

UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TRABAJO DECENTE :UN ANHELO UNIVERSAL

MEMORIA DE PRUEBA PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES

MARÍA SOLEDAD CELIS LEÓN.

PATRICIA CUEVAS PAREJA.

PROFESOR GUÍA : RICARDO JURI SABAG

SANTIAGO, CHILE 2004

RESUMEN .	1
INTRODUCCIÓN .	3
CAPÍTULO 1. TRABAJO DECENTE: ITINERARIO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN CONCEPTO . .	5
1.1 Una aproximación gramatical .	5
1.2 Génesis institucional y su evolución .	6
1.3. ¿ Un modelo aplicable a todos? . .	10
1.4 Una base, pero no un límite . .	12
CAPÍTULO 2. INDICADORES DE TRABAJO DECENTE .	15
ANEXO .	20
CAPÍTULO 3. PANORAMA GENERAL Y PRÁCTICO DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE A NIVEL MUNDIAL A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT .	35
3.1. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO .	36
3.1.1.- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva. .	36
3.1.2 – Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. .	42
3.1.3.- La abolición efectiva del trabajo infantil. .	45
3.1.4.- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación .	54
3.2.-EMPLEO .	61
3.3.-PROTECCIÓN SOCIAL .	67
3.4. DIÁLOGO SOCIAL .	70
ANEXO .	73
CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DECENTE EN CHILE A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT .	79
4.1. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO .	81
4.1.1 La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva . .	81
4.1.2 Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio .	85
4.1.3 La abolición efectiva del trabajo infantil .	87

4.1.4 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación .	93
4.2. EMPLEO .	107
4.3. PROTECCIÓN SOCIAL . .	110
4.3 DIÁLOGO SOCIAL . .	133
CONCLUSIONES . .	139
BIBLIOGRAFÍA .	147

RESUMEN

Al elegir este tema de la OIT, Trabajo Decente, queríamos saber qué significaba el concepto desde la perspectiva institucional ; si había uno solo o, por el contrario , era posible tener varias alternativas. También, si existía o no comunión entre lo que opinaba la gente común y corriente, como así, si a cada país se le podía aplicar el mismo .

Se obtuvo la información principalmente de la OIT, del Ministerio del Trabajo, SENAME, SERNAM, prensa escrita y electrónica.

Procedimos a dar cuenta de los diversos conceptos que se han ido formulando de la expresión y analizando su evolución desde que Juan Somavía, Director General de la OIT, lo presentara en 1999.

También se abordó el tema de los instrumentos o mecanismos a través de los cuales se puede medir el Trabajo Decente, en particular, los ejercicios realizados para América Latina y el Caribe respecto al asunto por la Oficina Regional de la OIT.

Más adelante, se da una visión general del panorama mundial a través de los cuatro objetivos estratégicos establecidos por la OIT y un ejercicio similar con nuestro país.

INTRODUCCIÓN

Trabajo Decente es un tema, sin duda , contingente. No está ajeno a ningún país ni persona en el mundo.

El que en 1999, el Director General de la OIT, el chileno Juan Somavía planteara como un eje central de la Organización este concepto, y la reestructurara en función de él, hizo que el tema , que no obstante forma parte de la vida diaria , adquiriera una connotación institucional que antes carecía.

Nos adentramos en la materia con grandes interrogantes . ¿ Será posible dar un concepto institucional permanente a través del tiempo a pesar de los cambios vertiginosos a esta idea de trabajo decente?, ¿ habrá uno solo o , por el contrario, será posible tener un abanico de posibilidades ? . El concepto que la gente puede esbozar de él ¿ coincidirá total o parcialmente con el dado por la OIT ?, ¿ es aplicable la noción por igual a todas las realidades y geografías?, ¿ cómo saber si un país tiene déficit de trabajo decente y otro no?, ¿ cuáles son los instrumentos de medición?, ¿ están claramente establecidos o varían según la región ?, ¿hay consenso en los gobiernos de ir adecuando su realidad a este ideal ?, ¿se observa voluntad de los gobiernos por cumplir las directrices dadas por la Organización?. ¿En Chile hay conciencia entre la población del concepto planteado por la OIT ?, ¿nuestras autoridades han traspasado a la gente este planteamiento ?

Bueno, ante tantas interrogantes, nos propusimos intentar dar las respuestas para lo cual comenzamos a desarrollar el tema dividiéndolo en cuatro capítulos . En el Capítulo 1 se procedió a exponer las diversas nociones de trabajo decente desde su planteamiento

en el año 1999 y los elementos que han ido formando parte de ellas y dándole sustancia o contenido .

El Capítulo 2 trata de los índices de medición de trabajo decente , se exponen los diversos criterios que hay respecto a ellos y algunos ejemplos de indicadores. Se incluye como anexo el resumen normativo de un estudio efectuado por la OIT , y publicado en 2003, a petición de los respectivos Ministerios del Trabajo de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua, sobre la legislación laboral relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y vigente en cada uno de ellos.

Por su parte, el Capítulo 3 da una visión general y mundial de trabajo decente a través de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT , esto es, 1) los principios y derechos fundamentales en el trabajo ; 2) el empleo ; 3) la protección social y 4) el diálogo social. Ahora, dentro de los principios y derechos fundamentales , se encuentran incorporadas cuatro categorías : 1.1) La libertad de asociación y la libertad y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva; 1.2) La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio ; 1.3) La abolición efectiva del trabajo infantil y 1.4) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Al final , se agrega un anexo que incluye las ratificaciones de los convenios fundamentales al 18 de octubre de 2003 (Trabajo forzoso : C 29, C 105 ; Libertad Sindical : C 87 , C 98 ; Discriminación : C 100, C 111; Trabajo infantil : C 138, C 182).

Por último, en el Capítulo 4 se hace el mismo ejercicio que en el capítulo anterior , pero ahora con nuestro país, abarcando algunas de las materias de cada objetivo como una visión también general del panorama nacional.

CAPÍTULO 1. TRABAJO DECENTE: ITINERARIO EN LA CONSTRUCCIÓN DE UN CONCEPTO

1.1 Una aproximación gramatical

El primer acercamiento a la expresión “trabajo decente” puede ser de carácter meramente gramatical, teniendo en consideración que no siempre es posible que coincida con el técnico.

Por cierto, en inglés, una de las primeras acepciones de la palabra “*decent*” es “*satisfactory; of an acceptable standard*” (satisfactorio, de un nivel aceptable)¹ (1).

En español, la sexta acepción del adjetivo “decente” es “de buena calidad o en calidad suficiente”². De ahí que pueda afirmarse que, incluso a nivel de lenguaje común,

¹ OXFORD WORDPLACE DICTIONARY. Oxford 1993, p. 165. V.t. trabajo de Egger, Philippe y Sengenberger, Werner (citado por Oscar Ermida Uriarte, en Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cinterfor.(151)[enlínea]<<http://www.ilo.org/public/spanish/region/amrpr/cinterfor/public/boletín/151>> [Búsqueda e impresión: 04 julio 2003]. <Pág. 10).

un trabajo decente es “ aquel suficiente en calidad y cantidad” ³ .

1.2 Génesis institucional y su evolución

a. La noción de trabajo decente fue formulada por primera vez, expresa y formalmente en la OIT, en las ciencias del trabajo y al mundo por el Director General, Sr. Juan Somavía, en la 87ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (ILC o CIT) en 1999, al dar a conocer su Memoria que lleva ese título.

Según Juan Somavía, el objetivo era “encontrar un concepto simple” ⁴ que conectara a la institución con la gente, que hasta ahí sólo la percibía como un organismo técnico y lejano.

La verdad es que el término es “atractivo” ⁵ , puesto que conjuga elementos que lo hacen “simple y profundo” ⁶ a la vez.

La expresión es simple, ya que permite tener una noción inmediata e implícita de su significado; por otro lado, “su profundidad la evidencia el contenido de los estudios e informes que el concepto ha motivado hasta la fecha”. ⁷

Nos encontramos, así, con una primera definición : “ trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con una remuneración adecuada y protección social”. ⁸

Este primer ejercicio conceptual de trabajo decente tendría las siguientes características : a) trabajo productivo; b) con protección de derechos; c) con ingresos adecuados; d) con protección social y e) el tripartismo y el diálogo social, expuesto con posterioridad en el mismo documento. ⁹

También se relaciona la noción con los cuatro objetivos estratégicos fijados para el

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua española, 21ª ed. Madrid 1992. Conf. Barreto Ghione, Hugo. Diálogo Social y formación: una perspectiva desde los países del Merco Sur y México. (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ibídem.).

³ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2001. Ob.cit. Pág. 11.

⁴ ARAYA DÍAZ, JUAN. 2004. El desempleo es político. [en línea]. El Mercurio. 11 enero 2004. Pág. 3. < <http://diario.elmercurio.com/2004/01/11/reportajes/entrevistas/noticias/FD8892D5-8DFO> >. [Búsqueda e impresión : 11 enero 2004].

⁵ SUPERSAD, MADHURI. 2001. El papel del Estado y los actores sociales. Boletín Cinterfor 151. Ob. cit. Pág. 71.

⁶ SUPERSAD, MADHURI. Ibídem.

⁷ SUPERSAD, MADHURI. Ibídem.

⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente, cit. p. 15 (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ob. cit. Pág. 11).

programa de la OIT para 2000-2001, que tenderían a la consecución de un trabajo decente: a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad; y d) el fomento del diálogo social.¹⁰

b. Con posterioridad, en un documento regional (1999) se da una nueva noción: “ empleo de calidad que respete los derechos de los trabajadores y a cuyo respecto se desarrollen formas de protección social.”¹¹

Encontramos diferencias en la noción : se sustituye la idea de trabajo productivo por la de empleo de calidad; se omite la alusión a los ingresos adecuados, que podría incluirse en la de calidad de empleo y, por último, no hay referencia al tripartismo y el diálogo social, a pesar de considerarlos incluidos en el respeto a los derechos de los trabajadores.

c. En el año 2000, al darse a conocer el primer informe global correspondiente al procedimiento de seguimiento de la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), titulado “ Su voz en el trabajo” y referido a la libertad sindical y la negociación colectiva, se relaciona profundamente la libertad sindical con el trabajo decente a tal punto, que a la primera se la estima como condición y carácter esencial de éste.¹²

d. Otra noción es esbozada por el Director General : “ por trabajo decente se entiende el trabajo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” Aquí aparecen nuevos conceptos relevantes, como el de seguridad, equidad y dignidad humana.¹³

e. Somavía, más adelante, formula otra definición : el trabajo decente es el trabajo productivo en el cual los derechos son respetados con seguridad y protección y con la posibilidad de participación en las decisiones que afectan a los trabajadores.

Se reitera la idea de seguridad en el trabajo y de la necesidad de participación.¹⁴

⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente. cit. págs. 15-16 (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ibídem).

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente, cit. págs 4-5 (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ibídem).

¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Trabajo decente y protección para todos. Prioridad de las Américas. Memoria del director Regional a la 14ª Reunión Regional de los Estados miembros de la OIT en las Américas, Lima. 1999,pii. (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ibídem).

¹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Su voz en el trabajo. Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra. 2000. p vii. (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ob. cit. pág. 12).

¹³ SOMAVÍA, JUAN. Un trabajo decente para todos en una economía globalizada: una perspectiva en la OIT. Documento presentado a la Tercera Conferencia Ministerial de la OMC (30 nov-3 dic 1999). (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ibídem).

¹⁴ SOMAVÍA, JUAN. Introduction, en “ Globalizing Europe. Decent work in the information economy. Report of the Director General ,”Sixth European Regional Meeting, ILO, Geneva 2000, vol I.pX (citado por Oscar Ermida Uriarte. Ibídem).

Al Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) se le cometi6 la tarea de elaborar el paradigma de trabajo decente y la formulaci6n de estrategias para su difusi6n y promoci6n.

En los documentos emanados de este Instituto al recibir el mandato se dice que la tarea central ser6 la de “ crear un paradigma de trabajo decente” y darle “ una estructura te6rica”¹⁵ y tambi6n se hace alusi6n a los cuatro objetivos estrat6gicos de la OIT para 2000-2001 relacion6ndolos con trabajo decente, identific6ndolos como sus “ cuatro componentes b6sicos”.¹⁶ Recalcan que trabajo decente no es la suma de ellos, sino el resultado de su interacci6n.¹⁷

En el Programa y Presupuesto del Instituto para 2000-2001 se se6ala que “ el concepto de trabajo decente a6na cierto n6mero de cuestiones que han formado parte de las preocupaciones de la OIT desde sus or6genes”¹⁸ y que “ el trabajo decente se refiere tanto a la calidad como a la cantidad del empleo”.¹⁹

g. En la 89^a reuni6n de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director presenta su nueva Memoria y reafirma que el trabajo decente es un concepto integrativo en cuya realizaci6n es necesario combinar aspectos relativos a los derechos, el empleo, la protecci6n y el di6logo en un todo integrado,²⁰ agreg6ndose que constituye una meta, un marco para la definici6n y actuaci6n de pol6tica, un m6todo de organizaci6n de actividades y programas , y una plataforma para la asociaci6n con otras entidades.²¹

La verdad es que trabajo decente “es un concepto en construcci6n, de car6cter integrativo y de profundo contenido 6tico”²² , que puede ser visto “ como un objetivo o prop6sito ajeno a un determinado contenido t6cnico,...como un concepto integratorio que involucra y articula diversos objetivos, valores y pol6ticas, o como un “concepto din6mico, cuyo contenido evoluciona con el progreso social y econ6mico de un pa6s dado””.²³

¹⁵ INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. Informe del Director. Ginebra 2000, p6rrafo 9 (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ib6dem*).

¹⁶ INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. *Idem*, p6rrafos 14-15 (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ib6dem*).

¹⁷ INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. *Idem*. (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ib6dem*).

¹⁸ INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. Programa y presupuesto para 2000-2001, p6rrafo 32 (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ib6dem*).

¹⁹ INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. *Idem*, p6rrafo 34 (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ib6dem*).

²⁰ ORGANIZACI6N INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Memoria del Director General. 89^a reuni6n de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 2000. P6rrafo 35 (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ob. cit.* P6g. 13).

²¹ ORGANIZACI6N INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Memoria del Director General. P6rrafo 1.1 (citado por Oscar Ermida Uriarte. *Ib6dem*).

²² ERMIDA URIARTE , OSCAR. 2001. Trabajo decente y formaci6n profesional. *Ob. cit.* P6g. 13.

Nos encontramos con “ una noción cuyo contenido no está totalmente definido – a la cual, por tanto, hay que dotar de sustancia- y por otro, que ese concepto aún imprecisamente definido posee, sin dudas, un indisimulable contenido ético o significación ética: promover un trabajo decente supone la adopción clara de una posición valorativa íntimamente relacionada con la dignidad de la persona humana”.²⁴

Analizando los diversos ejercicios de nociones se observa, y así también se ha dicho, que trabajo decente “ no representa una misión nueva ni diferente para la OIT”²⁵, muy por el contrario, “ ...desde su fundación ha sido siempre la de aliviar la pobreza y lograr un tratamiento decente para los trabajadores”.²⁶

Para la OIT, el concepto de trabajo decente ha sido “ una herramienta para contemporizar su mandato y modernizar sus estrategias para lograr sus objetivos dentro del contexto globalizado”.²⁷

Por otro lado, hay sectores que no están de acuerdo con el término trabajo decente (en particular, el empresarial) y preferirían la expresión “trabajo digno”, porque, dicen, en español lo “decente” comunicaría más “...un enjuiciamiento según una moral determinada (por ejemplo sexual) que “suficiencia de calidad o cantidad” , sexta acepción del término, a la que se ha recurrido para legitimar su elección ”²⁸ .

En cambio, se señala que en inglés el adjetivo decente “tiene un significado específico” y reflejaría una combinación de algo suficiente y deseable. Al decir tengo un empleo decente, un ingreso decente se expresa algo positivo: el empleo o el ingreso son buenos, están en conformidad con nuestras expectativas y las de la comunidad, pero no son exagerados, están dentro de las aspiraciones razonables de gente razonable. El problema es que no siempre un vocablo es traducido bien en otras lenguas y el concepto no es exactamente igual en todas. En ciertas ocasiones se interpreta el adjetivo “decente” en el sentido de opuesto a lo “indecente” otorgándole una connotación moral. En todo caso , no sucede así en inglés, pues no es la acepción más corriente.²⁹

Por su parte, el término también utilizado es “trabajo” y no empleo u ocupación, puesto que el primero no sólo se refiere al empleo asalariado , sino también, al llamado informal.

²³ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2001. Trabajo decente y formación profesional. Ob. cit. Pág. 9.

²⁴ ERMIDA URIARTE, OSCAR. 2001. Trabajo decente y formación profesional. Ob. cit. Pág. 10.

²⁵ SUPERSAD, MADHURI. 2001. Ob. cit. Pág. 70.

²⁶ SUPERSAD, MADHURI. 2001. *Ibidem*.

²⁷ SUPERSAD, MADHURI. 2001. Ob. cit. Pág. 71.

²⁸ FERRER DUFOL, JAVIER. 2001. Trabajo decente y formación profesional. Boletín Cinterfor (151). Pág. 88.

²⁹ RODGERS, GERRY. 2002. El trabajo decente como una meta para la economía global . [en línea]. Boletín Cinterfor (153). < <http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletín/153/index.htm> .> [Búsqueda e impresión :04 julio 2003]

La voz trabajo decente transmite una idea más completa de participación en la economía y la comunidad.³⁰

Este mandato institucional supone el "...mejoramiento de condiciones de trabajo, se trabaje donde se trabaje, en la economía formal o informal, en el hogar, en asociaciones locales o de carácter voluntario, o sea, una reafirmación de los derechos en el trabajo".³¹

En todas las sociedades existen "...sujetos sociales débiles"³² que no tienen muchas veces representación. Así, los pobres, los niños, los ancianos, los indígenas, etc., muchos de los cuales están ligados al mundo productivo y necesitan un marco legal protector categórico.

