se trata, por ende, de cualquier trabajo, sino del fundado en los principios fundamentales surgidos en el acuerdo tripartito internacional y centrar el trabajo en el rol fundamental de creador de riqueza y mecanismo de integración plena a la sociedad.

Para reflexionar



¿Cómo se puede difundir el Trabajo Decente en todos los lugares de trabajo? ¿Y en las escuelas? ¿Es necesario hacer una campaña más fuerte para dotar al trabajo de las mujeres y de los migrantes de derechos? ¿Cómo puede servir el EMTD para estas acciones? ¿Lo han conversado con sus compañeros del EMTD?

4.2. Ejes estratégicos del Trabajo Decente¹

El concepto de Trabajo Decente contiene cuatro dimensiones (empleo; protección social; diálogo social; y normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo). La inseparabilidad e interdependencia de los cuatro componentes del Trabajo Decente (normas,

empleo, protección social y diálogo social) están consensuadas internacionalmente en la Declaración de la OIT de 2008 sobre la justicia social para una globalización equitativa, y de este consenso se derivan compromisos.



1. Para profundizar el desarrollo de este tema, véase: CGT-OIT. 2011. *Trabajo Decente para una vida digna*. Buenos Aires, OIT.



A. Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

El aspecto clave del Trabajo Decente se inscribe en garantizar los derechos de los trabajadores, de todos ellos, en particular

de los más precarizados. La lista es larga, pero basta subrayar las ocho horas de trabajo, los descansos que fijan las leyes, las regulaciones para las tareas insalubres, la libertad de asociación, entre otros.

La propuesta formativa desarrolla un **Módulo 2 Derecho del trabajo**, donde se profundiza y analiza con mayor detalle este eje estratégico.



Los principios y derechos fundamentales están contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969), y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998). Los derechos humanos constituyen una visión de la humanidad que se alza en contra de la exclusión social y la arbi-

triedad; son estándares de comportamiento básicos entre las personas y de cómo el Estado debe tratar a la ciudadanía y a la población en general. Los derechos humanos buscan reafirmar la dignidad de las personas en todas sus relaciones sociales y frente al Estado, reconociéndoles una serie de atributos inherentes y consustanciales a todos los seres humanos, sin distinción alguna.

Derechos fundamentales en los Convenios de la OIT

- ◀▶ Libertad sindical / Libertad de asociación / Negociación colectiva (núm. 87 y núm. 98)
- ◀▶ La eliminación del trabajo forzoso (núm. 29 y núm. 105)
- ◀▶ La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (núm. 100 y núm. 111)
- ◀▶ La abolición efectiva del trabajo infantil (núm. 138 y núm. 182)

B. Empleo

La OIT describe este componente como objetivo central para todos los Estados: Crear mayores oportunidades de empleo para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decente.

Empleo significa una ocupación productiva que permita satisfacer nuestras necesidades y expectativas y con

oportunidades de formación. Para ello es indispensable que el Estado genere políticas públicas que garanticen el ejercicio pleno de estos derechos.

El Convenio núm. 122, cuyo objetivo es el pleno empleo, productivo y libremente elegido, conforma el instrumento normativo internacional para este objetivo. En virtud del C 122, el Estado deberá formular y aplicar una política enca-

minada a estimular el crecimiento y el desarrollo económico, elevar el nivel de vida así como satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema de desempleo y subempleo. Esta política deberá garantizar que: a) que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo; b) que dicho trabajo será tan productivo como sea posible; c) que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá

todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en ese empleo esa formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. El eje de empleo que conforma el Trabajo Decente está constituido por una gran cantidad de Convenios de la OIT, tal como se explicita en los siguientes cuadros.

Política y promoción del empleo	Readaptación profesional y empleo (C. núm. 159)
	Servicio del empleo (C. núm. 88)
	Agencias de empleo privadas (C. núm. 181)
	Creación de empleo en la pequeña y mediana empresa (R. núm. 189)
Salarios	Política social (C. núm. 117)
	Fijación de salario mínimo (C. núm. 26)
	Protección del salario (C. núm. 95)
	Protección de créditos laborales en caso de insolvencia del empleador (C. núm. 173)
Empleo	Igualdad de remuneración (C. núm. 100)
	Plantaciones (C. núm. 110)
	Terminación de la relación de trabajo (C. núm. 158)
Orientación y formación profesional	Licencias pagas de estudio (C. núm. 140)
	Desarrollo de recursos humanos (C. núm. 142)
Seguridad social	Fomento del desempleo y protección contra el desempleo (C. núm. 168)
	Seguridad social (C. núm. 102)
Trabajadores migrantes	Trabajadores migrantes (C. núm. 97)
	Trabajadores migrantes (complementario) (C. núm. 143)



C. Protección social

Los trabajadores y las trabajadoras deben tener condiciones de empleos seguros, adecuado acceso a los servicios de salud, posibilidad de disfrutar

del tiempo libre. Dicha protección deberá contemplar una retribución justa (mediante un seguro de desempleo) en caso de pérdida de ocupación, o reducción de la jornada laboral.