La noción de trabajo decente pretende "capturar, en un lenguaje cotidiano"³³ la integración de objetivos sociales y económicos. Cómo no, si reúne "...al empleo, a los derechos laborales, a la seguridad y a la representación en una unidad con coherencia interna y que tiene sentido cuando se la considera en su totalidad. Prover de empleo sin considerar su calidad y contenido no conduce hacia el progreso. Promover los derechos en el trabajo sin preocuparse por el hecho de que existan o no trabajos para quienes los requieran es igual de infructífero. La representación y el diálogo social son necesarios para asegurar que la gente pueda expresarse y sea tenida en cuenta".³⁴

1.3. ¿ Un modelo aplicable a todos?

No cabe duda que trabajo decente se ha manifestado como una herramienta versátil que ha permitido su inserción dentro de las metas de desarrollo tanto a nivel nacional como internacional. También se ha reflejado en el hecho que puede ser presentado alternativamente como:

- una meta para la gente y los países; 1.
- un marco político; 2.
- un método para organizar programas y actividades y 3.
- una plataforma de diálogo externo y participación. 4.

³⁰ RODGERS, GERRY. 2002. *Ibidem*.

³¹ BRÚ, ENRIQUE y ROSAL G, MARIO H.. 2001. Trabajo decente y la formación profesional en Centroamérica y República Dominicana. Boletín Cinterfor (151). Pág. 94.

³² ESPINOZA, MALVA. 2003. Trabajo decente y protección social. [en línea] <
[http://www.oit.cl/spanish/mdtsanti/txtcapacita/M%Espinoza\(t\).pdf](http://www.oit.cl/spanish/mdtsanti/txtcapacita/M%Espinoza(t).pdf) .> [Búsqueda e impresión :13 diciembre 2003].

³³ RODGERS, GERRY.2002.Ob. cit. Pág. 13.

³⁴ RODGERS, GERRY. 2002. *Ibidem*.

En todo el mundo las personas tienen “ metas amplias y complejas que visualizan de manera integral, en las que el trabajo, el ingreso y la seguridad son casi siempre elementos centrales.”³⁵ Fue Juan Somavía quien en 1999 “resumió dichas metas con el término “trabajo decente” .”³⁶

Una de las críticas formuladas a esta propuesta es que una fórmula de trabajo decente no sirve para situaciones tan diversas (de ocupación, nivel de ingreso, tamaño de las empresas , etc.) ni para países tan desiguales (en términos de condiciones y niveles de desarrollo).

Sin embargo, un anhelo básico de la gente en todo el mundo es tener un empleo que le permita a ella y sus familias vivir en libertad, equidad, seguridad y dignidad humanas³⁷ ; además, estos anhelos “ reflejan las normas sociales y les dan forma que a su vez influyen en el comportamiento y los resultados.”³⁸

Por cierto, “ la meta del trabajo decente se expresa de la mejor forma a través de la mirada de la gente común. Se trata de su trabajo y perspectivas de futuro; de sus condiciones de trabajo, del equilibrio entre la vida laboral y la familiar; de llevar a sus hijos a la escuela y sacarlos del trabajo infantil”³⁹ .

Cada sociedad deberá comprender a su manera en qué consiste el trabajo decente; de allí que un concepto adecuado estará íntimamente vinculado con las circunstancias y características de cada país.

“ Habrá diferencias en los problemas en cuestión, en el énfasis puesto en los diferentes aspectos del trabajo decente, y en los niveles de éxito a lograr”.⁴⁰ Así, en algunas naciones el énfasis se pondrá en el desempleo y la pobreza; en otros, la baja productividad, el estrés laboral, etc..

Cómo se trasladan a cada país estas metas será diferente en el caso de una trabajadora temporera de la VI Región de Chile o un técnico especializado en Silicon Valley; sin embargo, existe “un común denominador, un cauce de deseos subyacentes, que une a esos extremos.”⁴¹

³⁵ RODGERS, GERRY. 2002. *Ibidem*.

³⁶ RODGERS, GERRY. 2002. *Ibidem*.

³⁷ EGGER, PHILIPPE y SENGENBERGER, WERNER. 2001. Problemas y políticas del trabajo decente. Boletín Citerfor (151). Pág. 28.

³⁸ EGGER, PHILIPPE Y SENGENBERGER, WERNER. 2001. *Ob. cit.* Pág. 29.

³⁹ RODGERS, GERRY. 2002. *Ob. Cit.* Págs. 13 y 14.

⁴⁰ EGGER, PHILIPPE Y SENGENBERGER, WERNER. 2001. *Ob. cit.* Pág. 35.

⁴¹ RODGERS, GERRY. 2002. *Ob. Cit.* Pág. 14.

1.4 Una base, pero no un límite

Trabajo decente “ tiene un piso pero no un techo” ⁴² y “ ...por encima de ese límite inferior lo que percibimos por trabajo decente incluye derechos y principios universales, pero asimismo refleja los valores y posibilidades de cada sociedad”. ⁴³

Así considerado, este concepto se transforma también en un objetivo móvil y una meta que va evolucionando a la par con las posibilidades de las sociedades, un umbral que se desplaza al unísono con el progreso económico y social”. ⁴⁴

Por otro lado, son varios los instrumentos de carácter internacional que “definen un conjunto de derechos básicos y orientaciones políticas que permiten formular el contenido del trabajo decente” ⁴⁵ y que si son tomadas en conjunto, crean un marco básico que define las políticas de trabajo decente que combinan una perspectiva universal sobre los derechos, y una serie integrada de políticas enfocadas hacia su realización progresiva total, en conformidad a las condiciones nacionales y locales (la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional sobre derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Declaración Mundial Social Cumbre y sus Compromisos (1995); la Declaración de la OIT sobre Principios Fundamentales y Derechos del Trabajo (1998) y otras normas de la OIT).

Trabajo decente refleja la Constitución de la OIT, ya que en este concepto está incorporada la idea de la Constitución: “ el trabajo no es una mercancía” ⁴⁶ y no cabe duda que un trabajo justo da estabilidad y paz a las naciones.

1.- La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 23 expresa:

“ (i) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

(ii) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

(iii) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social”.

⁴² RODGERS, GERRY. 2002. Ob. Cit. Pag. 19.

⁴³ RODGERS, GERRY. 2002. Ibidem.

⁴⁴ RODGERS, GERRY. 2002. Ibidem.

⁴⁵ EGGER, PHILIPPE Y SENGENBERGER, WERNER. 2001. Ob. cit. Págs. 28 y 29.

⁴⁶ EGGER, PHILIPPE Y SENGENBERGER, WERNER. 2001. Ob. cit. 29.

2.- En el artículo 22 de la Declaración se expresa: “ Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social...”. En el artículo 25 se agrega que a “ un nivel de vida adecuado que asegure la salud y el bienestar de las personas”, y al “ derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad,” etc..

3.- En palabras análogas, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales formula “el derecho de todos a la oportunidad de ganarse la vida por medio de empleo elegido libremente, y de condiciones laborales justas y favorables, que aseguren especialmente a todos los trabajadores una remuneración justa, igual salario por trabajo igual, una existencia decente, y condiciones laborales seguras y sanas.”⁴⁷

4.- En el artículo 1 de la Convención Sobre Política de Empleo, 1964 (N° 122), se señala que un requisito esencial del trabajo decente es que “ haya trabajo para todo el que esté disponible y buscando empleo” y, éste debería ser el objetivo de una política diseñada para fomentar “ empleo pleno, productivo y libremente elegido”.

5.- La Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, en su Tercer Compromiso expresa:

“ Como prioridad básica de nuestra política económica y social, nos comprometemos a fomentar la meta de pleno empleo, y a posibilitar que todo hombre y mujer logre una subsistencia segura y sostenible por medio del empleo libremente elegido y productivo”⁴⁸

6.- En un apéndice , la Declaración de Filadelfia de la OIT de 1944, declara que el objetivo central de la política nacional e internacional es la de lograr las condiciones en las cuales todo ser humano, sin importar raza, religión o sexo, tenga derecho a la búsqueda del bienestar material y desarrollo espiritual, en condiciones de libertad y dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

7.- La Declaración de la OIT sobre principios fundamentales y derechos en el trabajo compromete a todos sus Miembros al respeto, fomento y aseguramiento de los principios referentes a los derechos fundamentales a la libertad de asociación y al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación de todo tipo de trabajo forzado o esclavitud, la abolición del empleo infantil, y la eliminación de la discriminación en el empleo. Todos estos principios y derechos hacen recordar su vínculo entre el progreso social y el crecimiento económico, al permitir a las personas reclamar con libertad y con una base de igualdad de oportunidades, su cuota justa que han riqueza que han contribuido a generar.

A modo de síntesis, podríamos concluir que la voz trabajo decente que ha traspasado el umbral del lenguaje común para intentar una noción con contenido, sustancia y de carácter institucional aún está en construcción. Es una noción versátil, relacionada íntimamente con la equidad, ética, responsabilidad y la solidaridad. Su construcción no ha estado exenta de críticas, en particular su “ puesta en escena” ; pero ante todo, se ha pretendido rescatar al trabajo como dimensión fundamental de la persona humana. Por ello es que se dice que “ Trabajo decente es trabajo necesario”⁴⁹ ,

⁴⁷ EGGER, PHILIPPE Y SENGENBERGER, WERNER. 2001. Ob. cit. Págs. 36 y 37.

⁴⁸ EGGER, PHILIPPE Y SENGENBERGER, WERNER. 2001. *Ibidem*.

no sólo se trata de una “ necesidad para la subsistencia (la que podría por otra parte asegurarse por mecanismos de solidaridad, como la seguridad social, por ejemplo) sino también por otras razones: en especial, para la personalización, para el desarrollo cultural, la realización, o aún para el cumplimiento de una obligación ética irrenunciable, como lo es la construcción social y la solidaridad”.⁵⁰

Por último, podrían favorecer el desarrollo del trabajo decente :⁵¹

- 1.- Una mayor conciencia del concepto de trabajo decente. Falta que los gobiernos, empleadores y trabajadores hagan suyo el término.
- 2.- El incremento en la investigación y conocimiento sobre el concepto.
- 3.- La ratificación de las Convenciones fundamentales de la OIT.
- 4.- La institucionalización del diálogo social sobre formación profesional.
- 5.- La búsqueda de un enfoque integrado entre los departamentos del Estado y entre el Estado y la Industria.
- 6.- Aspirar a lograr un enfoque regional.
- 7.- Asegurar el desarrollo de un entorno de apoyo completo.
- 8.- Prestar especial atención a las necesidades de trabajo decente de los grupos con desventajas.

⁴⁹ BARRETO GHIONE, HUGO. 2001. Boletín Cinterfor (151). Pág. 158.

⁵⁰ BARRETO GHIONE, HUGO. 2001. *Ibidem*.

⁵¹ SUPERSAD, MADHURI. 2001. Ob. cit. Pág. 81.

CAPÍTULO 2. INDICADORES DE TRABAJO DECENTE

Junto con intentar dar un significado cabal al concepto de Trabajo Decente, la OIT ha hecho esfuerzos para idear medios o instrumentos que sean concretos y fiables con el objeto de medir los avances o retrocesos de los países en la materia.

Es necesario que se aprecie "...la complejidad del concepto [de trabajo decente] y, en consecuencia, los grandes escollos que deben salvarse para elaborar indicadores estadísticos viables y que arrojen mediciones fidedignas".⁵²

Tan verdadera es la situación, que la OIT aún no ha elaborado un índice único que permita unificar criterios. Por cierto, el último número de la Revista Internacional del Trabajo de 2003 (Vol. 122/ núm. 2) se dedica completamente al tema de la medición del trabajo decente. Al 16 de diciembre del presente año, no es posible obtener la revista ni en línea ni como documento escrito en español o inglés. No obstante, se puede leer en línea un breve resumen de su contenido y así podemos darnos cuenta que existen diversos criterios y proposiciones respecto a la forma de su medición.

Por ejemplo, un autor analiza la idoneidad de los indicadores relativos a los cuatro elementos principales del trabajo decente (el empleo, la protección social, los derechos

⁵² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.2003. La medición del trabajo decente. Introducción . [en línea]. Revista Internacional del Trabajo. Pág. 121. Vol. (122) (2) < <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/intro032.pdf> > [Búsqueda e impresión : 13 diciembre 2003].

de los trabajadores, y el diálogo social). Otros, por su parte, tratan de establecer un conjunto básico de indicadores y traducen el concepto en varias características del trabajo amplias y fáciles de entender. Plantean que una medición completa debe abarcar todos los componentes del trabajo decente, proponiendo treinta indicadores para aplicarse. El problema con esta posición , es que faltan datos suficientes de varios indicadores , siendo una grave limitación.

Se agregan a los anteriores, aquellos que seleccionan siete de los treinta indicadores anteriores respecto de los cuales hay datos suficientes y comparables .

Importancia de los indicadores de Trabajo Decente

1.- Trabajo Decente es un concepto que va más allá del concepto de mercado laboral.

2.- Las dimensiones de Trabajo decente incluyen los derechos de los trabajadores, empleo, protección social y diálogo social.

3.- Para promover el Trabajo Decente es necesario medir y hacer seguimiento del progreso y del déficit de éste.

Distintos marcos conceptuales e indicadores de Trabajo decente de la OIT

1.- Actualmente hay varios marcos conceptuales de la OIT sobre indicadores de Trabajo Decente.

2.- Estas propuestas tienen algunos indicadores en común.

3.- Se espera establecer un listado básico y oficial en la OIT sobre indicadores de Trabajo Decente .

Base de datos globales de la OIT con indicadores de Trabajo Decente

1.- Normas laborales : Programa InFocus para promover la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, “ Brechas en los derechos básicos del trabajador” (publicación y base de datos, OIT Ginebra).

2.- Empleo: Bureau of Statistics:LABORSTA, y Employment-TRENDS : Indicadores claves del mercado laboral (base de datos, OIT Ginebra).

3.- Protección social: Programa InFocus/SES: Indicadores de seguridad social y económicos, y SOC/FAS: Costos de la seguridad social (base de datos, OIT Ginebra).

4.- Diálogo Social: IFP/Dialogue: Indicadores sobre afiliación sindical y cobertura colectiva (base de datos fase piloto, OIT Ginebra).

Bases de datos y nuevas iniciativas en América Latina y el Caribe de la OIT con indicadores de trabajo decente

1.- Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (LACLIS) con indicadores de Trabajo Decente (base de datos fase piloto, OIT SIAL-Panamá).

Este proyecto está asociado con el proyecto- OIT a nivel subregional en el Caribe (CLMIL) y con el proyecto-OIT a nivel global (LMIL).

Eventualmente será la fuente de todas las otras bases de datos y publicaciones de la región .

2.- Indicadores de Trabajo Decente en América Central, base de datos (Oficina Subregional de la OIT en Costa Rica), <http://www.oit.or.cr/estad/td/>.

3.- Indicadores de Trabajo decente en México (proyecto en desarrollo, Oficina de Área-México).

Un ejemplo de las propuestas sobre indicadores de Trabajo Decente: El marco conceptual publicado en Panorama Laboral para América Latina y el Caribe

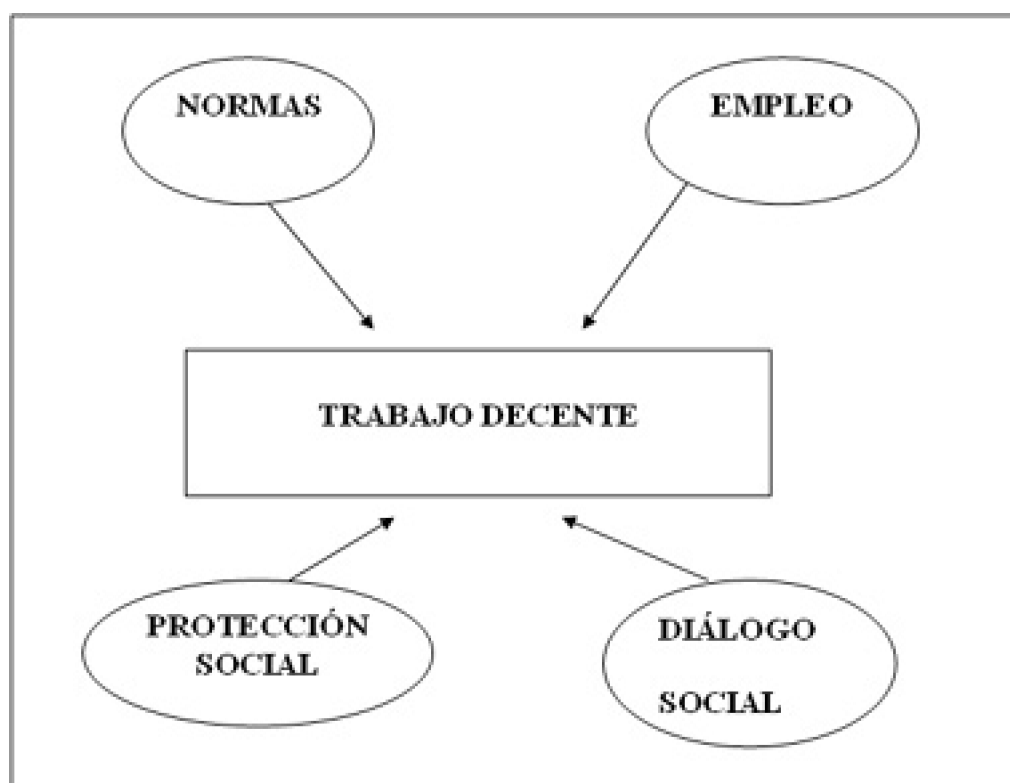
Indicadores sobre Trabajo Decente publicados en Panorama Laboral

1.- Panorama Laboral 2001 y 2002 publicó un análisis sobre el desarrollo de indicadores de Trabajo Decente regionales y sobre el Índice de desarrollo del Trabajo Decente (el “Índice Global ”).

2.- Objetivo : Identificar un grupo de indicadores para evaluar las tendencias de trabajo decente en los países de América Latina.

3.- Actualmente son 29 indicadores (incluyendo desagregaciones por sexo y edad).

4.- El marco conceptual para los indicadores de trabajo decente regionales está basado en los cuatro pilares de la OIT.



Cuadro 1 Los cuatro Objetivos de la OIT representan los 4 componentes del Marco Conceptual

Fuente: OIT

Índice Global del Trabajo Decente basado en los cuatro componentes

1.- Los indicadores dentro de cada componente son ponderados para obtener un índice para cada uno de los cuatro componentes.

2.- Luego los índices de los cuatro componente son ponderados para obtener el índice global de Trabajo Decente.

Indicadores del Componente 1: Normas Internacionales del Trabajo

1.- Las normas tienen una ponderación de 20% en el Índice Global.

2.- Indicadores del componente 1 (y ponderaciones dentro del componente):

2.1 .- Proporción de convenios de la OIT ratificados – 20%.

2.2 .- Proporción de convenios fundamentales de la OIT ratificados – 80%.

Indicadores del componente 2 : Empleo e Ingresos

1.- El componente 2 tiene una ponderación de 30% en el Índice Global.

2.- Indicadores del componente 2 (y ponderaciones dentro del componente):

2.1- Tasa de participación – 10%.

2.2- Tasa de ocupación total y por sexo –20%.

2.3 - Tasa de empleo en el sector informal total y por sexo – 20 %.

2.4- Tasa de desempleo, total y por sexo – 16%.

2.5- Tasa de desempleo juvenil – 4%.

2.6- Brecha de género: ingresos, participación, ocupación, informalidad, desempleo – 10%.

2.7- Salario mínimo real – 10%.

Salario medio industrial – 10%.

Indicadores del Componente 3: Protección Social

1.- El Componente 3 tiene una ponderación de 30% en el Índice Global.

2.- Indicadores del componente (y ponderaciones dentro del componente):

2.1.- Gasto en Seguridad Social – 33.3 %.

2.2.- Cobertura en seguridad social asalariados – 11.1 %.

2.3.- Cobertura en seguridad social asalariados formales e informales – 22.2%.

2.4.- Total horas trabajadas semanales – 11.1%.

2.5.- Total horas trabajadas formales e informales – 22.2%.

Indicadores del Componente 4: Diálogo Social

1.- El Componente 4 tiene una ponderación de 20% en el Índice Global.

2.- Indicadores del componente 4 (y ponderaciones dentro del componente).

2.1- Densidad sindical – 50%.

2.2- Trabajadores en conflictos – 50%

Resultados principales basados en estos indicadores para América Latina y el Caribe

Resultados para el Componente 1 : Normas Internacionales del Trabajo

1.- Los países de América Latina registran una evolución positiva en materia de adhesión a los convenios internacionales de la OIT.

2.- A finales de los 90 el grado de ratificación media de los Convenios Fundamentales de la OIT fue del 88.9%.

3.- En el futuro habría que incluir indicadores que midan la aplicación y cumplimiento de los Convenios de la OIT.

Resultados para el Componente 2: Empleo e ingresos

En general, la situación del empleo empeora:

1.- Cae la tasa de ocupación en los años 90.

2.- Aumenta el desempleo.

3.- Aumenta la informalidad.

4.- Bajo crecimiento de la productividad y de los salarios reales.

5.- Pero, disminuye la brecha de ingresos por horas trabajadas entre hombres-mujeres.

Resultados para el Componente 3 : Protección Social

Hay mejoras y deterioros:

1.- Aumenta la proporción del gasto en seguridad social respecto del PIB.

2.- Aumenta el total de horas trabajadas (sobre todo en el sector formal).

3.- Disminuye la cobertura de cotizantes en los sistemas de seguridad social.

4.- Se mantiene la brecha de protección social de las mujeres asalariadas respecto a los hombres.

Resultados para el Componente 4 : Diálogo Social

Resultados mixtos :

1.- Se reduce el grado de afiliación a las organizaciones sindicales.

2.- Disminuye la proporción de trabajadores involucrados en conflictos colectivos.

Fuente : OIT

Cuadro 3 Nivel Relativo de Trabajo Decente

América Latina : Países seleccionados Evolución del nivel relativo* de trabajo decente: 1990 - 2000						
1990	2000	Alto	Medio – Alto	Medio	Medio – Bajo	Bajo
Alto		Costa Rica México	Chile Panamá			
Medio – Alto		Brasil				
Medio			Argentina Uruguay	Venezuela		El Salvador
Medio – Bajo					Colombia Honduras	Perú
Bajo				Ecuador		Bolivia Paraguay
Panorama Laboral 2001 * : Compara la posición relativa de cada país durante 1990 - 2000						

Fuente: OIT

Fuente: OIT

Fuente: OIT

ANEXO

Resumen normativo de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua en materia laboral de los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.(Fuente : OIT , Ginebra , 2003).

I – LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y LA LIBERTAD SINDICAL Y EL RECONOCIMIENTO EFECTIVO DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Parte primera :Derecho de sindicación.

1.Derecho de constituir organizaciones sin ninguna distinción y sin autorización previa.

a) No discriminación :

1) Se reconoce el derecho de los trabajadores a asociarse libremente para constituir sindicatos.

Costa Rica: Arts. 60 C. Política Y 339 C. del Trabajo.

El Salvador: Art. 47 C. Rep. : en el sector público ,sólo a los trabajadores de las “instituciones autónomas ”.

Guatemala :Arts. 102.q C. Política y 206 ,53.c y 62.c C. del Trabajo.

Honduras: Arts. 128.14 C. Política y 2.1 C. del Trabajo.

Nicaragua: Art. 87 C. Política.

2) Se reconoce el derecho de los trabajadores a decidir libremente si forman parte o se retiran del sindicato.

Costa Rica: Arts. 70.c y 363 C. del Trabajo.

El Salvador :Arts. 47 C. Rep. Y 205.a ,229.ch y 277 C. del Trabajo.

Guatemala: Arts. 53.c y 62.c C. del Trabajo.

Honduras :Arts. 98.6 y 474 C. del Trabajo.

Nicaragua :Art. 208.b C. del Trabajo.

b) Requisitos para la inscripción :

1)Se establecen los requisitos para la inscripción del sindicato y los recursos que pueden interponerse contra la resolución administrativa.

Costa Rica : Art. 344 C. del Trabajo.

El Salvador: Art. 219 C. del Trabajo.

Guatemala: Art. 218.d C. Del Trabajo.

Honduras:Arts. 483 y 484 C. del Trabajo.

Nicaragua: Art. 213 C. del Trabajo.

c) Libertad de constitución.

1) Los trabajadores tienen la libertad de constituir en el ámbito que quieran su sindicato.

Costa Rica: Arts. 339 a 343 C. del Trabajo.

El Salvador : Arts. 208 a 216 C. del Trabajo.

Guatemala: Art. 211.b C. Del Trabajo.

Honduras : Art. 472 C. del T. :prohíbe que en un mismo ámbito puedan coexistir dos o más sindicatos de empresa o de base ,debiendo “subsistir” el de mayor afiliación.

Nicaragua: Arts. 203 a 207 C. del Trabajo.

2. Autonomía organizativa.

a) Aspectos administrativos y financieros.

1) La vigilancia y control de los aspectos administrativos y especialmente financieros ,es competencia exclusiva de los afiliados.

Costa Rica :Arts. 345 y 349.b C. del Trabajo :debe enviarse copia de los estados contables a la Administración de Trabajo.

El Salvador :Art. 226.7 C. del T. :debe enviarse a la Administración de trabajo copia de la información y documentación que suministre a los afiliados.

Guatemala: Arts. 221.j y 234 C. del Trabajo.

Honduras: Art. 465 C. del T. :es obligación de la Administración de Trabajo , realizar la más “estricta vigilancia” sobre el sindicato, con el exclusivo propósito de comprobar si éstos funcionan dentro del marco legal.

Nicaragua: Arts. 209.c y 215.h C. del Trabajo.

b) Elección de sus representantes.

1) No es requisito para ser representante la nacionalidad.

Costa Rica: Arts. 60 C. Política y 345.e C. del Trabajo.:se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección.

El Salvador :Arts. 47 C. Rep. Y 225 C. del T. :se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección . Art. 90 C. Rep. Excepto a los centroamericanos que se nacionalicen.

Guatemala :Arts. 102.q C. P., 220.d y 223.b C. del T. :se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección.

Honduras :Arts. 510.a y 541.a C. del T. :se prohíbe a los extranjeros ocupar cargos de dirección.

Nicaragua :Art. 212.e C. del T. :no lo prohíbe .Art. 21 Reglamento de Asociaciones Sindicales :se prohíbe el ingreso de extranjeros.

2) No es requisito para ser representante sindical la condición de trabajador activo de la empresa o pertenecer a la actividad económica de la organización.

Costa Rica :Art. 345.e C. del Trabajo.

El Salvador : Art. 225 C. del Trabajo.

Guatemala : Arts. 220.d y 223.b C. del T. :exige la condición de trabajador activo de la empresa en la que se ubica el sindicato.

Honduras :Arts. 510.c y 541.c C. del T. :exige la condición de trabajador activo de la actividad económica en la que se ubica la organización ,para ser electo dirigente de la actividad.

Nicaragua :Art. 212.e C. del Trabajo.

3.Garantías de protección.

a) El principio general de no discriminación por actividad sindical y la prohibición de prácticas laborales desleales.

1) Se prohíben las prácticas laborales desleales que obstaculicen ,impidan o limiten de cualquier forma el libre ejercicio de la libertad sindical.

Costa Rica: Art. 363 C. del T. , Arts. 30 y 74 ley de protección al trabajador : autoriza a los sindicatos a administrar fondos de capitalización laboral y fondos de pensiones.

El Salvador : Arts. 30.4 ,30.5 y 205.c C. del T. :En concreto :la presencia de empleados de confianza y de representantes patronales en la junta Directiva (art.225.5 C. del t.) ;traslado o desmejora de las condiciones de trabajo o la suspensión disciplinaria (arts. 47 C. Rep. Y 248 C. del T.) ;retención de forma maliciosa o negligente de las cuotas sindicales (arts. 252 C. del T. Y 245 C. Penal). Arts. 245 ,247 ,248 y 251 C. Penal.

Guatemala :Arts. 103.q C. Política y 62.c y 209 C. del Trabajo.

Honduras. Arts. 10 y 469 C. del T. En concreto : listas negras o índices

(art. 96.6 C . del T.) ; discriminación salarial (art.367 C. del T.) ;movilidad funcional injustificada (art. 517).

Nicaragua :Principios fundamentales XII y XIII C. del T. En concreto :listas discriminatorias (art. 17.b C. del T. O ;no acceso a lugares de trabajo (art. 17.n C. del T.); negativa a suministrar información pertinente (ibíd); movilidad funcional injustificada (art. 232 C. del T.).

b) Prohibición de despido :El fuero sindical.

1) Existen garantías que aseguran el libre ejercicio de la actividad sindical sin riesgo a represalias.

Costa Rica: Art. 367.a C. del T. :durante la constitución del sindicato ; 367.b C. del T.:los dirigentes sindicales ; 367.c C. del T. :los candidatos ; 367.d C. del T. :los representantes libremente elegidos por los trabajadores.

El Salvador: Arts. 248.a C. del T. :durante la constitución del sindicato ;

214 C. del T. :los fundadores ;47 C. Rep. Y 248 C. del T.: los dirigentes sindicales ; 380 C. del T. : los miembros del Comité *ad-hoc*.

Honduras : Arts. 517 C. del T. :durante la constitución del sindicato ; 516 C. del T. :los dirigentes sindicales.

Nicaragua :Arts. 233 C. del T. :durante la constitución del sindicato ; 231 y 234 C. del T.: los dirigentes sindicales.

2) La protección que se regula se encuentra normalmente sujeta a ciertos límites cuantitativos y temporales.

Costa Rica :Límites expresos : Art. 367.a C. del T. : máximo 20 durante la constitución del sindicato y por un período no mayor de 4 meses ; 367.b C. del T.:máximo 4 dirigentes sindicales hasta por 6 meses más a partir de su cese ; 367.c C. del T. : todos los candidatos y hasta por 3 meses; 376.d C. del T. :los representantes libremente elegidos por los trabajadores ,hasta por 6 meses después de su cese. Regla general :Art. 363 C. del T. :permite ampliar la protección fuera de los límites expresos siempre que el acto sea discriminatorio.

El Salvador :Límites expresos: Arts. 248.a C. del T. :todos los que participen durante la constitución del sindicato y por un período no mayor de 60 días ; 214 C. del T. : un máximo de 35 trabajadores fundadores y hasta 60 días después de la inscripción del sindicato ;47 C. Rep. Y 248 y 249 C. del T. : todos los dirigentes sindicales hasta por un año más a partir de su cese ; 248.b C. del T. : máximo 2 candidatos por cada cargo y desde un mes antes de la elección y hasta una semana después de ella.

Guatemala : Límites expresos : Arts. 209 C. del T. : todos los que participen durante la constitución del sindicato y hasta 60 días después de inscrito ; 223.d C. del T. :todos los dirigentes sindicales hasta por un año más a partir de su cese; 209 y 380 C. del T. :los miembros del comité *ad-hoc* ,a partir de su aviso de constitución a la Inspección General del Trabajo.

Honduras : Límites expresos :Arts. 517 c. del T. :todos los que participen en la constitución del sindicato y sin plazo de vencimiento; 516 C. del T. : todos los dirigentes sindicales ,hasta por 6 meses más a partir de su cese.

Nicaragua :Límites expresos :Arts. 233 C. del T.:máximo 20 durante la constitución

del sindicato y por un período no mayor de 90 días a partir de la notificación durante el proceso de constitución ;234 C. del T. : máximo 13 dirigentes sindicales ,divididos en 9 directivos sindicales y 4 miembros seccionales o comités sindicales ,únicamente por el período del mandato sindical.

3) Se requiere previamente la autorización administrativa de despido y existe un procedimiento judicial sumario.

Costa Rica: No se exige autorización administrativa de despido ,ni hay un procedimiento judicial sumario.

El Salvador :Arts. 47 C. Rep. Y 214 y 248 C. del T: :autorización administrativa de despido. No hay procedimiento judicial sumario.

Guatemala : Art.209 C. del T.: autorización judicial de despido .No hay procedimiento judicial sumario.

Honduras: Art.134.c C. Pol. :No se exige la autorización administrativa de despido , ni hay un procedimiento judicial sumario.

Nicaragua : Art. 46 C. del T.: autorización administrativa de despido.

4) El trabajador despedido por motivo de su actividad sindical tiene derecho a la reinstalación efectiva.

Costa Rica: Art. 363 C. del T. : tiene derecho a la reinstalación efectiva.

El Salvador : Art. 248 C. del Trabajo.

Guatemala: Arts. 209 ,223 y 380 C. del T. : tiene derecho a al reinstalación efectiva.

Honduras :Art.113 C. del T. : si el empleador no lo reinstala puede ordenarse el apremio.

Nicaragua :Art. 46 C. del T. : si el empleador no lo reinstala deberá cancelar , el doble de la indemnización por antigüedad.

Parte segunda . Negociación Colectiva.

1.Titularidad del derecho.

1) Se reconoce el derecho de negociación colectiva de los sindicatos.

Costa Rica: Arts. 62 C. Pol. Y 54 C. del T.,además de los Comités Permanentes de Trabajo (arts. 54 y 504 C. del T.):se excluyen los empleados públicos que tengan una relación estatutaria con la administración.

El Salvador : Arts. 39 C. Rep. ,269 y 288 C. del T. :carecen de derecho los empleados públicos que no laboran en instituciones oficiales autónomas.

Guatemala :Arts. 106 C. Pol. Y 49 C. del T. ,además de los Comités *ad-hoc*.

Honduras : Arts. 128.15 C. Pol. Y 53 C. del T. ,además de los grupos de trabajadores asociados transitoriamente.

Nicaragua : Arts. 88 C. Pol. ,235 y 238 C. del Trabajo.

2. El deber de negociar.

1) El empleador debe negociar.

Costa Rica: Art. 56 C. del T. : siempre que el sindicato reúna al menos el 34 % de afiliación.

El Salvador: Art. 217 C. del T. : siempre que el sindicato reúna al menos el 51 % de afiliación.

Guatemala : Art. 51 C. del T. : siempre que el sindicato reúna más de la cuarta parte de los trabajadores afiliados.

Honduras : Art. 54 C. del T.: basta que el sindicato se encuentre constituido.

Nicaragua : Art. 238 C. del T. : basta que el sindicato se encuentre constituido.

2) Si no existe acuerdo , las partes pueden acudir a un procedimiento judicial o administrativo de solución de conflictos colectivos ,en cuyo ámbito pueden ejercer el derecho de huelga.

Costa Rica: Arts. 56.d : el procedimiento judicial es únicamente aplicable en el sector público y 378 C. del T.: puede declararse huelga.

El Salvador : Arts. 480,487 y 489 C. del T.:administrativo ; 528.1 C. del T. : puede declararse la huelga.

Guatemala: Arts. 51 C. del T. : judicial ; 242 ,386 y 406 C. del T. puede declararse la huelga.

Honduras : Arts. 797.2 C. del T. : administrativo ;551.2 y 553.b C. del t. : puede declararse la huelga.

Nicaragua: Arts. 238 C. del T. : administrativo ;244.b y 388 C. del T. :puede declararse la huelga.

3. Sanciones por incumplimiento.

1) Si el empleador incumple el acuerdo logrado , puede ser multado y el sindicato puede solicitar además una indemnización por daños y perjuicios.

Costa Rica : Arts. 60 y 608 C. del Trabajo.