Este eje estratégico será analizado en el **Módulo 4**
Formalización de la economía informal.



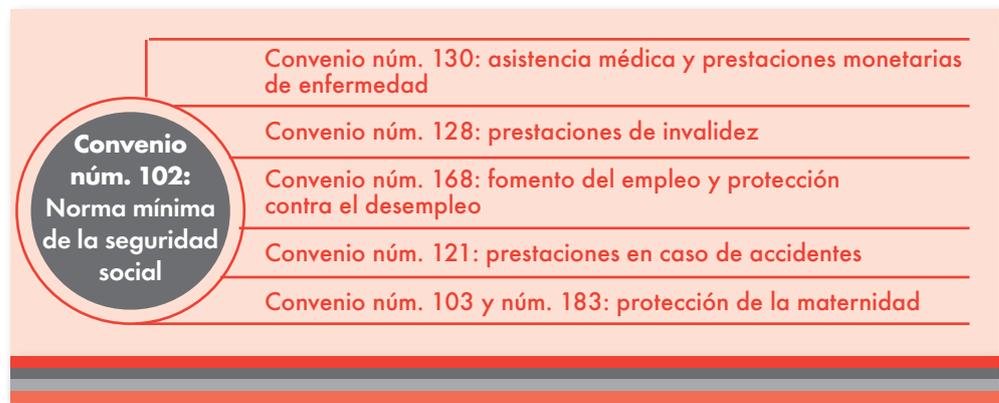
Para reflexionar



Tal como se plantea, el Estado Social que asegura la protección social debe integrar esferas políticas de diversa índole: fiscal, económica, social, laboral, etc., ¿creen que las organizaciones sindicales deben y pueden participar en esas diferentes dimensiones de las políticas públicas? En caso de poder hacerlo, ¿existen ámbitos específicos para ello? ¿Los conocen? ¿Participan de ellos o conocen a alguien que participe?

La protección social cabe situarla en el marco del **Estado social**, entendiendo por este a aquel que desarrolla los mecanismos necesarios para equilibrar los diferentes puntos de partida de las personas, corrigiendo las desigualdades, desequilibrios e inequidades mediante

la redistribución de la renta –a través de un sistema fiscal–, la regulación del mercado de trabajo y las condiciones de trabajo y las políticas públicas de servicios esenciales –educación, sanidad, acceso al agua y saneamiento, vivienda, etc.–.



D. Diálogo social y negociación colectiva

El diálogo social es condición indispensable para la promoción del Trabajo Decente: sin la participación efectiva de quienes representan a los trabajadores y las trabajadoras en las decisiones acerca de las condiciones económicas, laborales y sociales del mercado de trabajo, difícilmente se pueden abordar el resto de los objetivos del Trabajo Decente.

En este sentido, el diálogo social es una herramienta fundamental de la acción sindical que se constituye en la premisa para alcanzar los derechos laborales. El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social que resultan exitosos tienen la ventaja de solucionar importantes te-

mas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, mejorar la paz y la estabilidad social y laboral, así como de impulsar el progreso económico. El diálogo social es ante todo una actitud de cooperación entre los agentes económicos y sociales, que puede adquirir múltiples formas, niveles y dimensiones en función del contexto, las prácticas sociales y las necesidades.

La participación de las organizaciones empresarias y de trabajadores es una condición para incrementar la productividad y evitar conflictos. Las negociaciones colectivas ya son una práctica habitual y una prueba elocuente de la vitalidad que alcanza el diálogo entre representantes de organizaciones sindicales, empresarios y Estado, en Argentina.