El Salvador : Arts. 286 y 476 C. del Trabajo.

Guatemala : Arts. 386 y 406 C. del Trabajo.

Honduras : Arts. 65-66 y 82-84 C. del Trabajo.

Nicaragua : Arts. 382 y 400 C. del Trabajo hasta la intervención judicial de la empresa.

Parte tercera .Derecho de huelga.

1.Titularidad del derecho.

1)Se reconoce el derecho de huelga.

Costa Rica : **Art. 61 C. Política.**

El Salvador : **Art. 48 C. Rep.**

Guatemala : **Art. 104 C. Política.**

Honduras : **Arts. 128.13 C. Pol. y 537 C. del T.:** las federaciones y confederaciones no tienen reconocida su titularidad respecto del derecho de huelga.

Nicaragua: **Arts. 83 C. Pol. y 53 Reglamento de Asociaciones Sindicales.**

2.Requisitos para calificar como legal la huelga.

1)Se exigen como requisitos : un fin lícito ,agotar el procedimiento de conciliación ,ejecución pacífica y el apoyo de un mínimo de trabajadores

Costa Rica: **Art. 373 C. del T. : 60 % de apoyo.**

El Salvador : **Arts. 527-529 ,534 y 553 C. del T. :30 % de apoyo.**

Guatemala : **Art. 241 C. del T. :la mitad más uno de apoyo.**

Honduras : **Arts. 495 ,550 ,553.c y 563 C. del Trabajo 67 % de apoyo.**

Nicaragua: **Art. 244 C. del t. :Apoyo de la mayoría de los trabajadores.**

3. Las huelgas de solidaridad.

1)Se puede ejecutar la huelga en solidaridad con quienes lícitamente ejercen otra.

Costa Rica : No existe regulación .

El Salvador : No existe regulación.

Guatemala : Arts. 4 decreto núm. 71-86 : prohibición para los trabajadores del Estado y 390.2 C. Penal :se prohíben y podrían imponerse sanciones penales a los huelguistas.

Honduras :No existe regulación.

Nicaragua :No existe regulación.

4.Las particularidades de las huelgas en servicios públicos.

1)Se limita el ejercicio de la huelga en servicios públicos.

Costa Rica : Art. 376 C. del T. :se prohíbe en servicios esenciales relacionados con la salud o la economía pública y también en transportes.

El Salvador : Art. 221 C. Rep. :se prohíbe la huelga de los trabajadores públicos y municipales. Arts. 53.i y 54.a ley de servicio civil : despido del que se declare en huelga o abandone el empleo.

Guatemala : Art. 243 C. del T.:se prohíbe en servicios esenciales y también de transporte público y servicios relacionados con el combustible. Honduras : Arts. 554 y 555 C. del T. : se prohíbe en servicios esenciales y también de explotación ,refinación ,transporte y distribución de petróleo. Art. 38 ley de servicio civil : no reconoce el derecho de huelga de los servidores públicos.

Nicaragua : Art. 247 C. del T. : se prohíbe en servicios esenciales.

II .ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN

1.El principio de no discriminación :su contenido general.

1)Se reconoce el principio de no discriminación .

Costa Rica :Arts. 33 y 56 C. Política.

El Salvador : Arts. 3 C. Rep: t 246 C. Penal : sancionable penalmente en caso de que no se repare el daño económicamente causado.

Guatemala: Art. 4 C. Política.

Honduras : Art. 60 C. Política.

Nicaragua : Art. 27 C. Política.

2.El contenido específico de la no discriminación.

a)Igualdad de remuneración.

1)Se reconoce el derecho a un salario igual en idénticas condiciones de trabajo.

Costa Rica : Arts. 57 C. Política y 167 C. del Trabajo.

El Salvador : Arts. 38.1 y 123 C. Rep.

Guatemala : Arts. 102.c C. Política y 89 C. del Trabajo.

Honduras : Arts.128.3 C. Política y 367 C. del Trabajo.

Nicaragua :Arts.82.1 C. Política ;138 C. del Trabajo.

b)Igualdad de oportunidades en materia de empleo y ocupación.

1)Se prohíben las prácticas discriminatorias que restrinjan o excluyan la colocación de los trabajadores.

Costa Rica : Arts. 1, 3 y 4 ley sobre la prohibición en la discriminación del trabajo :anulación de nombramiento, despido, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento; pérdida de eficacia de procedimientos de reclutamiento o selección ;y sanción con suspensión del cargo o despido del responsable.

Arts. 618,621,622 y 624 C. de. T. :prohíbe toda discriminación al tratar de obtener un empleo y en las condiciones de trabajo ,por razones de edad, etnia , género o religión e incluso relacionado con el cese del contrato de trabajo . Directriz de 15 de septiembre de 2003.

El Salvador :Art. 30.12 C. del T.:la prohibición de cualquier distinción , exclusión o preferencia en el empleo por motivos de raza ,color ,sexo , religión, opinión política ,ascendencia nacional u origen social. Art. 246 C. P.: prisión para quien produzca grave discriminación por razón de sexo ,estado de gravidez ,origen ,estado civil ,raza, condición social o física ,ideas religiosas o políticas ,adhesión o no a los sindicatos y a sus acuerdos ,vínculos de parentesco con otros trabajadores de la empresa y no restableciere la situación de igualdad ,una vez requerido a ello, y repararse los daños económicamente causados.

Guatemala :Art. 151.a C. del T.: prohibición de anunciar ofertas de empleo , especificando como requisito para llenar las plazas el sexo ,raza ,etnia y estado civil de la persona salvo las excepciones de ley ,previa autorización de la Inspección General del Trabajo y la Oficina General de la Mujer. Art. 137 bis C. del T. :prohíbe la discriminación por la situación económica y la naturaleza de los centros en donde se obtuvo la formación escolar académica.

Honduras : Art. 96.6 C. del T.:la elaboración de “listas negras o índices”.

Nicaragua: la Arts. 82.6 C. Pol. y 17.b C. del T.: prohíbe la discriminación en la promoción del trabajo ,salvo las que tengan por origen el tiempo ,servicio , capacidad ,eficiencia y responsabilidad de los trabajadores. Art. 11.d Resolución del ministerio del Trabajo ,del 21-10-1997 :Se constituye en una causal para denegar la autorización de funcionamiento o para la cancelación temporal o definitiva de autorización concedida, el utilizar criterios discriminatorios en la colocación del personal.

1.b) Con motivo del género.

1)Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo del género.

Costa Rica : **Art. 618 C. del T. y 2 ley de promoción de la igualdad de la mujer.**

El Salvador :**Art. C. del Trabajo y Art. 165 C. P.**

Guatemala : **Art. 151 C. del Trabajo.**

Honduras :**Ley de igualdad de oportunidades para la mujer :prohíbe como requisito previo de contratación la prueba de embarazo (art. 46), cualquier acto discriminatorio en materia de remuneración (art. 44) ,selección ,empleo , asignación de trabajo y promoción, formación ,educación y capacitación (art.49).**

Nicaragua :**Principio fundamental XI y art. 138 del C. del Trabajo.**

2) Se prohíben las prácticas de acoso sexual en el empleo y la ocupación.

Costa Rica : **Arts. 1 y 23 ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia :obliga al Estado a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer en el empleo.**

El Salvador : **No existe regulación expresa ,aparte del art. 165 C. P.**

Guatemala :**No existe regulación expresa.**

Honduras :**Art. 147 A C. Penal :tipifica el delito de hostigamiento sexual.**

Nicaragua : **Art. 17.p C. del T. : es obligación del empleador velar por la erradicación de las prácticas de acoso o chantaje sexual.**

2.b)Con motivo de la nacionalidad.

1)Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con el motivo de la nacionalidad.

Costa Rica : **Art. 68 C. Pol. :decreto ejecutivo sobre las medidas orientadas a la regularización migratoria de los extranjeros ,para facilitar su contratación.**

El Salvador : **Art. 30.12 C. del Trabajo.**

Guatemala: **Art. 102.n C. Política.**

Honduras : **Art.96.6 C. del Trabajo.**

Nicaragua: **Principio fundamental XIII C. del Trabajo.**

3.b)Con motivo de la etnia.

1)Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de la etnia.

Costa Rica : **Arts. 618 a 620 y 624 C. del T.:**respecto de la jornada laboral , remuneración y despido.

El Salvador : **Art. 30.12 C. del Trabajo.**

Guatemala: **Acuerdo gubernativo núm . 459 –2002 de 28 de noviembre de 2002 fija el salario mínimo para actividades agrícolas y no agrícolas . Decreto legislativo núm. 18-2001 de 14 de mayo 2001 :elimina la restricción para la realización de huelga por parte de los trabajadores campesinos en tiempos de cosecha.**

Honduras :**Art. 96.9 C. del T.**

Nicaragua : **Arts. 27 C. Política y 17.b C. del Trabajo.**

4.b)Con motivo de discapacidad.

1)Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de discapacidad.

Costa Rica :**Arts. 24 y 27 ley de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: prohíbe actos de discriminación ,en la selección de personal, capacitación y superación en el empleo.**

El Salvador :**Arts. 2.1 y 2.5 ley de equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad :no deben ser discriminados en el acceso al empleo o en el despido. Arts. 24 y 25 Reglamento de la ley ya citada (art. 46) :por cada 25 trabajadores debe contratarse uno con discapacidad y corresponde a la autoridad administrativa ejecutar los programas de inserción laboral.**

Guatemala: **Art. 35 ley de atención a las personas con discapacidad :se prohíbe la discriminación en el proceso de selección de personal y tiene el derecho a un salario equitativo y a condiciones de trabajo adecuadas.**

Honduras : **Art. 4 decreto núm. 17-91 del 5 de marzo de 1991 :no deben ser discriminados en materia de salario, jornadas, premios, estímulos ,vacaciones y cualquier otra.**

Nicaragua : **Arts. 27 C. Política y 17.b C. del Trabajo.**

5.b)Con motivo del VIH/SIDA.

1)Se prohíbe cualquier clase de discriminación en el empleo y ocupación con motivo de ser portador del VIH/SIDA.

Costa Rica : **Arts .4 y 10 ley general sobre el VIH/SIDA :prohíbe solicitar dictámenes médicos para obtener o conservar un puesto de trabajo ;y reconoce el derecho de solicitar el cambio de condiciones de trabajo.**

El Salvador : **Arts. 5.a y 16 ley de prevención y control de la infección provocada por el virus de inmunodeficiencia humana :derecho de acceso al empleo y a no ser discriminado en la remuneración ,prestaciones ,condiciones de trabajo o despido y prohíbe exigir la prueba de VIH/SIDA como requisito de ingreso.**

Guatemala: **Arts. 20 ,22, 37, 42 y 43 ley general para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción y protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA :prohíbe la solicitud de prueba médica de ingreso al trabajo ,para disfrutar de beneficios económicos o conservar el empleo.**

Honduras : **Arts. 52-54 decreto núm. 147-99 ley especial sobre VIH/SIDA : prohíbe la discriminación en el salario y en el despido.**

Nicaragua : **Arts. 3 y 22 ley de promoción ,protección y defensa de los derechos humanos ante el SIDA :no puede ser impedimento para trabajar ni como causal de despido.**

c)Igualdad de oportunidades para la mujer en estado de gravidez.

1)Se protege a la mujer en estado de gravidez o que goza de su descanso por maternidad frente a despidos discriminatorios.

Costa Rica : **Arts. 94 C. del Trabajo y 93 CNA : cubre además hasta el término de la lactancia.**

El Salvador : **Art. 113 C. del T.:cubre hasta el post-parto.**

Guatemala: **Arts.151.b y 153 C. del T.:cubre además el período de lactancia que es de diez meses después del descanso post-natal.**

Honduras : **Arts. 128.11 C. Política ,124 y 144 C. del T. :cubre hasta 3 meses después del post-parto.**

Nicaragua :**Art. 144 C. del T.:cubre hasta el post-parto . Art. 1 Resolución del Ministerio del Trabajo ,23 –1-1998 :las empresas de zonas francas se comprometen asegurar idénticas condiciones de empleo ,sin discriminación por causa de embarazo.**

2)Existen procedimientos administrativos y/o judiciales que garantizan el despido sólo por causa justificada.

Costa Rica : **Art. 94 bis C. del T :ambos procedimientos.**

El Salvador :**No existe norma expresa.**

Guatemala: **Art. 151.c C. Del T.:ambos procedimientos.**

Honduras :**Arts. 124 ,144 ,145 C. del T. :procedimiento judicial.**

Nicaragua :**Art. 144 C. del Trabajo :procedimiento administrativo.**

III. ABOLICIÓN EFECTIVA DEL TRABAJO INFANTIL

1.La erradicación como regla general.

1)Existe un régimen especial para proteger al menor trabajador.

Costa Rica : Art. 71 de la C. Política.

El Salvador :Art. 38.10 C. Rep.

Guatemala :Art. 102.I C. Política.

Honduras :Arts. 124 y128.7 C. Política.

Nicaragua :Art. 84 C. Política.

a)El respeto a una educación mínima.

1)Se prohíbe el trabajo de los menores de edad ,si ello impide participar en un proceso de instrucción mínima u obligatoria.

Costa Rica : Arts. 78 C. Política y 78 CNA.

El Salvador : Arts. 38.10 y 56 C. Rep. ;105 y 114 C. del T. y 376 C. Fam.

Guatemala: Art. 74 C. Pol. y art. 38 de LPINA. Art. 77 C. Pol. :es obligación de los propietarios de las empresas industriales ,agrícolas ,pecuarias y comerciales ,establecer y mantener ,escuelas ,guarderías y centros culturales para sus trabajadores.

Honduras:Art. 124 ,128.7 y 171 C. Política y 32 C. del Trabajo.

Nicaragua : Art. 75 CNA.

2)Se conceden facilidades al menor que le permitan su asistencia a los centros educativos ,mediante modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales.

Costa Rica : Arts. 87 y 89 CNA.

El Salvador : Arts. 38.10 C. Rep. Y 106-108 C. del T.

Guatemala: No hay norma expresa.

Honduras : Art. 118 CNA.

Nicaragua : No hay norma expresa.

3)Se otorga al menor el derecho de que participe en sistemas de aprendizaje.

Costa Rica : Arts. 67 C. Política y 1 ley de aprendizaje.

El Salvador : Arts. 105 y 114 C. del Trabajo y 380 C. Fam.

Guatemala: Art. 170 C. Del Trabajo.

Honduras : Arts. 129 C. del T. ,38 y 47 Reglamento sobre Trabajo Infantil.

Nicaragua :Art. 134.i C. del Trabajo.

b)El respeto al desarrollo normal físico-psíquico.

1)Se prohíbe el trabajo de los menores de edad ,si ello impide su desarrollo normal físico-psíquico.

Costa Rica : Art. 71 C. Política.

El Salvador : Art. 38.10 C. Rep.

Guatemala: Arts. 50 y 102.I C. Política ,y 63 y 72 LPINA.

Honduras: Art. 124 C. Política.

Nicaragua: Art. 75 CNA.

2)Se prohíben las labores de los menores en actividades consideradas como

insalubres y peligrosas ,que forman parte de las peores formas de trabajo.

Costa Rica :Arts. 94 CNA ,4 y 5 Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes.

El Salvador : Arts. 106 a 108 C. del T. Art. 117 C. del T.: se exige como requisito de admisión al empleo un minucioso examen médico.

Guatemala: Arts. 201 C. del Trabajo y 72.d LPINA.

Honduras: Arts. 395 C. del T.,122 y 123 CNA ,8 y 9 Reglamento sobre Trabajo Infantil.

Nicaragua : Resolución Ministerial sobre Higiene Industrial en los lugares de trabajo y 74 CNA.

2.Las condiciones especiales de trabajo.

a)Edad mínima de admisión al empleo.

1)La edad mínima de admisión al empleo es de 14 ó 15 años.

Costa Rica :Arts. 78 ,85 ,86 y 92 CNA :15 años.

El Salvador : Arts. 38.10 C. Rep. ,114 C. del T. y 377 C. Fam. : 14 años y menos de esa edad siempre que sean trabajos ligeros e indispensables para su subsistencia propia o de su familia y no impidan cumplir con la educación mínima y obligatoria.

Guatemala: Arts.102.I C. Política ,150 C. del T. y 66 LPINA :14 años ,pero existen excepciones previa autorización administrativa.

Honduras: Art. 128 C. Política :16 años. Art. 120 CNA y 6 Reglamento sobre Trabajo Infantil :a partir de los 14 años.

Nicaragua : Art. 73 CNA :14 años.

2)La edad mínima de admisión al empleo en actividades consideradas como insalubres o peligrosas es de 16 ó 18 años.

Costa Rica : Art. 94 CNA : 18 años.

El Salvador : Arts. 38.10 C. Rep. Y 105 C. del T.: 18 años.

Guatemala :Art. 148 C. del Trabajo :18 años.

Honduras : Art. 128 C. del T. :16 años. Art. 10.a Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Pesca Submarina :18 años. Art. 44 C. del T. :18 años para servicios que deben prestarse en el exterior.

Nicaragua : Art. 74 CNA :18 años. Art. 3 Resolución Interministerial de 21 de enero de 1998 : 16 años en actividades relacionadas con el mar.

b)Jornada de trabajo.

1) Los menores de edad tienen derecho a una jornada de trabajo reducida.

Costa Rica : Art. 95 CNA :6 horas diarias y 36 semanales.

El Salvador :Arts. 38.10 C. Rep. Y 116 C. del T.: 6 horas diarias y 34 semanales.

Guatemala :Arts. 116 y 149 C. del T.: 7 horas diarias y 42 semanales para los

mayores de 14 años ;pero menores o iguales a 14 años ,6 horas diarias y 36 semanales.

Honduras : Arts. 128.7 C. Pol. y 32 C. del T.:6 horas diarias y 30 semanales . Art. 125 CNA :menores entre 14 y 16 años ,4 horas diarias y 20 semanales. Art. 7 Reglamento sobre Trabajo Infantil.

Nicaragua : Arts. 134.e C. del T.: 6 horas diarias y 30 semanales.

2)Se prohíbe la jornada nocturna.

Costa Rica :Art. 95 CNA.

El Salvador : Arts. 38.10 C. Rep. Y 116 C. del Trabajo.

Guatemala: Art. 148.c C. del Trabajo.

Honduras : Art. 129 C. del T. y Art. 7 Reglamento sobre Trabajo Infantil: trabajo hasta las 8 p.m.

Nicaragua : Art. 133 C. del Trabajo.

3)Se prohíbe la jornada extraordinaria.

Costa Rica : Art. 95 CNA.

El Salvador : Art. 116 C. del T.:admite hasta un máximo de 2 horas extraordinarias diarias.

Guatemala: Art. 148.c C. del Trabajo.

Honduras : Art. 129 C. del Trabajo. Art.7 Reglamento sobre Trabajo Infantil.

Nicaragua :Art. 134.e C. del Trabajo.

c)Reforzamiento de los mecanismos de vigilancia y control.

1)Se han reforzado los mecanismos de vigilancia y control.

Costa Rica :Directriz Ministerial ,núm. 1 de 13 de marzo de 2001 :se designa un inspector de trabajo especializado en trabajo infantil ,en cada una de las Oficinas Regionales de la Dirección nacional e Inspección del Trabajo .Art. 87 CNA :las autoridades de los centros educativos deben informar , a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo ,cualquier situación irregular en las condiciones laborales de los educandos.

El Salvador : No hay disposición expresa.

Guatemala: no hay disposición expresa.

Honduras : Arts. 50 y 51 Reglamento sobre Trabajo Infantil :se crea la Inspección de Trabajo Infantil.

Nicaragua : Art. 238.2 decreto núm. 71-98 de 30 de octubre de 1998 : se crea una Dirección de Inspectoría del Trabajo Infantil.

IV . ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.

1.El trabajo libre.

1)Toda persona tiene el derecho de escoger libremente su trabajo o de obtener un

trabajo digno.

Costa Rica : **Art. 56 C. Política.**

El Salvador : **Art. 9 C. Rep. Art. 153 C P. Art. 133 C. del Trabajo.**

Guatemala: **Art. 43 C. Política.**

Honduras :**Art. 127 C. Política.**

Nicaragua :**Art. 86 C. Política.**

2) Todo empleador debe abstenerse de incurrir en actos que pudieran significar un maltrato de palabra o de obra o bien ,afectar la dignidad y decoro de los trabajadores.

Costa Rica : **Art.69.c C. del Trabajo.**

El Salvador : **art. 29.5 C. del Trabajo.**

Guatemala: **Art. 61.c C. del Trabajo.**

Honduras : **Art. 95.6 C. del Trabajo.**

Nicaragua : **Art. 17.c C. del Trabajo.**

3) El trabajador puede dar por terminado su contrato en cualquier momento.

Costa Rica :**Arts. 28 y 84 C. del Trabajo.**

El Salvador : **Art. 54 C. del Trabajo.**

Guatemala: **Arts. 76 y 83 C. del Trabajo.**

Honduras : **Arts. 111.2 y 117 C. del Trabajo.**

Nicaragua : **Arts. 43 y 44 C. del Trabajo.**

2.El trabajo en las prisiones.

1)El trabajo penitenciario es voluntario.

Costa Rica : Art. 55 C. Penal.

El Salvador : Art. 105 ley pen. :trabajo penitenciario no tendrá carácter aflictivo .En lo posible se identificarán sus características con el trabajo en libertad.

Guatemala: Art. 390.2 C. del T. ,47 ,396 ,419 y 430 C. Penal : se trata de trabajo forzoso como medida disciplinaria ,por participar en una huelga ,o como castigo por la expresión de opiniones políticas determinadas.

Hoduras : Art. 52 decreto núm. 173-84 de 15 de octubre de 1984 : el trabajo es obligatorio para el condenado y voluntario para el procesado.

Nicaragua : Art. 195 C. del Trabajo.

CAPÍTULO 3. PANORAMA GENERAL Y PRÁCTICO DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE A NIVEL MUNDIAL A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT

Procederemos a continuación a través de los cuatro objetivos estratégicos establecidos por la OIT, esto es, la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo ; el empleo ; la protección social y el diálogo social, a dar una visión general del déficit de trabajo decente en el mundo, a partir del primer Informe Global publicado por la OIT (“ Su voz en el trabajo ”) correspondiente al seguimiento de la Declaración de principios y derechos fundamentales (1998) en 2000 y, tomando en consideración que , en la Memoria del Director General de la OIT , el chileno Juan Somavía , se planteó por primera vez el término Trabajo Decente (1999) , indicándose , entre otras cosas , que el trabajo decente era el punto de convergencia de los cuatro objetivos estratégicos antes señalados.

Por ello es que tomando como punto de referencia estos cuatro objetivos, se trata de observar el panorama mundial y determinar cuán lejos de esta meta que ha planteado la OIT se encuentra nuestra humanidad.

La verdad es que el panorama no es muy bueno , pero lejos de tener una visión negativa absoluta y paralizante , se puede observar que hay avances , no a la velocidad que se quisiera , pero los hay . Hay mucho que hacer todavía , y todos, a nivel individual , de organizaciones , países y continentes deben seguir dando la lucha para hacer de este mundo un lugar más grado donde vivir .

3.1. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

3.1.1.- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.

En junio de 2000 , se publica el primer Informe Global que forma parte del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo . Correspondió en esa oportunidad, a la libertad sindical y libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva y se tituló “ Su voz en el trabajo.” En él se detalla lo que estaba pasando en los países que habían ratificado los Convenios números 87 (1948) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98 (1949) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y los que no los habían ratificado aún .

Se señala en el Informe que “ La intimidación , las amenazas y, a veces , los asesinatos siguen siendo el sino posible de muchos trabajadores que intentan organizarse en ciertos países del mundo ” ⁵³

El Director General de la OIT señala , por otro lado , que “Una economía mundializada en la que las personas no tengan derecho a organizarse carece de legitimidad social ” ⁵⁴ y además , “ Los pueblos que se organizan para hacer escuchar su voz ” , añade, “ ejercen un derecho humano fundamental y el más importante derecho al desarrollo . ” (⁵⁵) Corresponderá , por tanto , en junio de 2004 publicar el nuevo Informe Global relativo a este tema , .pudiendo hacerse un análisis de los progresos o retrocesos de cada país.

Para poder hacer realidad el objetivo de la OIT de un trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres , es necesario que todos aquellos

⁵³ INFORME GLOBAL : Su voz en el trabajo. OIT (Citado en Comunicados de Prensa OIT/00/17. Un innovador informe global de la OIT pide respeto más generalizado de los derechos en el trabajo .[en línea] Jueves 25 de mayo de 2000. Ginebra. Pág.1. < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/p12/2000/17html>> . [Búsqueda e impresión : 01 junio 2003].

⁵⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT/00/17. Un innovador informe global de la OIT pide respeto más generalizado de los derechos en el trabajo. Ibidem.

⁵⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibidem

expresen su opinión al señalar qué significa para ellos un trabajo decente y el modo de conseguirlo. De allí que la libertad de asociación y la sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva constituyen un elemento esencial para lograr este objetivo de trabajo decente en una economía que se está globalizando.

Se insiste en creer que a pesar de existir violaciones a estos principios , un respeto a éstos sin duda que contribuye con el desarrollo económico , social y político de la humanidad.

No obstante el panorama “inquietante” mundial , el Director General de la OIT , Don Juan Somavía , señaló en una conferencia de prensa otorgada para presentar dicho Informe , que “ la OIT no conoce trucos de magia para resolver los problemas de la democracia , el desarrollo y el diálogo social , así que sólo puede apoyar a quienes se ocupan de resolver esos asuntos...” , agregando que “ lo más peligroso sería ver los problemas y concluir que son insolubles”.(⁵⁶) Ciertos aspectos de la globalización , como la revolución tecnológica en la información y las comunicaciones , son irreversibles.

Pero existen otros que se pueden cambiar y revertir para garantizar que “todos tengan un trabajo decente ”.(⁵⁷)

Organizarse para hacerse escuchar es “ejercer un derecho humano fundamental y también el derecho al desarrollo, que es esencial ”.(⁵⁸)

“ Si bien la libertad sindical y el derecho efectivo de negociación colectiva han sido reconocidos como derechos y principios fundamentales por los 175 Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , “ falta todavía mucho para conseguir una aceptación de esos principios y derechos fundamentales en la práctica ” , según se indica en el informe. Y se añade que “ como custodios de la democracia que son , los gobiernos no pueden limitarse a reconocer de boquilla ” estos principios.” (⁵⁹)

Violaciones y restricciones

1.- Prohibición directa de sindicatos : en Arabia Saudita , los Emiratos Árabes Unidos y Omán. En Bahrein y en Qatar , las limitaciones impuestas por los Gobiernos deniegan a las comisiones de trabajadores o consejos del trabajo los atributos de organizaciones independientes de trabajadores.

2.- Asesinatos de sindicalistas : en los últimos 10 años , señala el informe , se ha examinado de parte de la OIT alegatos de asesinatos en Colombia , Ecuador , Guatemala , Indonesia , y República Dominicana.

3.- Agresiones físicas : Colombia , Ecuador , Etiopía , Guatemala , Haití ,

⁵⁶ TERCER MUNDO ECONÓMICO. Tendencias & Análisis. TME 134-OIT/EI Panorama Mundial es inquietante. Informe de la OIT. [en línea] Pág. 2. <http://www.tercermundoeconómico.org.uy/TME134/actualidades02.html> [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].

⁵⁷ TERCER MUNDO ECONÓMICO. *Ibidem*.

⁵⁸ TERCER MUNDO ECONÓMICO. *Ibidem*.

⁵⁹ INFORME GLOBAL : Su voz en el trabajo. OIT. *Ibidem*.

Mauricio , Sudán y Zimbabwe .

4.- Arrestos y detenciones : China , Côte d'Ivoire , Djibouti , El Salvador , Etiopía , Gabón , Marruecos , Pakistán , Paraguay , República de Corea , República Democrática del Congo , Senegal y Sudán .

5.- Exilio forzoso : en Bahrein y Myanmar .

6.- Allanamiento de locales y confiscación de bienes sindicales : Côte d'Ivoire , Etiopía , La Federación de Rusia , Líbano , Nicaragua , República Centroafricana , y Senegal.

7.-La legislación nacional no protege a los trabajadores agrícolas o bienles niega el derecho de libertad sindical y de asociación : Afganistán , Bolivia , Burundi , los Estados Unidos , Honduras, India, Jordania y Paraguay .

8.- A los trabajadores domésticos (de sexo femenino en su mayoría) se les niega el derecho de asociación : Brasil , Jordania , Kuwait y en la provincia de Ontario , Canadá .

9.- Limitaciones para crear sindicatos o para afiliarse respecto de los trabajadores migrantes : Kuwait . Se les prohíbe ocupar cargos sindicales en Mauritania , Nicaragua , Rwanda y Venezuela . Se les excluye de la legislación nacional en Kirguistán .

10.- Después de la agricultura , el sector público es el más grande en el que se restringen los derechos de asociación y de negociación colectiva de los trabajadores . Generalmente los Estados se justifican aduciendo “ que la condición de funcionario público y sus atribuciones son incompatibles con la afiliación a una organización profesional y con la acción colectiva que pudiera derivarse de ella ”.(⁶⁰)

11.- Unos cuantos países sostienen que ciertas actividades son tan importantes que no es aplicable en su caso el ejercicio del derecho de organización : los bomberos de Japón y de la República de Corea como así, también , el personal penitenciario en Swazilandia .

12.- Restricciones importantes sobre estos derechos se ejercen en el personal docente de Camerúm y el personal médico de Kenya.

Se indica en el informe que ,aún en estos servicios esenciales , “ el derecho de organización se garantiza” . Las excepciones deben cotejarse “con el principio fundamental de que los trabajadores y todos los empleadores , sin distinción , deberían tener derecho a organizarse , con la única excepción posible del ejército y de la policía ”. (⁶¹)

13.- Casos de discriminación antisindical que incluyen acoso, listas negras y despidos en masa en las zonas francas : Bangladesh , Filipinas , República

Dominicana y Sri Lanka . Generalmente en estas zonas francas se limita la libertad sindical con el objeto de atraer inversiones extranjeras . Respecto a lo cual ,el informe

⁶⁰ INFORME GLOBAL : Su voz en el trabajo. OIT. Ob. cit. Pág. 2.

⁶¹ INFORME GLOBAL: Su voz en el trabajo. OIT. Ibídem.

señala “ las autoridades nacionales pensarán acaso que unos salarios muy bajos y una reglamentación laboral nula van a atraer a empresas, pero es muy posible que los inversionistas estén dispuestos a aceptar un costo más alto si hay una estabilidad política , una infraestructura, una demanda en el país para los bienes y servicios producidos y unas relaciones de trabajo apacibles ”.(⁶²)

14.- Continúan existiendo estructuras sindicales únicas patrocinadas y controladas por el Estado : China , Cuba , Iraq , República Árabe Siria , Sudán y Viet Nam . El informe señala “ El derecho a crear libremente organizaciones y a afiliarse a ellas no es compatible con un régimen de partido único ”. (⁶³)

15.- Las prohibiciones generales o la inexistencia de una disposición legal explícita y que reconozca el derecho de huelga desemboca en la negación, en la práctica , de ese derecho en : Arabia Saudita , Liberia y Myanmar .

16.- Arbitraje vinculante que descarta toda posibilidad de recurrir a la huelga se puede imponer a petición de las autoridades públicas en muchos países :

Argelia , Canadá , Egipto , Ghana , Guinea , Jamaica , Malí , Mauritania , Noruega , Perú y Rumania .

17.- Restricciones a las huelgas de protestas por la aplicación de políticas nacionales que afectan los intereses de los trabajadores : Bolivia , Honduras y Swazilandia .

18.- Son objeto de restricciones las llamadas huelgas secundarias o de solidaridad : Australia , Congo , Paraguay , Reino Unido , Turquía y Zambia.

19.- En muchos países, la participación en una huelga puede tener graves consecuencias , con inclusión de sanciones penales y despidos : Argelia , Azerbaiyán , Filipinas , Lituania , Pakistán , Rumania y Swazilandia .

20.- El Comité de Libertad Sindical de la OIT , sólo en 1999 examinó casos de despidos por huelga en Brasil , Bulgaria , Camboya , Colombia , Djibouti , México y Nicaragua .

El impacto de la globalización.

La globalización ha causado controversia porque causa impactos diversos según los países , comunidades e individuos . Lamentablemente, la economía mundial no beneficia a todas las personas o regiones del mundo y la revolución tecnológica no ha llegado aún a todos los sitios del planeta . Son muchos los países que están integrados a la economía global mientras que otros quedan marginados , trayendo como consecuencia un incremento de las desigualdades.

Los autores del documento expresan que “ Esta inclusión y exclusión de pueblos , regiones y sectores económicos , que se produce en forma simultánea , es una característica importante de la globalización y constituye uno de sus mayores peligros ”.(⁶⁴)

⁶² INFORME GLOBAL.: Su voz en el trabajo. OIT. Ibídem.

⁶³ INFORME GLOBAL. : Su voz en el trabajo. OIT. Ibídem.

Los empleadores , los sindicatos y los gobiernos se han visto forzados a tomar en consideración la competencia de otros países como consecuencia de la liberalización comercial y financiera , la integración de los mercados, la expansión del comercio de bienes y servicios así como del flujo de capital , y la reducción de los costos de transporte y comunicaciones.

La internacionalización de la producción , redujo gravemente el sentido y el impacto de la negociación colectiva. Algunos postulan que la negociación , de acuerdo a las circunstancias, debería hacerse a nivel internacional , pero “ no hubo avances importantes en esa dirección. ” (⁶⁵)

El informe destaca también la creciente “deferencia en materia de representación ” que existe en el mundo del trabajo .(⁶⁶)

La mayor flexibilidad de los métodos de trabajo , así como el aumento de los subcontratos y empleos de medio horario ha hecho que sea más difícil la organización de los trabajadores en defensa de sus propios intereses .

El crecimiento de la economía informal (más del 80 % de todos los nuevos empleos de América Latina y el 93 % de los empleos de África en los años 90) aumentó la proporción de trabajadores sin ninguna forma de representación colectiva.

El Sr. Somavía señaló que “ Es necesario que las organizaciones de trabajadores y de empleadores reduzcan la brecha en la representación , tornándose hacia la economía informal y la nueva economía , en donde se están creando empleos” (⁶⁷) agregando que , como resultado de lo anterior “hay más mujeres que hombres en puestos de trabajo no sindicados no protegidos, que carecen de la seguridad del empleo y esto perpetúa la pobreza de las familias ”. (⁶⁸)

El documento indica que “ Con miras a establecer la igualdad entre los sexos y dar un mayor vigor a los sindicatos , es indispensable que las mujeres puedan ejercer su derecho a afiliarse a un sindicato y que sus intereses estén representados en un plano de igualdad con el de los hombres” y , agrega que “ no solamente deberían estar presentes en la mesa

de negociaciones , sino que será también menester precisar más claramente sus intereses propios durante la negociación colectiva , para tener la seguridad de que en todo convenio colectivo se tomen en consideración las prioridades y aspiraciones de unas

⁶⁴ INFORME GLOBAL. TERCER MUNDO ECONÓMICO. Tendencias & Análisis. TME 134-OIT/EI Panorama Mundial es inquietante. Informe de la OIT. [en línea]. Pág. 4 .< <http://www.tercermundoeconomico.org.uy/TME134/actualidades02.html> > [Búsqueda e impresión : 25 mayo2003].

⁶⁵ INFORME GLOBAL. TERCER MUNDO ECONÓMICO. Ibídem.

⁶⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT/00/17.Ob. cit. Pág. 4.