Instrumentos de promoción del Diálogo Social

- Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y negociación colectiva
- Convenio núm. 144: Consulta tripartita
- Convenio núm. 154: Fomento de la negociación colectiva
- Convenio núm. 87: Libertad sindical
- Convenio núm. 151: Relaciones de trabajo en la administración pública
- Convenio núm. 141: Organizaciones de trabajadores rurales

El **Convenio sobre consultas tripartitas relativas a las normas internacionales del trabajo y otras actividades de la OIT, 1976, (núm. 144)** se refiere a las consultas acerca de la preparación y aplicación de normas internacionales del trabajo. Obliga a los Estados que lo ratifiquen a poner en práctica procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del gobierno, de los empleadores y de los trabajadores, sobre los asuntos relacionados con los puntos del orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo, sumisiones a las autoridades nacionales competentes de las nuevas normas adoptadas por la OIT, un nuevo examen de los convenios no ratificados y de las recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto, de las memorias sobre los convenios rati-

ficados, y las propuestas de denuncia de los convenios ratificados. El diálogo social a nivel nacional, es decir, la cooperación entre los actores sociales y el gobierno no se articula mediante un Convenio, sino fue abarcado en el marco de una Resolución sobre Tripartismo y Diálogo Social, adoptado en 2002. El fortalecimiento del papel del tripartismo y del diálogo social es uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT y se recoge en uno de los principios fundamentales de la OIT reflejados en la Declaración de Filadelfia. El diálogo social puede significar negociación, consulta o simplemente un intercambio de información y opiniones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Además, los convenios de la OIT establecen la obligación de realizar consultas entre los gobiernos

Para reflexionar



¿Participan o han participado en espacios de negociación colectiva o de diálogo social?

Compartan sus experiencias y contrasten las dificultades y las posibilidades de estos espacios. Debatan también si es necesario profundizar en los convenios mencionados para mejorar el funcionamiento de estos espacios.

y las organizaciones de trabajadores y empleadores, a los fines de desarrollar las medidas de aplicación normativa de los temas objeto de dichos Convenios. La negociación colectiva en un sentido amplio, es una de las formas más extendidas de diálogo social que tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o representantes de empleadores y los representantes de los trabajadores, con el fin de determinar los temas relacionados con las condiciones de trabajo. **El Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva**, 1949 (núm. 98) es un Convenio fundamental y constituye el instrumento internacional más importante para promover la organiza-

ción de los trabajadores y las trabajadoras en sindicatos, y para desarrollar espacios de diálogo y negociación con los empleadores. También contamos con el **Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva**, de 1981, **núm. 154** que establece en su artículo 7 que "Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores". Este Convenio constituye un elemento central para los derechos de los trabajadores del sector público.

Para ampliar el contenido y el desarrollo del Convenio núm. 98 y de otros instrumentos pertinentes consúltese el **Módulo 2 Derecho del trabajo**.



4.3. Políticas activas de igualdad entre hombres y mujeres

Las profundas transformaciones que han ocurrido en nuestro planeta y en nuestro país en los últimos años exigen un cambio fundamental de todas las personas, en el ámbito cultural, social, político y económico, en materia de estereotipos de género, y en la construcción de roles de mujeres y hombres en el trabajo, en la vida familiar y en la sociedad, además de la construcción de identidades muchas veces signadas por el sexo.

Debido a los papeles de género tradicionales, las mujeres enfrentan mayo-

res dificultades que los hombres para insertarse y permanecer en el mercado laboral. Como consecuencia de ello, sus tasas de participación son menores y tienen dificultades para acceder a empleos de mayor calidad y avanzar en la escala ocupacional.

Para que las mujeres ejerzan sus derechos y tengan las mismas oportunidades que los hombres, es necesario que se reconozca su aporte a la familia y la sociedad. Además, se requiere de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo que incorporen la dimensión de género:

- Apoyar la inserción laboral femenina por medio de servicios de información y orientación que tomen en cuenta las necesidades específicas de las mujeres.
- Mediante la capacitación y formación, mejorar la empleabilidad de las mujeres y sus posibilidades de encontrar empleos de calidad y fuera de sectores tradicionalmente femeninos. Ello, con el fin de reducir la segregación de género y la brecha salarial entre hombres y mujeres.
- Ofrecer servicios de orientación y formación profesional con el fin de facilitar el reintegro de las mujeres a la fuerza de trabajo tras una ausencia por maternidad o responsabilidades familiares.
- Implementar programas diseñados según las necesidades de grupos con mayor riesgo frente a la pobreza, por ejemplo, las mujeres jefas de hogar, incluyendo las necesidades relativas al cuidado.
- Promover una ampliación de las opciones para las jóvenes por medio de servicios de orientación vocacional. Esto, desde la educación secundaria y terciaria, con ofertas de proyectos laborales no tradicionales.
- Para combatir las consecuencias de la maternidad adolescente en las opciones educativas y las carreras laborales de mujeres jóvenes, se deben desarrollar programas específicos, que les permitan completar sus estudios, acceder a capacitación

laboral, oportunidades de trabajo y combinar sus tareas laborales y familiares. Asimismo, se requiere vincular las políticas de promoción de Trabajo Decente para jóvenes con las de salud sexual y reproductiva.