⁶⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT/00/17. Ibídem.

⁶⁸ INFORME GLOBAL . Su voz en el trabajo. OIT. Ob. cit. Pág. 4.

y otros ”. (⁶⁹)

Por último , el informe de la OIT en el que se pide la adopción de medidas por parte de los trabajadores , los empleadores y los gobiernos para

hacer realidad las promesas de respetar estos derechos concluye señalando tres prioridades vinculadas entre sí :

a.- hay que procurar que todos los trabajadores puedan constituir un sindicato y afiliarse al que hayan elegido sin temer represalias o intimidaciones , y que los empleadores puedan formar asociaciones independientes y adherirse a ellas ;

b.- procede fomentar una actitud constructiva y abierta de las empresas privadas y de los empleadores públicos ante la representación libremente elegida de los trabajadores y el establecimiento de métodos convenidos de negociación y formas complementarias de cooperación sobre las condiciones de trabajo ;

c.- se debe promover el reconocimiento por las autoridades públicas del principio de que una buena gobernación del mercado de trabajo , basada en el respeto de los principios y derechos en el trabajo , puede contribuir poderosamente a un desarrollo económico , político y social estable ,en el contexto de la integración económica internacional , la expansión de la democracia y la lucha contra la pobreza.

En marzo de 2003 se emitió un comunicado de prensa (⁷⁰) en el que se señalaba el último informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre Belarús , China , Colombia , Venezuela y otros por violaciones del principio de libertad sindical y de los derechos sindicales .

Belarús : Denuncias de interferencias del Gobierno en las elecciones sindicales .

China : Denuncias sobre detención y persecución de los representantes de los trabajadores , de su estado de salud y el trato que se les otorgaba.

Colombia : Desde el último examen del caso por actos de violencia contra dirigentes sindicales efectuado en noviembre de 2002 , se habían denunciado 11 asesinatos , 2 secuestros , 1 atentado y 15 amenazas .

Etiopía : Acusaciones de violaciones de la libertad sindical ,incluidos el asesinato , el arresto y la detención que datan desde 1996.

Guatemala : Denuncias de agresiones , amenazas e intimidaciones a miembros sindicales de diversas empresas e instituciones públicas y asaltos y saqueos de las sedes sindicales .

Venezuela : Continúan las quejas sobre violaciones de la libertad sindical tanto de organizaciones de trabajadores como de organizaciones de empleadores.

Complementando los antecedentes anteriores, la CIOSL (Confederación

⁶⁹ INFORME GLOBAL. Su voz en el trabajo. Ibidem.

⁷⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT/03/15:Último INFORME DEL Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre Belarús , China , Colombia, Venezuela y otros. [en línea]. Viernes 28 de marzo de 2003. Págs. 1 y 2. < <http://www-ilo-mirror.corner.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/15.html>> . [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003] .

Internacional de Organizaciones Sindicales), que representa a 158 millones de trabajadores y de trabajadoras de 231 organizaciones afiliadas y miembro de la agrupación Global Unions (Sindicatos Mundiales) , publicó su Informe Anual (⁷¹) sobre violaciones a los derechos sindicales de 2003 , señalando que del total de 133 países que comprende el Informe de este año, durante el año 2002 fueron asesinados o hechos desaparecer 213 sindicalistas, más de 2.000 fueron detenidos, casi 1000 heridos y unos 30.000 despedidos por sus actividades sindicales. En el documento se analizan las distintas situaciones que se verificaron en Asia , África , Medio Oriente , Europa y América Latina y el Caribe .

3.1.2 – Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

“...El control abusivo de un ser humano sobre otro es la antítesis del trabajo decente.” (⁷²) Así lo señala don Juan Somavía ., Director General de la OIT , en el segundo Informe Global denominado “Alto al trabajo Forzoso,” compilado como continuación de la Declaración de la OIT a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (OIT , 1998) , publicado en todo el mundo en mayo de 2001 y debatido por los 175 Estados miembros de la OIT en la 89ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo .

Por desgracia , el trabajo forzoso no es el mal recuerdo de un pasado negro de la humanidad . Se señala en el informe que “Aunque condenado universalmente , el trabajo forzoso está descubriendo nuevos y desagradables rostros que se unen al de siempre. Las formas tradicionales de trabajo forzoso , como la esclavitud o el trabajo en servidumbre , persisten todavía en algunas zonas ; es un tipo de prácticas de tiempos pasados que nos persiguen en nuestros días . En contextos económicos nuevos , hay otras formas perturbadoras , como el trabajo forzoso en conexión con el tráfico de seres humanos , que están surgiendo ahora casi en todas partes ”. (⁷³) El trabajo forzoso siempre presenta dos elementos característicos : el ejercicio de la coerción y la denegación de libertad .

“ Durante los últimos cien años aproximadamente , las prácticas coercitivas de trabajo forzoso se asociaron en primer lugar con los regímenes coloniales de principios del siglo veinte y con restos de situaciones de servidumbre. A continuación se crearon los campos de concentración y de trabajo y otras formas de trabajo obligatorio que

⁷¹ CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES. CIOSL en línea. 13 julio2003. ÁFRICA: Alarmante represión antisindical.10 junio 2003.Pág. 1 . <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991218210&language=ES> . [Búsqueda e impresión : 21 julio 2003].

⁷² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Revista de la OIT: TRABAJO Número 39- Trabajo forzoso y tráfico de seres humanos : la esclavitud todavía nos acecha. Comunicación. Artículos archivados.[en línea]. Junio de 2001. Ginebra. Pág. 1. < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/39/human.html>> . [Búsqueda e impresión : 19 julio 2003].

⁷³ INFORME GLOBAL OIT: Alto al trabajo forzoso. Mayo de 2001 (citado en la Revista de la OIT Número 39- Trabajo Forzoso y tráfico de seres humanos : la esclavitud todavía nos acecha. Comunicación . Artículos archivados.[en línea]. Junio de 2001. Ginebra. Pág. 1. < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/39/human.html>> . [Búsqueda e impresión : 19 julio 2003].

mancharon los años centrales del siglo y que nos acechan en la actualidad en forma de continuas reclamaciones de indemnización que afectan a países y empresas . La consolidación de los regímenes democráticos , junto a la existencia de economías más abiertas y de compromisos renovados de lucha contra la pobreza y la delincuencia internacional hacen posible concebir nuevas esperanzas de relegar efectivamente al pasado el trabajo forzoso. ” (⁷⁴)

Por otro lado , universalmente hay acuerdo en relación a la definición de trabajo forzoso , esencialmente es entendido como aquél realizado bajo coerción y sujeto a penalización.

Víctimas más vulnerables

- 1.- Mujeres
- 2.- Minorías étnicas o raciales
- 3.- Migrantes
- 4.-Niños
- 5.- Pobres

Trabajo forzoso en la actualidad

1.- Esclavitud y secuestros . Aunque el secuestro físico de personas ya no se practica como antes , se sigue dando especialmente en África . Están en la lista negra de la OIT Liberia y Mauritania por secuestro debido a rivalidades tradicionales de tipo étnico o conflictos internos .

2.-Participación obligatoria en obras públicas. En algunos países se exige a individuos aptos para el trabajo que participen en el desarrollo comunitario .

En algunas zonas de Asia se ha impuesto la participación obligatoria en obras públicas , como en Viet Nam.

3.-Trabajo forzoso en la agricultura y en zonas rurales aisladas. Todavía existen sistemas de peonaje y servidumbre en algunas zonas del mundo .Frecuentemente se han informado casos de trabajo forzoso en las plantaciones agrícolas de África Occidental , que afectaba particularmente a niños . Los países mencionados son Costa de Marfil , Mali , Benin y Togo (con niños obligados a trabajar en plantaciones) .

4.- Trabajadores domésticos en situaciones de trabajo forzoso. A muchos empleados domésticos se les impide que salgan de la casa del empleador o se les retiene sus documentos de identidad . En muchos de esos casos , se dan situaciones de violencia y hasta de torturas. Oriente Medio es la región donde más se producen este tipo de casos .

5.- Trabajo en régimen de servidumbre. Son los trabajadores que prestan sus servicios por consideraciones económicas a través de un préstamo o un adelanto .La deuda se vuelve la causa original de la servidumbre . En Asia el problema es grave , aunque la India (con cifras oficiales de 2,617 millones de personas en esta situación) , Nepal y Pakistán han adoptado legislaciones muy estrictas .

⁷⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La revista de la OIT. TRABAJO Número 39. Ob. cit. Pág. 4.

6.- Trabajo forzoso impuesto por militares. Guatemala es el país que menciona la OIT , por su desempeño en la década de los 90 . El caso más grave es Myanmar .

7.-Trabajo forzoso vinculado con el tráfico de personas. Los principales destinos suelen ser los centros urbanos de los países más ricos (Amsterdam , Bruselas , Londres , Roma ,Sidney , Tokio).

8.- Algunos aspectos de los presos y de los programas de rehabilitación por el trabajo. “ En algunos estados de los Estados Unidos se han celebrado ferias de empleo penitenciario y , en ocasiones , los servicios de colocación temporaria contratan a reclusos, prácticas muy criticadas por las organizaciones de trabajadores ”,(⁷⁵) dice el informe de la OIT . Además , una 77 mil personas están recluidas en centros estatales cuyos propietarios son empresas privadas .

Es claro que el trabajo forzoso lo encontramos tanto en países ricos como pobres . Según expresó Thetis Mangahas , experta de la OIT en cuestiones de trabajo forzoso y migraciones , a “...lo menos 90 países de distintos continentes están involucrados en estas prácticas como puntos de origen , de tránsito o de destino del tráfico de personas...” . (⁷⁶)

Una base de las estimaciones sobre el número de personas sometidas a esclavitud en el mundo son cálculos del gobierno de Estados Unidos publicados el año 2002 en un informe sobre trata de personas , a partir de datos recogidos en 1997 . En este documento estadounidense se fijaron en por lo menos 700.000 las víctimas de esa trata , en su mayoría mujeres y niños .

Los expertos emplean también cálculos de la Organización Internacional para las Migraciones, que elevan a 4 millones el número de personas sometidas a tráfico interno e internacional . Don Juan Somavía señaló a esos técnicos que sería conveniente disponer de un “gráfico “ para medir los efectos en el mundo del problema del trabajo forzoso.(⁷⁷)

Uno de los expertos de la OIT sobre el tema , Roger Plant , manifestó las dificultades que se oponen a una medición apropiada del fenómeno , que consideró semejantes a las que impiden registrar con precisión el trabajo infantil .(⁷⁸)

El trabajo forzoso se manifiesta rodeado de secreto , oculto , se desarrolla en la economía subterránea y con frecuencia está vinculado con organizaciones delictivas .

⁷⁵ INFORME GLOBAL OIT: Alto al trabajo forzoso. Mayo de 2001 (citado por VÁSQUEZ, L. 2001.Sociedad. Denuncian la proliferación del trabajo forzoso y la esclavitud.[en línea]. LA VOZ DEL INTERIOR ON LINE. Córdoba , Argentina. Sábado 26 de mayo de 2001.Pág. 1. < <http://www.lavozdelinterior.com/2001/0526/sociedad/notas34969-1.htm>>[Búsqueda e impresión : 21 julio 2003].

⁷⁶ CAPDEVILLA, G. 2003. Inter Press Service . La esclavitud perdura en lugares inimaginables.[en línea]. 07 de mayo de 2003 (cita a Mangahas, Thetis, OIT) Pág. 1. < <http://listas.rcp.net.pe/pipermail/noticias/2003-Mayo/004358.html> > [Búsqueda e impresión : 08 mayo 2003].

⁷⁷ CAPDEVILLA, G. 2003. Inter Press Service. *Ibidem*.

⁷⁸ CAPDEVILLE, G. 2003. Inter Press Service. *Ibidem*.

Las investigaciones realizadas en 2002 por la OIT permiten comprobar en Europa no se escapan de este flagelo ; se verificaron casos en Italia y Francia en el ámbito textil. También la encontramos en la industria del sexo , donde se mueven millones de dólares . En Estados Unidos la trata de personas introdujo en ese país en 1997 con fines de explotación sexual a unas 50.000 personas , entre ellas mujeres y niños .

No obstante la magnitud del problema del trabajo forzoso , el informe de la OIT denominado “ Alto al trabajo forzoso “ , destaca ciertos éxitos de la ayuda internacional a los gobiernos orientada a identificar la naturaleza y las dimensiones del problema dentro y fuera de sus fronteras nacionales .Como el problema es tan complejo ningún país puede abordarlo individualmente y, por lo tanto, exige una combinación de medidas de lucha contra la pobreza y de regulación del mercado laboral . “ En el Informe se destaca el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT (IPEC) , que ha colaborado con gobiernos, sindicatos, organizaciones de empleadores y ONGs para atender e problema del trabajo infantil y el tráfico de niños .” (⁷⁹) Por otro lado los “...programas en los que participan las mujeres , basados en la educación , la formación , el crédito y otras formas de aumento de la autonomía , han sido cruciales para aplicar una estrategia efectiva de lucha contra el tráfico de niños”.(⁸⁰) También el documento examina el importante rol desempeñado por los órganos sancionadores de la legislación y por las organizaciones de las Naciones Unidas , que han aundo sus fuerzas para coordinar esfuerzos y abordar el problema desde varios frentes (como el Programa Mundial contra el tráfico de Seres Humanos) . “Además , las organizaciones de trabajadores y empleadores así como organismos particulares han adoptado algunas medidas concretas , como la de sumarse al Pacto Mundial , el acuerdo de colaboración empresarial del sistema de las Naciones Unidas , que incluye entre sus principios el de la liberación del trabajo forzoso. ” (⁸¹)

3.1.3.- La abolición efectiva del trabajo infantil.

En junio de 2002 se procedió a dar a conocer el tercer Informe Global de la OIT , correspondiente al seguimiento de la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) titulado “ Un futuro sin trabajo infantil ”.

Para la OIT trabajo infantil es “ toda actividad que implica la participación de los niños / as cualquiera que sea su condición laboral (asalariado ,independiente , trabajo familiar no remunerado) o la prestación de servicios , que les impidan el acceso , rendimiento y permanencia en la educación , se realicen en ambientes peligrosos , produzcan efectos negativos inmediatos o futuros , o se lleven a cabo en condiciones que afecten el desarrollo psicológico, físico , moral o social de los niños ” .(⁸²)

Constituirían peores formas de trabajo infantil : “ ... esclavitud , servidumbre por

⁷⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Revista de la OIT: TRABAJO Número 39. Ob. cit. Pág. 5.

⁸⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . La Revista de la OIT : TRABAJO Número 39. Ibídem.

⁸¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Revista de la OIT : TRABAJO Número 39. Ibídem.

deudas , prostitución, pornografía, reclutamiento forzoso de niños para utilizarlos en conflictos armados, uso de niños para el tráfico de estupefacientes y otras actividades ilícitas , y toda otra forma de trabajo susceptible de perjudicar o arriesgar la salud, la seguridad o la moral de los jóvenes de ambos sexos menores de 18 años .”(⁸³)

Cerca de 246 millones de niños de entre 5 y 17 años participan actualmente en algún tipo de trabajo infantil y que unos 179 millones de ellos (entre 5 y 17) siguen expuestos a las peores formas de aquel tipo de trabajo.

Características

- 1.- Se da a más temprana edad en el campo que en la ciudad , especialmente con las niñas , a veces antes de los 5 años .
- 2.-El 80 % de los niños y niñas trabajan en la economía informal .
- 3.- El 10 % se ocupa en sectores más organizados .
- 4.- El trabajo les impide ir a la escuela o les limita el rendimiento escolar .
- 5.- Tres de cada cuatro niños trabajadores abandonan los estudios .

Condiciones

- 1.- Jornadas laborales superiores a los límites máximos establecidos por las legislaciones nacionales para un trabajador adulto .
- 2.- Ingresos inferiores . El 90 % de los niños y niñas trabajadores entre los 10 y 14 años perciben una remuneración igual o menor que el salario mínimo , es decir , alrededor de un 20 % menos de lo que gana un adulto con 7 años de escolaridad , incluso salarios inferiores , o se les paga en especies .
- 3.- Derechos laborales inexistentes y empleos precarios .

Causas

Son múltiples , complejas y se van interrelacionando .

- 1.- Es causa y consecuencia , a la vez , de la pobreza . En América Latina y el Caribe , 39 de cada 1000 niños mueren antes de cumplir 5 años de edad .En los países industrializados decrece a 6 de cada 1000 . En África Subsahariana se incrementa a 100 niños de cada 1000.

La pobreza del hogar empuja a los niños al mercado del trabajo para obtener el sustento familiar o para complementarlo.

La existencia del trabajo infantil perpetúa la pobreza del hogar a través de las generaciones , reduciendo el crecimiento económico y el desarrollo social . Impide que los niños adquieran la enseñanza y los conocimientos que en la edad adulta les permitiría

⁸² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. IPEC-OIT.2002. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Servicios. ¿ Qué es Trabajo Infantil ?.[en línea]. Pág. 1. < <http://www.ipeo.org.cr/servicios/Trabajo=Infantil.shtml> > [Búsqueda e impresión : 28 mayo 2003].

⁸³ ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. 2002. Trabajo infantil. [en línea]. Pág.3.< <http://www.onu.org/temas/infancia/infoit2002/info.pdf>>. [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].

acceder a oportunidades de trabajo decente .

- 2.- Falta de trabajo decente para los adultos.
- 3.- Falta de una protección social adecuada.
- 4.- La desigualdad .
- 5.- La alevada dependencia de la agricultura en la economía en su conjunto .
- 6.- La violencia intrafamiliar .
- 7.- Patronos culturales .
- 8.- Permisividad social .
- 9.- Falta de oportunidades.
- 10.-Lagunas y contradicciones normativas.
- 11.-Los conflictos armados y el flagelo del VIH/SIDA .