- Ampliar la oferta de servicios de cuidado gratuitos, a fin de evitar que las adolescentes abandonen los estudios para asumir trabajos reproductivos (por ejemplo, el cuidado de sus hermanos menores).

Nuestro objetivo es permitir una participación productiva en el mercado laboral, como la forma más eficiente para superar condiciones de pobreza.²

Entender en profundidad cómo se vertebra la diferente situación de mujeres y hombres en el empleo es revisar la dualidad establecida en función de la remuneración del trabajo. El objetivo transversal de igualdad de género del Trabajo Decente nos obliga a detenernos en dos cuestiones nodales de la división sexual del trabajo: el trabajo no remunerado que ha sido desempeñado tradicionalmente por mujeres, y el trabajo doméstico, que es paradigmático de la transición de un *trabajo de mujeres* no remunerado a remunerado.

A. Trabajo no remunerado

El trabajo no remunerado es la producción de bienes y servicios, realizada por los miembros del hogar, para la que no se dispone de valoración de mercado, pero que contribuye al bienestar fa-

Para reflexionar



Describan al resto de las personas del grupo programas, políticas o cualquier tipo de iniciativa que conozcan que facilite la integración, permanencia y desarrollo de la carrera de las mujeres en el trabajo remunerado, indicando quién promueve esas medidas y cómo participan las organizaciones sindicales.



¿Quién realiza el trabajo no remunerado en los hogares normalmente?
 ¿Y el trabajo voluntario en las comunidades?
 ¿Qué repercusión puede tener esto en el acceso, permanencia y desarrollo en el trabajo remunerado? ¿Realizan las organizaciones sindicales acciones para que se reconozca el trabajo no remunerado?

2. OIT-PNUD. 2009. *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.



¿Hay relación entre el contenido del trabajo doméstico y el trabajo no remunerado que se realiza en los hogares? ¿Qué tienen en común, desde el punto de vista del Trabajo Decente, ambos tipos de trabajos? ¿Cómo se puede actuar para que la nueva Ley argentina de trabajadoras y trabajadores de casas particulares se promueva y se respeten los derechos?



Las trabajadoras del hogar son generalmente migrantes internas o de países limítrofes. ¿Qué políticas puede diseñar el sindicato para promover el respeto de los derechos de estas trabajadoras? Analice dos ideas o propuestas de impacto para dotar de derechos y reconocimiento la labor realizada por nuestros compatriotas o de la Patria Grande de América Latina.

miliar y social. Algunas de estas actividades son consumidas por la propia familia, como cocina, jardinería, mantenimiento del hogar, etc., o por personas fuera de la familia, amistades que visitan el hogar, parientes que viven fuera del hogar. Otras actividades de trabajo no remunerado son consumidas por personas que no forman parte del hogar familiar, como actividades de voluntariado o ayudas informales a otros hogares. La frontera que delimita lo que son las actividades de trabajo no remunerado y las actividades de ocio la determina el criterio de una tercera persona, de tal forma que si se pagara a una tercera persona para hacer la actividad se considera trabajo remunerado (cocinar, limpiar, cuidado de niños, jardinería, etc.), es decir, que si lo hace una tercera persona pasa a ser trabajo remunerado, como cuando contratamos una empleada de hogar.

Las actividades de trabajo no remunerado incluyen: actividades de hogar y familia (actividades culinarias, mantenimiento del hogar, jardinería, construcción y reparaciones, compras y servicios, cuidado de niños, ayudas a adultos miembros del hogar, confección y cuidado de ropa y gestiones del hogar) y actividades de trabajo voluntario (trabajo voluntario al servicio de una organización, ayudas informales a otros hogares, entre otros).

B. Trabajo doméstico

El Convenio núm. 189 define trabajo doméstico como "el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares". Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la

ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.

¿Qué es una trabajadora o un trabajador doméstico?

Según el Convenio, una trabajadora o un trabajador doméstico es "toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo". Puede trabajar a tiempo completo o tiempo parcial, puede ser empleada o empleado por una sola familia o por varios empleadores, puede que resida en la casa del empleador (puertas adentro, cama adentro, sin retiro) o puede estar viviendo en su propia residencia (puertas afuera, cama afuera, con retiro). Una trabajadora o un trabajador doméstico también pueden estar trabajando en un país extranjero.

El conjunto de trabajadoras y trabajadores domésticos están cubiertos por el Convenio núm. 189, pero los países pueden decidir excluir algunas categorías, bajo condiciones muy estrictas.

¿Quién es el empleador o empleadora de una trabajadora o un trabajador doméstico?

El empleador o la empleadora puede ser un miembro de la familia para quien se realiza el trabajo, o una agencia o empresa que emplea a trabajadoras y trabajadores domésticos y que los pone a disposición de los hogares.

El sector del trabajo doméstico posee una gran cantidad de absorción de mano de obra, puesto que las tareas no remuneradas que hace muchos años

confinaban a la mujer a la función reproductiva van delegándose cada vez más en los trabajadores y trabajadoras domésticas. Esta gran demanda se incrementa por la insuficiente prestación de asistencia institucional de cuidados de niños/as y de ancianos/as, lo que demuestra una falencia de los gobiernos.

Existe, sin duda, la necesidad de una mayor inversión pública en la economía de la prestación de asistencia a domicilio para que las familias puedan elegir entre la atención institucional y la prestación de los servicios necesarios, recurriendo a cuidadores/as calificados/as a domicilio.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, el trabajo doméstico sigue siendo una ocupación predominantemente femenina. Para muchas mujeres, el trabajo en el servicio doméstico es una oportunidad de inserción en el espacio laboral, ser portadora de derechos y conferir autonomía.³

Argentina ha promulgado en abril de 2013 la Ley N° 26.844 "Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares", que otorga derechos laborales a las personas independientemente de la cantidad de horas y jornadas semanales trabajadas e iguala a este colectivo de trabajadores/as con la Ley de Contrato de Trabajo.

4.4. Papel de los sindicatos en la construcción de una sociedad más igualitaria

Los y las sindicalistas debemos reconstruir nuestro lenguaje, nuestro discurso y nuestras prácticas cotidianas a partir de un fuerte sentido de igualdad de género, y debemos comenzar por incluir la perspectiva de género y la aplicación en la realidad laboral y sindical de la apropiación de la transversalidad. Los ejes centrales a desarrollar a lo largo de nuestra formación sindical deben contemplar:

1. Eliminación de cualquier forma de discriminación

La discriminación en el ámbito laboral: centrándonos en los fenómenos de

segregación laboral –en función de los roles y estereotipos–, para abordar dos cuestiones fundamentales en la discriminación de género: la brecha salarial y los problemas de conciliación.

La discriminación en el ámbito sindical: centralizar la formación y la acción en los fenómenos de segregación en nuestra actividad, ilustrando las diferentes formas en las que trabajadores y trabajadoras volvemos a reproducir roles y estereotipos, y desarrollar acciones para revertir esas diferencias discriminatorias.

3. D'Sousa, Asha. 2010. *Camino del Trabajo Decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, OIT, Documento de Trabajo 2/2010.

2. Igualdad salarial

La brecha salarial: situar el problema de la desigualdad en materia de ingresos económicos entre hombres y mujeres en dos dimensiones a nivel macro: la desigual percepción de ingresos para la población ocupada, y la desigual percepción salarial para la población ocupada.

La discriminación salarial: referirse de forma explícita a las situaciones en que las desigualdades salariales vienen determinadas por discriminaciones directas hacia las mujeres, en estrecha relación con los estereotipos y prejuicios que infravaloran las actividades y tareas realizadas por mujeres.

3. Conciliación de trabajo y familia

El valor del trabajo no remunerado: plantear la importancia del trabajo del cuidado y la atención a la familia y los hogares, para el mantenimiento de la sociedad y del propio mercado de trabajo, y proponer, para contribuir

a hacer visible este valor, cuantificarlo económicamente en el supuesto de que los hogares debieran proveer estos servicios en el mercado.

Conciliar trabajo y familia: analizar cómo se está afrontando la tensión en la conciliación, desde qué actores y con qué responsabilidades, para pasar a plantear la necesaria implicación de todos los agentes sociales, económicos y laborales: en el interior de las familias, en las empresas, en las comunidades y las organizaciones.

Negociar la conciliación: plantear un ejercicio de sistematización de propuestas para trasladar a la negociación colectiva, de forma que la conciliación sea un tema prioritario en la mejora de las condiciones laborales y de trabajo. Se incluye una simulación, como propuesta didáctica para abordar de forma integral los contenidos, las técnicas de negociación y comunicación y la incidencia sindical.

Objetivos

1. Identificar déficits de Trabajo Decente en algunas situaciones laborales, apuntando los ejes –transversales y estratégicos– en el que se encuadran.
2. Señalar las acciones de desigualdad y discriminación de género que se dan en las situaciones presentadas en la noticia que se analiza.
3. Diseñar estrategias sindicales para fomentar la igualdad de género y el Trabajo Decente.