12.-Estructura y tamaño de la familia (número ,sexo , edad , espacio y orden de nacimiento de los niños , presencia de miembros familiares ancianos o impedidos , número de adultos en edad de trabajar) .

13.- En última instancia , apunta a la injusta estructura social , económica y política de los países .

La experiencia demuestra que la combinación del crecimiento económico , el respeto por las normas laborales , la enseñanza universal y la protección social junto con una mejor comprensión de las necesidades y los derechos de los niños , contribuyen a corregir estas diferentes causas .

Sectores de la economía en que encontramos este flagelo

Existe en los más variados sectores económicos : la pesca (en alta mar también) , las manufacturas , el turismo , el servicio doméstico (sobre todo respecto de las niñas que a partir de los 13 años son expuestas la mayor parte del día a maltratos físicos , emocionales y sexuales) y la economía informal urbana . En realidad , el número grueso de niños económicamente activos (el 70 %) trabaja en el sector agropecuario , por lo general en pequeñas parcelas, pero también en grandes plantaciones , donde se han observado largos horarios de trabajo , utilización de productos tóxicos o equipos inadecuados . Unos 111 millones de menores de 15 años realizan trabajos peligrosos y deberían ser retirados inmediatamente de ese tipo de trabajo .

En todo caso, la "...mayoría de los casos de trabajo infantil se encuentran en la economía informal , a menudo en las más "ocultas" y peligrosas formas de trabajo , entre ellas el trabajo forzoso y la esclavitud . Los niños son los más vulnerables a todos los aspectos negativos de la actividad ." (⁸⁴)

"Otras formas de trabajo informal infantil son el trabajo familiar o en el hogar (tareas domésticas , trabajo a destajo subcontratado) ; la fabricación (desde fuegos artificiales

⁸⁴ NOTICIAS OBRERAS.2002.Geografía del trabajo informal.[en línea] Pág.6 < <http://www.rcci.net/globalización/2002/fg287.htm> > [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].

hasta cerillas , ropas o muebles) ; fabricación de ladrillos , la talla de piedras , la recogida de basura , la construcción , la agricultura comercial, e incluso la prostitución y el tráfico de drogas.” (⁸⁵)

También muchos “... niños realizan actividades como la mendicidad, el robo y otros pequeños delitos , pero también lavan coches , limpian zapatos, hacen ventas callejeras , reparten mercaderías y desarrollan otros trabajos en las calles para conseguir el sustento para ellos mismos y en ocasiones para sus familias .” (⁸⁶)

Los niños de la calle han aumentado en lugares donde se han producido conflictos armados como Free Town en Sierra Leona y Monrovia en Liberia , en el África Subsahariana , a consecuencia de la epidemia de SIDA , y en las ciudades del Sudeste Asiático como resultado de la crisis económica de finales de los años noventa .

En Indonesia , las familias pobres trataron de hacer frente a la crisis financiera de la segunda mitad del decenio de 1990 utilizando más mano de obra infantil . En 1998 , la proporción de niños y jóvenes que trabajaban en el sector agrícola fue mayor que en años precedentes , aunque descendió su empleo en los sectores no agrícolas de la construcción , el comercio y la industria manufacturera . Pero el aumento más importante de informali-zación del trabajo como consecuencia de la crisis económica fue el llevado a las calles , y en particular , por niños . “Se calculó que el número de niños de la calle aumentó de unos 10.000-15.000 valor estimado previo a la crisis, a alrededor de 50.000 a mediados de 1998 , y se creía que un tercio de todos ellos se encontraba en Yakarta y en los distritos de alrededor .”(⁸⁷)

Las niñas tienden a ser más vulnerables que los niños , empiezan a trabajar a más temprana edad , reciben menos salarios por el mismo trabajo , trabajan más horas y en sectores ocultos y no regulados donde hay prostitución infantil , esclavitud , venta y trata de niños , servidumbre por deudas y condición de siervo. Entre los 211 millones de niños trabajadores, alrededor de 102 millones son niñas . Si bien los datos demuestran que hay más niños que niñas trabajando , el número de niñas trabajadoras pueden subestimarse en muchas encuestas estadísticas que no contabilizan las sustanciales actividades no económicas llevadas a cabo , con frecuencia , dentro y alrededor del entorno familiar .

Las niñas tienden a abandonar con frecuencia la escuela para que sus padres puedan asistir al trabajo o para cuidar a sus hermanos o miembros enfermos o discapacitados.

Consecuencias

Sociales y morales :

- 1.- Profundiza la desigualdad
- 2.- Viola los derechos humanos fundamentales de la infancia y la adolescencia

⁸⁵ NOTICIAS OBRERAS.2002. *Ibidem*.

⁸⁶
8

⁸⁷ NOTICIAS OBRERAS.2002. *Ibidem*.

- 3.- Acelerado proceso de maduración
- 4.- Impide o limita el adecuado proceso educativo
- 5.- Enfrentamiento a un ambiente adulto y , a veces , hostil.
- 6.- Pérdida de la autoestima , problemas de adaptación social y traumas .

Físicas y psíquicas:

- 1.- Enfermedades crónicas
- 2.- Dependencia de fármacos
- 3.- Retraso en el crecimiento
- 4.- Agotamiento físico
- 5.- Abusos físicos y psíquicos
- 6.- Picaduras de insectos y animales ponzoñosos
- 7.- Infecciones a causa de químicos
- 8.- Heridas , quemaduras y amputaciones
- 9.- Dolores en las articulaciones y deformaciones óseas .

Económicas :

- 1.- La pérdida de 2 años de escolaridad a largo plazo significa un 20 % menos de salario durante toda su vida adulta .
- 2.- Pérdida de poder adquisitivo del mercado nacional.
- 3.-La pérdida de años de educación se traduce en una calidad inferior del capital humano disponible en una sociedad.
- 4.- Incidencia negativa en el PIB .

Distribución geográfica del trabajo infantil

- 1.- La cifra más alta en términos absolutos de niños entre 5 y 14 años que trabajan , se concentra en la región de Asia y el Pacífico representando unos 127 millones de niños , es decir , el 60 % del total mundial .
- 2.- En el segundo lugar figura África Subsahariana , con 48 millones de niños , representando el 23 % del total .
- 3.-Prosigue América Latina y el Caribe con 17,4 millones de niños , representando el 8 % del total .
- 4.-El cuarto lugar lo tiene Oriente Medio y el Norte de África con 13,4 millones , representando el 6 % del total .
- 5.- Por último , el quinto lugar lo ocupan los países del Este e industrializados , representando el 1 % del total .

El trabajo infantil constituye un fenómeno deplorable de alcance mundial y , según el Informe de la OIT , ningún país o región es inmune al mismo .

Se indica que aproximadamente 2,5 millones , es decir , el 1 % de los niños que

trabajan en todo el mundo , viven en los países industrializados ,mientras que 2,4 millones de ellos viven en las economías en transición.

Las encuestas realizadas en los países en desarrollo indican que la inmensa mayoría (70 %) de los niños que trabajan participan en ramas de actividad del sector primario tales como : la agricultura, la pesca , la caza y la silvicultura .

Un 8 % aproximadamente en la industria manufactura , el comercio mayorista y minorista , la restauración y la hotelería .

Un 7 % en trabajos domésticos y el sector de los servicios .

Un 4 % en el transporte , el almacenamiento y las comunicaciones.

Un 3 % en la construcción y la explotación de minas y canteras.

El trabajo infantil adquiere generalmente graves proporciones en la agricultura comercial vinculada a los mercados de algodón , el cacao , el café , el caucho , el sisal y otros productos básicos .

Estudios realizados en Brasil , Kenya y México han revelado que entre el 25 % y el 30% de la fuerza de trabajo total empleada en la producción de diversas materias primas estaba constituida por niños menores de 15 años .

América Latina

1.- El panorama de América Latina y el Caribe es desolador , representando el 8% de la distribución geográfica de este flagelo mundial , equivalente a 17,4 millones de niños y niñas que trabajan entre los 5 y 14 años.

2.-Si bien no hay estadísticas precisas , el trabajo infantil es un problema potencialmente creciente en los países más pobres y más grandes de la zona del Caribe , en particular , en Belice , Guyana , Jamaica y Suriname.

3.-En Brasil, Colombia y Ecuador, el 20% de las niñas de 10 a 14 años laboran como empleadas domésticas, siendo el porcentaje aún más alto en las zona rurales.

4.-En Brasil ,hay más de 7 millones de niños trabajadores. De éstos, más de 560.000 son niños trabajadores domésticos.

5.-En Honduras , 40% de los niños trabajadores trabajan en el sector agrícola. En Guatemala, la cifra es de 65% y en El Salvador de 67%.

6.-Se estima que en Ecuador (con una población total de 12 millones) existe aproximadamente una población activa de niños entre 5 y 17 años de 314.900.

7.-Se cree que alrededor de 50.000 niños en Perú y 13.500 en Bolivia trabajan en la minería artesanal del oro.

Acción por parte de la OIT

El Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) es el programa mundial de cooperación técnica más grande sobre trabajo infantil. Estos programas IPEC han tenido un impacto considerable en más de 70 países tanto para el retiro de cientos de miles de niños del lugar de trabajo, como para aumentar la conciencia general sobre este flagelo y para reforzar la capacidad de las instituciones con

responsabilidad respecto del trabajo infantil. Ejemplos recientes de proyectos:

-Perú . Minería. Desde 1998 , se han realizado proyectos de asistencia directa con el apoyo del IPEC en dos regiones mineras del Perú. Han sido beneficiados unos 1000 niños de entre 6 y 18 años de edad y sus familias. El objetivo ha sido retirar a los niños de trabajos peligrosos y rehabilitarlos a través de enseñanza, formación de capacidades y otros servicios de apoyo.

--Panamá ,Costa Rica , Nicaragua , Guatemala , El Salvador y la República Dominicana. Explotación sexual. El objetivo del proyecto está destinado a impedir y eliminar las peores formas de trabajo infantil, ayudando a los países de la subregión que se han mostrado comprometidos a terminar con el problema del trabajo infantil ratificando el Convenio de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil (C.182),y aplicando el Convenio y sus recomendaciones mediante: una investigación orientada hacia políticas y medidas respecto a las peores formas de trabajo infantil, actividades para el aumento de la conciencia, apoyo al proceso de consultas tripartitas, con el fin de desarrollar programas de acción nacional y estrategias preventivas y formular y aplicar programas de acción para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

-Guatemala. Fuegos artificiales. El IPEC , en colaboración con el Gobierno y las ONG está realizando un proyecto para evitar que 2.500 niños empiecen a trabajar en la industria de fuegos artificiales , y al mismo tiempo retirar a unos 2.200 niños trabajadores del mismo sector en dos municipalidades y en la vecindad de Ciudad de Guatemala.

Convenios de la OIT

El Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm.138) tiene por objetivo la abolición efectiva del trabajo infantil para los niños menores de la edad reglamentaria para la escolaridad obligatoria o , en todo caso , menores de 15 años de edad.

El Convenio de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm.182), se concentra en la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para los niños menores de 18 años de edad.

Otras normas internacionales pertinentes

Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño ,que pone de relieve los derechos económicos , civiles , culturales y sociales de los niños. Esta Convención está ratificada por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas excepto dos y está vigilada por el Comité de los Derechos del Niño; y los Protocolos facultativos de dicha Convención (2000) extienden las obligaciones de la Convención relativas a la venta de niños , la prostitución infantil , la pornografía infantil y la participación de los niños en los conflictos armados.

África

1.- El 23% de los niños y niñas que trabajan en el mundo se encuentran en Africa Subsahariana.

2.- El 41% de los niños y niñas de este continente trabajan.

3.- Como promedio, más de un 30% de los niños africanos entre 10 y 14 años de edad son trabajadores agrícolas.

4.- En Ruanda , se estima que hay 400.000 niños trabajadores. De éstos , se cree que 120.000 están implicados en las peores formas de trabajo infantil y 60.000 son trabajadores domésticos .

5.- Un estudio reciente , realizado por el Ministerio de los Servicios Públicos y del Trabajo de Ruanda , respecto a los niños que se dedican a la prostitución en diversas ciudades de Ruanda reveló que un 40% de los niños que se dedican a la prostitución habían perdido a sus padres , un 94% vivían en condiciones de extrema pobreza y un 41% nunca habían asistido a la escuela.

6.- En Tanzania , se estima que unos 4.600 niños trabajan en las minas a pequeña escala.

7.- En Tanzania , niños pequeños de hasta 8 años de edad trabajan en las minas 30 metros bajo tierra durante ocho horas por día , sin luz ni ventilación adecuadas , constantemente expuestos a accidentes o en peligro de muerte a causa de los derrumbes.

8.- El Gobierno de Kenia ha notificado recientemente que 1,9 millones de niños entre 5 y 17 años de edad son trabajadores. Sólo 3,2% de estos niños han seguido enseñanza secundaria y un 12,7% de ellos no ha asistido a ninguna escuela oficial.

9.- En Kenia , durante la intensa temporada de cosecha del café , se ha estimado que hasta un 30% de los cosechadores son niños menores de 15 años.

10.- Según el Gobierno de Zambia hay unos 595.000 niños trabajadores en Zambia . De éstos , un 58% tienen 14 años o menos y , por consiguiente , no pueden realizar ningún tipo de trabajo en virtud de la Ley sobre el empleo de las personas jóvenes.

11.-En Zimbabwe se ha estimado que hasta 5 millones de niños de entre 5 y años de edad se ven forzados a trabajar .

.- Un estudio del IPEC sobre los niños trabajadores en las minas a pequeña escala en Madagascar , demostró que más de la mitad (58%) tenían 12 años o menos, que sólo un tercio tenía la oportunidad de adquirir conocimientos y que la mitad de ellos procedían de familias con una situación económica precaria y condiciones de vida difíciles.

.- Se cree que unos 120.000 niños menores de 18 años se han visto obligados a tomar las armas como niños soldados o que trabajan como maleteros militares, mensajeros, cocineros o esclavos sexuales en África.

.- Entre 10.000 y 15.000 niños de Malí trabajan en las plantaciones de Costa de Marfil. Muchos de ellos son víctimas del tráfico de niños.

.- En Marruecos se estima que unos 50.000 niños trabajan como empleados domésticos.

.- En África Occidental se estima que 35.000 niños son objeto de explotación sexual comercial.

Acción por parte de la OIT. Ejemplos.

En el África Subahariana , se lanzaron o ampliaron diez programas nacionales durante 2000-2001 incluidos los de Ghana ,Nigeria ,Uganda ,Zambia , Malí , Níger ,

Burkina Faso , Senegal , Togo y Benin .

El objetivo de estos programas es la eliminación de las peores formas de trabajo infantil , principalmente en el sector agropecuario y en el sector informal.

Europa

1.-El Gobierno de la Federación de Rusia estimó que es posible que hasta 1 millón de niños trabajen en el país. De éstos, la OIT ha estimado que unos 16.000 trabajan en San Petersburgo y 50.000 en Moscú.

2.-La OIT ha estimado también que unos 350.000 niños trabajan en Ucrania.

3.-En Turquía, 1,4 millones de niños , es decir, un 87% de todos los niños rurales, eran trabajadores familiares no remunerados en 1999.Esta cifra ha pasado a ser de 0,9 millones ,es decir, el 84% de los niños rurales en 1999.

Acción por parte de la OIT. Ejemplos.

Rusia. Niños de la calle. Un programa de acción IPEC de 3 años de duración lanzado en San Petersburgo , Rusia, en 1999, ofrece apoyo directo a los niños que trabajan en la calle , a menudo víctimas de las peores formas de trabajo infantil, con un énfasis especial para retirarlos de la calle y ofrecerles tanto a ellos como a sus familias otras alternativas.

Rumania. Trabajo rural infantil. Lanzado en 2001, este programa de un año de duración trata de evitar y eliminar el trabajo infantil consolidando la capacidad del Ministerio de Educación y de Investigación para aumentar la asistencia, retención y tasas de resultados de los niños ex trabajadores.

Asia

1.- La región de Asia y el Pacífico ostenta el número máximo de niños económicamente activos (5-14 años) , unos 127 millones , o 60% del total.

2.- En Tailandia , el tráfico de niños representa un comercio anual equivalente a 500.000 millones de bahts , aproximadamente el 50% y el 60% del presupuesto anual del Gobierno. Como negocio , el tráfico de niños es más provechoso que el tráfico de estupefacientes.

3.- En 1996 , se estimó que un total de 194.180 niños trabajadores extranjeros trabajaban en Tailandia . La mayoría de los niños procedían de Myanmar , Laos y Camboya ; el 70% eran muchachos que típicamente trabajan en lugares de construcción , o en pequeñas tiendas , fábricas u hogares.

4.- La mayoría de las mujeres jóvenes chinas procedentes de la provincia de Yunnan son traficadas y vendidas para trabajar en la industria del sexo en Tailandia.

5.- En Jaipur , India , unos 13.000 niños trabajan en la industria del pulido de piedras preciosas.

6.- Se ha estimado que 18.000 niños trabajan en la minería a pequeña escala en Papua , Nueva Guinea . Las estimaciones correspondientes a Filipinas e Indonesia son de 9.300 y 2.180 respectivamente.

7.- En Yakarta , la cifra estimada de niños trabajadores domésticos es de 70.700 . Un estudio efectuado recientemente por la Oficina Central de Estadísticas reveló que el

número total de niños trabajadores en Indonesia(entre 10 y 14 años de edad) es de 2,3 millones.

8.- Se estima que 1.160 niños trabajan en jermals (plataformas pesqueras) en Filipinas . Se reclutan anualmente hasta 2.900 niños en este sector.

9.- En Bangladesh , aproximadamente 6,3 millones de niños se dedican a 300 formas de trabajo distintas . De éstas , 45 se consideran arriesgadas para los niños.

10.- El número de niños económicamente activos en Pakistán se ha estimado en 3,3 millones.

Acción por parte de la OIT. Ejemplos.