Desarrollo

1. Lean la noticia reproducida en el Texto de apoyo de forma individual y las preguntas de la Hoja de trabajo 3, para identificar algunas ideas previas al trabajo en grupo.
2. En grupos, contesten las preguntas y las cuestiones planteadas en la Hoja de trabajo 3. Extraigan conclusiones en torno a los bloques que la estructuran y preparen una exposición para compartir en reunión plenaria. Sinteticen las propuestas de acción sindical y prepárenlas para compartir también en reunión plenaria.
3. En reunión plenaria pongan en común las conclusiones a las que han llegado en relación al análisis realizado.
4. En un segundo momento en reunión plenaria, compartan sus propuestas de acción sindical y realicen un análisis de puntos fuertes y puntos débiles de las propuestas planteadas.

Materiales

- Texto de apoyo: "El trabajo es de nosotras, la platita es ajena".
- Hoja de trabajo 3: Déficit de Trabajo Decente e igualdad de género.
- Texto de la sección 4. El Trabajo Decente, del presente Módulo.

El trabajo es de nosotras, la platita es ajena

Tomado del artículo publicado en Página/12, 23 de agosto de 2013.

En la Argentina se estima que las mujeres ganan alrededor del 30% menos que los varones. Las cifras suben –o bajan, según desde dónde se cuente– en las dos puntas del arco laboral: entre las pocas altas ejecutivas que no llegan a romper el techo de cristal y entre las muchas mujeres con pocos estudios y trabajos precarios. La brecha salarial también se construye dando por supuesto que hay trabajos para varones y solo para varones, basándose en la fuerza física o en la simple tradición. En la industria en general, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo señala que hay muy pocas mujeres y propicia planes de capacitación en oficios no tradicionales. Sin embargo, la salida laboral se hace ardua, las empresas se excusan con argumentos sexistas y anacrónicos y hay que llegar a la Justicia para demostrar, todavía, que la aptitud no depende del género.

Mirtha quiere ser colectivera, pero no la dejan en las empresas de colectivos salteñas. Se tiene que conformar con atender un quiosco y además ser asistente terapéutica. No solo no es libre, ni autónoma, ni independiente. Además, o por todo eso, gana mucho menos. Se ríe antes de empezar a hablar y cuenta cómo empezó todo: "Fue porque yo me estaba separando del amado esposo, es de verdad. Yo tenía una vida tranqui, tenía tarjeta de crédito y efectivo. Pero por lo visto él la pasaba mejor fuera de casa, y vi la factura que se venía y que los ingresos de la mujer sola ya no cubren como antes –más en esta zona, en que las mujeres somos muy protegidas de los varones en el sentido económico–, ya no iba a tener tarjeta de crédito ni la tranquilidad económica; ahí surge mi búsqueda de tener un trabajo que cubra esas necesidades", relata el motor que la llevó a rugir para salir adelante.

Desde el 14 de marzo de 2008, Mirtha cuenta con el carnet que la habilita como chofer de transporte interurbano y de larga distancia. Sin embargo, lo tiene guardado. No la contratan en ninguna de las siete empresas operadas por la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (Saeta). Por eso presentó una denuncia ante el Inadi y el Concejo Deliberante local. Pero también una acción de amparo junto a la Fundación Entre Mujeres (FEM). La mandan a lavar los platos o, en términos económicos, a ganarse la vida vendiendo alfajores.

Dejar el cuerpo sin llenar el bolsillo

La historia de Mirtha es gráfica sobre por qué las mujeres ganan menos. Muchas veces tienen que conformarse con trabajos más precarios y peor pagos, y

no pueden acceder a los puestos mejor remunerados. Incluso no se trata solo del fetiche de romper el techo de cristal con tacones en empresas de altas ejecutivas, sino de apretar el acelerador en un colectivo, ser mecánica, petrolera, camionera o integrante de alguno de los gremios que consiguen mejores salarios en paritarias. También en esta nota se cuenta la historia de Silvia Gallardo, que tiene que luchar cuerpo a cuerpo para ganar más –con su sueldo basado en la productividad– y donde la fuerza física pone en juego la balanza a favor de los varones. Otra historia clara de discriminación tajante es la que realizó el diario *La Nación* contra una vendedora de publicidad que por ser mujer fue ninguneada, maltratada y discriminada, con las consiguientes consecuencias en su salud física y emocional y, también, en su bolsillo, mucho más flaco que el de sus compañeros varones. Las razones continúan: el acceso a empleos menos calificados y la demanda de puestos de menos horas para poder ocuparse de sus familias. El combo lleva a una cajita nada feliz de una desigualdad que marca tic tac, pero que parece naturalizada y cuesta encontrar quién quiera atacar.

Las mujeres reales le ponen el cuerpo, todos los días, a esta inequidad. Pero es un problema tan grande como las cifras que lo enmarcan.

–*Ellos ganan tres veces más.* Los varones ganan en promedio un 36% más que las mujeres, según datos del Indec (que incluye a los trabajos no registrados), en el que indican que los hombres trabajan más horas por semana (ellos 44 y ellas 33), suelen tener puestos más calificados y con mayor estabilidad laboral, y que las mayores diferencias salariales se dan en Chubut, Misiones y Salta. En la Ciudad de Buenos Aires, los varones ganan 25% más. En los puestos más altos de las empresas (CEO), que solo son ocupados por ejecutivas en un 7%, según la consultora Mercer, la brecha alcanza al 41% de diferencia entre sexos.

–*Mano de obra femenina y barata.* En el Ministerio de Trabajo tienen un estudio sobre brecha salarial de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo. El primer dato que muestra son las pocas mujeres que trabajan, por ejemplo, en la industria (18,5%), que es un área mucho mejor remunerada que el servicio, donde hay un 42,9% de trabajadoras. Dime dónde trabajas y te diré cuánta plata te llevas a fin de mes. Esto quiere decir que si no se consiguen borrar patrones culturales que ponen a la mujer en el lugar de trabajadora del hogar, vendedora de ropa o en la guardia de una inmobiliaria, pero no manejando un colectivo o en la industria automotriz, va a ser difícil equiparar los salarios.

–*Las diferencias de la diferencia.* La brecha salarial, según las cifras oficiales (que no tienen en cuenta el trabajo en negro) del Ministerio de Trabajo, procesados con datos del tercer trimestre de 2011, varía según el rubro. Por ejemplo, no existe en la enseñanza, es del 15% en hotelería y restaurantes; es del 16,6% en comercio; es del 19,8% en servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler; es

del 19,9% en la industria manufacturera; es del 23,4% en los servicios sociales de cuidado y de salud, y es del 27,8% en intermediación financiera y otros servicios financieros.

Las manos rápidas

Silvia tiene 54 años y las manos rápidas, acostumbradas a descabezar anchoítas. Vive en Mar del Plata. "El trabajo es a destajo y la mujer siempre gana menos; por ejemplo, cortando merluza, porque no tiene la misma fuerza física, ni las mismas condiciones que el hombre para soportar el frío; por ejemplo, para pasar 10 o 12 horas con la humedad y el frío. En general te pagan por kilo: está \$2,50 el kilo y en una hora se pueden cortar 10 kilos de filet, depende la producción. El universo de mujeres es grande porque está el fileteado y la conserva, donde somos las mujeres las que trabajamos."

Trabajadora de pie –es literal–, qué decir de la artrosis y las várices o "las manos deformadas", según su descripción, entre otros efectos colaterales de apurarse con la tijereta entre sus dedos para atacar la cabeza y la cola de la anchoíta (la mayor cantidad de anchoítas posibles), rendir más y llegar a fin de mes antes de que se acabe la temporada de trabajo. Después de diciembre, quién sabe... Así que ahora hay que apurarse. Pero nada les garantiza el sueldo. "Las mujeres ganamos menos que los varones porque tenemos una resistencia física menor que los varones", ejemplifica uno de los oficios con brecha de género, en donde piden ganar un básico más fuerte para equiparar salarios, además de trabajos en blanco y un nuevo sindicato. "Las fileteras mujeres podemos cortar menos cantidad por la condición física femenina, y eso ya es discriminatorio en sí mismo; en el caso de las envasadoras, somos prácticamente el ciento por ciento todas mujeres y ganamos entre el 30 o 40% menos que un hombre filetero; en todos los casos hay una brecha salarial en favor de los varones", resalta en nombre de todas.

Susana tiene dos años más que Silvia, pero también trabaja con sus manos: en el telar. Ella vive en Benavídez y vende su propia producción. Pero además se reconoce como ama de casa y niñera de sus nietos. "Las mujeres ganamos menos que los hombres; es que nuestro trabajo como mujeres no termina más, el trabajo doméstico a veces no es reconocido como tal, y requiere un esfuerzo y dedicación inmensos. Yo a veces siento que eso no se reconoce como un trabajo y lo es; a veces es muy duro poder llevar adelante una casa y también salir a trabajar afuera."

Susana, para saltar la brecha de género, se animó, además de tejer, a saltar las tradiciones y a hacer un curso de albañilería. "Pude hacer un revoque, pinté mi casa y también hice una mesa. Hoy las mujeres nos animamos a más cosas, pero igualmente no ganamos igual que los hombres", dispara.

Déficit de Trabajo Decente e igualdad de género

Lean la noticia presentada en el Texto de apoyo, y contesten las siguientes preguntas y cuestiones:

I. Déficit de Trabajo Decente _____

- 1. Empleo.** ¿Son empleos accesibles para hombres y mujeres, productivos y que se pueden elegir libremente? ¿Hay empleo suficiente para la demanda que se muestra en la noticia?
- 2. Normas.** ¿Se atenta contra algunos de los derechos fundamentales? ¿Hay situaciones de discriminación?
- 3. Protección social.** ¿Se garantiza un adecuado acceso a los servicios de salud? ¿Los salarios son justos y garantizan un nivel de vida digno? ¿Creen que está garantizado el acceso a las prestaciones de la seguridad social, como enfermedad, maternidad, vejez...? ¿Hay una correcta atención a la salud en el trabajo y prevención de riesgos laborales?
- 4. Diálogo social.** ¿Se observan posibilidades de participación en espacios de diálogo social o de negociación colectiva que permitan incidir en las situaciones descritas?
- 5. Igualdad de género.** ¿Qué estereotipos de género se ven reflejados en la noticia y cómo se traducen en discriminación?

II. Brecha y discriminación salarial _____

- 6.** Identifiquen las causas de la brecha salarial –debida a la estructura del mercado de trabajo– y la discriminación salarial –debida a las prácticas discriminatorias–.
- 7.** Reflexionen sobre los datos que se presentan sobre la brecha salarial: ¿a qué se deben las "diferencias de las diferencias"?
- 8.** Señalen, para las causas de la brecha salarial, los ejes del Trabajo Decente que se ven afectados.

III. Propuestas sindicales

9. Realicen una lluvia de ideas acerca de por dónde pueden ir las estrategias sindicales para mejorar las situaciones descritas y tender al Trabajo Decente, teniendo en cuenta, al menos, las siguientes dimensiones:

- Eliminar cualquier forma de discriminación, en el ámbito laboral y en el ámbito sindical.
- Diversificar las posibilidades de empleo para las mujeres y promoverlo para mujeres y hombres.
- Reducir o eliminar la brecha salarial y la discriminación salarial.
- Posibilitar la conciliación de trabajo y familia. Propuestas sociales, laborales y sindicales. Corresponsabilidad pública y privada.

10. Elijan las ideas que consideren más oportunas para las situaciones reales de sus entornos, dos o tres, y planteen cómo se podrían trasladar a la negociación colectiva. Indiquen para ello:

- el objetivo de la posible cláusula de negociación colectiva,
- los ejes del Trabajo Decente en los que se puede apoyar,
- los posibles apoyos legislativos.

Con todo esto hagan un primer borrador de cómo podría ser el texto de alguna de las cláusulas.

Bibliografía

Arendt, H. 1993. *La condición humana*. Barcelona, Editorial Paidós.

Bidet, J., y Texier, J. 1995. *La crise du travail*. Presses Universitaires de France-PUF.

Castel, R. 1995. *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires, Editorial Paidós.

-----, 2004. *La inseguridad social ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires, Editorial Manantial.

De La Garza Toledo, E. 2010. *Hacia un concepto ampliado de trabajo: del concepto clásico al no clásico*. México, Anthropos-Universidad Autónoma Metropolitana.

D'sousa, A. 2010. *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT*. Ginebra, Oficina para la Igualdad de Género, OIT. Documento de Trabajo 2/2010.

EMTD-CGT. 2011. *Trabajo Decente para una vida digna*. Buenos Aires, OIT- CGT.

Marx, K. 1974. *Historia crítica sobre las teorías de la plusvalía*. Buenos Aires, Brumario.

-----, 1984. *La lucha de clases en Francia*. Buenos Aires, Hachette.

OIT. 2008. *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OIT-PNUD. 2009. *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

Documentos consultados

Convenio núm. 189 de la OIT Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Ley N° 26.844 de Régimen Especial de contrato de Trabajo para el personal de casas particulares.



Sitios en Internet

CGTRA Internacional - Secretaría de Relaciones Internacionales.

OIT - Organización Internacional del Trabajo.

- ACT/EMP - Oficina de Actividades para los Empleadores.
- ACTRAV - Oficina de Actividades para los Trabajadores de OIT.
- Escuela de Trabajo Decente (OIT-ACTRAV).
Herramienta de formación y coordinación virtual para la acción sindical.
- Trabajo Decente al Cubo (OIT-ACTRAV)
Programa de formación sindical.
- Para consultar materiales de Trabajo Decente.
- Para consultar el material Género y trabajo decente: transversalidad de género, igualdad salarial y conciliación de trabajo y familia. Guía para la formadora o el formador.
- CIF- Centro de Formación Internacional de la OIT.

OIT Argentina - Oficina de País de la OIT para la Argentina.