Nepal. En 1998-1999 la mediación del IPEC fue esencial para retirar a más de 4.000 niños de los trabajos peligrosos , ofreciendo también apoyo para su rehabilitación y reintegración. Más de 3.700 niños trabajadores se han beneficiado también del Programa sobre Enseñanza no Oficial Fuera de la Escuela, y más de 2.500 niños recibieron apoyo para asistir a la escuela oficial.

Bangladesh. Este proyecto procede de un compromiso en 1995 por parte de todos los fabricantes de prendas de vestir de Bangladesh para liberar sus lugares de trabajo de niños trabajadores. Durante los tres años siguientes, el número real de niños empleados en este sector se redujo de casi 10.000 en 1995 a unos 1.500 en 1998. Esto se logró gracias a un programa basado en la vigilancia del trabajo infantil y en la rehabilitación social. Esto implicó la cooperación entre empleadores, el Gobierno de Bangladesh y diversos órganos de las Naciones Unidas.

Pakistán. Iniciado en agosto del año 2000, este proyecto estaba destinado a impedir y eliminar el trabajo infantil en el sector de la fabricación de pelotas en el distrito de Sialkot. Se basaba en la vigilancia en el lugar de trabajo y en la previsión de alternativas para los niños y sus familias, incluida la educación básica , la formación preprofesional y la capacitación, cuidados básicos de salud y oportunidades de generación de ingresos.

Hasta ahora , más del 90% de los centros de fabricación de Sialkot están vigilados, unos 6.019 niños están inscritos en centros de enseñanza no oficial recientemente creados y 3.229 niños han recibido cuidados de salud.

3.1.4.- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

En junio de 2003 apareció el cuarto y último Informe Global de la OIT correspondiente al seguimiento de la Declaración de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), titulado “La hora de la igualdad en el trabajo” , el estudio más extenso y profundo realizado por este organismo en relación a la discriminación en el empleo (Conferencia Internacional del Trabajo , 91^a , reunión 2003).

El panorama mundial no es alentador . “Si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido , muchas continúan siendo un elemento cotidiano y permanente en el lugar de trabajo o están tomando nuevas y más

sutiles formas .” (⁸⁸) En el estudio se señala que dejar de enfrentar “ las amplias desigualdades socioeconómicas ” que existen en este mundo del trabajo , no sólo equivale a “desperdiciar recursos y talento humano ” sino que puede tener en los próximos años “efectos catastróficos en la cohesión social nacional, la estabilidad política y, en consecuencia, en el desarrollo ”” (⁸⁹) en el futuro .

El documento “...de la OIT hace responsable de la constante discriminación a los prejuicios , a los estereotipos y a las instituciones con prejuicios que han resistido a décadas de esfuerzos legislativos y medidas políticas sesgadas adoptadas por los gobiernos , los trabajadores y los empleadores contra la desigualdad de trato en el trabajo.” (⁹⁰)

“La discriminación - definida en el Convenio número 111 (1958) de la OIT como cualquier distinción , exclusión o preferencia basada en motivos de raza , color , sexo , religión , opinión política , ascendencia nacional u origen social (entre otras características) “ que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación ”. La discriminación puede perpetuar la pobreza, impedir el desarrollo , la productividad y la competitividad , y provocar inestabilidad política , según el Informe preparado con arreglo a la Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”. (⁹¹)

Don Juan Somavía , Director General de la OIT , ha señalado que “Hemos realizado progresos ” y agrega que “ Actualmente , la discriminación ha sido condenada formalmente prácticamente de manera universal y en numerosos países se han adoptado medidas para luchar contra la discriminación en el trabajo . La discriminación sigue siendo , sin embargo , un “ blanco ” móvil y nos queda un largo trecho por recorrer en el camino de la igualdad ”.(⁹²)

Principales conclusiones del Informe

1.- La discriminación sigue siendo un problema común en el lugar de trabajo. En el documento se afirma que “ si bien algunas de las formas más flagrantes de discriminación en el trabajo pueden haber disminuido , muchas continúan existiendo y otras han adquirido formas nuevas o menos visibles ”. “ Por ejemplo , el efecto combinado de la migración , la redefinición de los límites nacionales... los crecientes problemas económicos y las desigualdades han exacerbado ciertos problemas como la xenofobia y

⁸⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT /03/19: La OIT lanza el primer Informe global sobre discriminación en el trabajo. Lunes 12 de mayo de 2003. [en línea] Ginebra. Pág. 1 . < <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/19.htm> > . [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].

⁸⁹ INFORME GLOBAL: La hora de la igualdad en el trabajo . Mayo de 2003 (citado en Comunicados de Prensa OIT/03/19: La OIT lanza el primer Informe global sobre discriminación en el trabajo. Pág .1.)

⁹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT/03/19. *Ibidem*.

⁹¹ 91

⁹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa OIT/03/19. Ob. cit. Pág. 2.

la discriminación racial y religiosa ". Más recientemente , nuevas formas de discriminación por discapacidad , VIH/SIDA , edad u orientación sexual se han convertido en una causa de preocupación creciente .

2.- Los progresos realizados en la lucha contra la discriminación en el trabajo no han sido uniformes , incluso en las formas reconocidas desde hace largo tiempo como la discriminación contra la mujer . Así , se afirma en el informe que " la discriminación en el trabajo no desaparecerá por sí misma ni tampoco el mercado se preocupará de ese problema ". Por ejemplo , si bien el número de mujeres que recibe un salario en la actualidad es mucho mayor que hace 50 años , las mujeres aún se ven relegadas a trabajos poco calificados . Incluso en los países en los que las mujeres han recibido una educación igual o mejor que la de los hombres , el " techo de cristal " obstaculiza a menudo su último ascenso hacia la cima . Y , en todo el mundo , la mayoría de las mujeres continúa ganando menos que los hombres .

La razón principal de disparidad de ingresos estaría provocada por el inferior capital humano de la mujer y de las trayectorias intermitentes de su carrera profesional , sin embargo , la disparidad de género en la educación se reduce y en muchos casos la escolaridad de mujeres supera la de los hombres.

" En general todos los países a nivel mundial consignan adelantos en materias de ingresos de las mujeres comparados a los de los hombres .

En América Latina los mayores avances estuvieron en Paraguay , con un 19 % de mejoramiento ; Colombia , con 14 % ; y en niveles más modestos figuran Chile, con 5 % , y Ecuador con 1% ..." (⁹³). No obstante , la situación de discriminación aún perdura , pese a que las mujeres representan cerca del 45% de los trabajadores del comercio y el 49% en el ámbito profesional y técnico .

Siendo un problema de carácter global , el Informe puntualiza "...como factor determinante de las desigualdades de remuneración por razón de sexo , la restricción o la prohibición legal (en algunos países) de que la mujer trabaje en horas extraordinarias o con horario nocturno." (⁹⁴) También se agrega la idea que la contratación de mujeres implica un costo más alto .

Ahora , dentro de esos costos se incluirían : las prestaciones de la maternidad ; el ausentismo supuestamente mayor de las mujeres ; su menor disposición para trabajar horas extras ; su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres .

Sin embargo , el estudio indica que la discriminación de la mujer en el ámbito laboral pasa asimismo por una " falta general de comprensión de la diferencia entre los conceptos igual remuneración por trabajos iguales o similares , e igual remuneración por trabajos de igual valor " . (⁹⁵)

⁹³ INFORME GLOBAL: La hora de la igualdad en el trabajo. Mayo de 2003(citado por Instituto Nacional de Estadística . OIT : Remuneraciones Discriminación De La Mujer en el Trabajo .[en línea] 2003. Pág.1. < <http://www.ine.cl/noticias/desp046.htm>> . [Búsqueda e impresión : 27 mayo 2003].

⁹⁴ INFORME GLOBAL. Ibidem.

Todos estos elementos constituyen factores negativos “que perpetúan de alguna forma la desigualdad en materia de remuneración.”⁽⁹⁶⁾

Incluso , agrega el documento, las tasas salariales y las escalas de sueldos desiguales , una vez establecidos , pueden aplicarse para desfavorecer los niveles de ingresos de las mujeres .

En la India , por ejemplo , “...la clasificación salarial de los trabajadores calificados y no calificados en ocasiones ha ubicado a las mujeres dentro de la categoría salarial no calificada y peor remunerada , y a los hombres dentro de la categoría salarial mejor pagada , independientemente de la naturaleza o el nivel de calificación del puesto de trabajo.”⁽⁹⁷⁾

En Argentina , Brasil y México las clasificaciones se concentran en cuatro categorías ocupacionales : trabajadoras en el sector de servicios oficina , actividades de comercio y venta , profesionales y técnicos .

Mientras que en la categoría relativa a comercio y ventas la diferencia de ingresos varía entre el 68% y el 74 % , en la categoría de profesionales y técnicos las argentinas ganan 81% de lo que ganan los hombres del mismo grupo ocupacional .

“ En Brasil , las mujeres perciben el 64% de lo que reciben los hombres por el mismo trabajo realizado .”⁽⁹⁸⁾

En muchos países industrializados y en desarrollo el cambio de las mujeres hacia trabajos dentro de esferas más amplias y mejor remuneradas ha posibilitado un incremento de los ingresos femeninos superiores , comparados con los ingresos de los varones.

La brecha entre los ingresos suele ser menor en los países en donde la negociación colectiva está centralizada y donde se hace hincapié en políticas salariales igualitarias en general (por ejemplo Australia , Noruega y Suecia) . Y suele ser mayor en los países que recalcan un papel tradicionalmente no igualitario de las mujeres en el mercado del trabajo (por ejemplo Japón) o en los que fijan de forma descentralizada los salarios en función del mercado , realizando negociaciones en el ámbito de la empresa (por ejemplo : Estados Unidos) .

Desde 1995 los datos indican una tendencia general descendente del desequilibrio de ingresos promedio entre hombres y las mujeres , con un aumento ,en algunos países , de los ingresos de las mujeres con respecto a los de los hombres . Aquí nos encontramos con países como Eslovenia , Polonia y Rumania , donde los ingresos de las mujeres ya eran relativamente alto comparados con los de los hombres .

⁹⁵ INFORME GLOBAL. *Ibidem*.

⁹⁶ INFORME GLOBAL. *Ibidem*.

⁹⁷ INFORME GLOBAL . Ob. cit. Págs. 2 y 3.

⁹⁸ INFORME GLOBAL . *Ibidem*.

En América Latina el ingreso promedio por hora del trabajo entre varones y las mujeres de los sectores no agrícolas aumentó del 68% al 78% entre 1990 y 2000 , mientras que el coeficiente de ingresos mensuales aumentó de 59% a 66% .

La diferencia entre esos dos indicadores se debe al menor tiempo medio de trabajo de las mujeres (39,9 horas semanales para las mujeres , en relación con 46,8 % para los hombres).

3.- Las desigualdades dentro de los grupos discriminados continúan aumentando . Es cierto que han aumentado las políticas antidiscriminatorias y , por tanto , han aumentado el empleo y las ganancias de muchos grupos desfavorecidos ,pero n ha sido suficiente. Las políticas de discriminación positiva , por ejemplo contribuyeron a crear , en algunos países , una nueva clase media de personas que antes eran discriminadas .

4.- La discriminación empuja a menudo a las personas a trabajos con salarios bajos dentro de la economía “ informal “ . Generalmente las personas discriminadas quedan atrapadas en los peores empleos en los que se les niega toda prestación , protección social , formación profesional , capital ,tierra o crédito . Las mujeres , más que los hombres tienen mayores probabilidades de verse empleadas en este tipo de actividades invisibles y subestimadas , como el servicio doméstico pagado , el trabajo familiar no remunerado y el trabajo en el hogar.

5.-El fracaso en la erradicación de la discriminación contribuye a perpetuar la pobreza . Las personas discriminadas se encuentran a menudo entre los más pobres entre los pobres y la pobreza es más grave entre las mujeres que en otros grupos discriminados .La discriminación genera una red de pobreza, trabajo infantil y trabajo forzoso y exclusión social .

6.- Todos se benefician con la eliminación de la discriminación en el trabajo: los individuos , las empresas y la sociedad en su conjunto . La equidad y la justicia en el lugar de trabajo fomentan en gran medida la estima y el buen estado de ánimo de los trabajadores . Una mano de obra más motivada y productiva mejora la productividad y la competitividad de las empresas .

Una mejor distribución de las oportunidades para desarrollar y utilizar los talentos de los distintos grupos de la sociedad , contribuye a lograr la cohesión social en sociedades cada vez más diversificadas .

Tipos de discriminación

1.- Discriminación de género . No obstante que las mujeres van teniendo cada vez más acceso al mercado de trabajo , todavía queda mucho por hacer. Es más usual encontrar a mujeres en los empleos peor pagados y con menores condiciones de seguridad , como así también , las diferencias salariales entre hombres y mujeres siguen siendo significativas en la mayoría de los países. Sin perjuicio de que la tasa de desempleo ha sido casi siempre superior respecto de las mujeres .

Esta discriminación puede verificarse en cualquier etapa del empleo , desde la selección y contratación hasta la formación y remuneración . Ambos , hombres y mujeres , suelen trabajar en sectores diferentes de la economía y ocupan puestos distintos dentro del mismo grupo profesional

.Hay una tendencia a que la mujer sea empleada en una serie más reducida de ocupaciones que el hombre y es más probable que trabaje a tiempo parcial o mediante contratos de corta duración .Además , afronta un mayor número de obstáculos para la promoción y el desarrollo de su carrera.

Las desigualdades se mantienen en el ámbito de los salarios , jerarquía y promoción , no obstante el desarrollo industrial producido por la exportación ha abierto muchas ocupaciones a las mujeres . De los análisis realizados pareciera que la segregación profesional se mantiene igualmente en las nuevas áreas de trabajo relacionadas con la tecnologías de la información y la comunicación , que en algún momento fueron aclamadas como una puerta a la igualdad de trato y oportunidades para la mujer .

2.- Discriminación racial. Aún persiste y afecta , según el informe de la OIT entre otros , a los migrantes , a las minorías étnicas y a los pueblos indígenas y tribales . El hecho de haber aumentado grandemente la intensificación de la migración , ha alterado los modelos de discriminación racial contra los trabajadores migrantes , la segunda y terceras generaciones de migrantes y los ciudadanos extranjeros . La percepción de estos trabajadores como extranjeros , incluso cuando no lo son , puede generar discriminación contra ellos . En la actualidad ya no se utilizan las viejas teorías sobre supuesta superioridad de un grupo racial o étnico sobre otro , sino que se utilizan teorías sobre las eventuales repercusiones negativas que , en la integridad de la identidad nacional, pueden tener las culturas extranjeras e incompatibles .

3.-Discriminación por enfermedad . En particular , se enfoca a las personas aquejadas de VIH/SIDA y , en particular , contra las mujeres . Pueden adoptarse diferentes formas como por ejemplo , la exigencia de realizarse pruebas médicas que pueden resultar en una negativa de contratación ; la exigencia de pruebas sereológica a los visitantes extranjeros que van a permanecer largo tiempo en el país ; y , en algunos países , la obligación de realizar pruebas médicas los trabajadores migrantes . A veces , se incluyen despidos sin pruebas médicas , notificación ni entrevista , descenso de categoría , denegación de prestaciones del seguro de salud , reducciones salariales o acoso .

4.- Discriminación por discapacidad . En la actualidad , cerca del 7 al 10 por ciento de las personas en el mundo son discapacitadas y , con certeza , el porcentaje irá en aumento con el envejecimiento demográfico . La mayoría de los discapacitados viven en países en desarrollo y las tasas de discapacidad parecen ser más altas en las zonas rurales que en las urbanas . La forma más habitual de discriminación es la negación de oportunidades , tanto en el mercado de trabajo como en la educación y la formación profesional .La tasa de desempleo de los discapacitados alcanza por lo menos el 80 % en muchos países en desarrollo. Generalmente estas personas se hallan en empleos con bajos ingresos , no calificados y de escasa importancia o sin protección social alguna .

5.- Discriminación por religión . El clima político actual ha contribuido a exacerbar sentimientos de temor mutuo y discriminación entre los distintos grupos religiosos , amenazando con desestabilizar las sociedades y generar violencia .Esta discriminación puede incluir la conducta ofensiva de colegas o de personal jerárquico hacia miembros de minorías religiosas , la falta de

respeto hacia las costumbres religiosas y la ignorancia de las mismas ; la obligación de trabajar en días festivos o feriados religiosos , la falta de neutralidad en las prácticas de contratación y de promoción profesional , la denegación de un permiso de trabajo ; y la falta de respeto por las normas sobre vestimenta .

6.-Discriminación por motivos de edad . Esta forma de discriminación no se circunscribe a los trabajadores cercanos al retiro . Hacia el 2050 , el 33 % de las personas que viven en los países desarrollados y el 19 % de quienes viven en los países en desarrollo tendrán 60 años o más y la mayoría será mujer .

La forma de hacerlo puede ser evidente , como cuando se fija límites de edad para una contratación o más sutil , como el imputar al aspirante una falta presunta de potencial para progresar profesionalmente o bien demasiada experiencia . Otras formas incluyen un limitado acceso a la formación profesional y condiciones que prácticamente obligan a los trabajadores a jubilarse en forma anticipada .

7.- Discriminación múltiple . Una persona puede encontrarse en una situación en que puede tener varios elementos que generan discriminación.

Hay una tendencia a que las personas más pobres y del sector informal sean

víctima de varias formas de discriminación. Los pueblos indígenas y tribales se encuentran entre los más pobres entre los pobres , y las mujeres de estos grupos se ven las más afectadas .

Cualquiera sea el lugar de trabajo , una fábrica ,la oficina , la plantación o la casa , se está en un lugar estratégico para la lucha contra la discriminación . El Sr. Juan Somavía señala que “ no existe una única solución que se adapte a todas las situaciones para lograr la igualdad en el trabajo ” (⁹⁹). No basta con las legislaciones que prohíben la discriminación . “Se requieren de instituciones que garanticen la efectiva observancia de la ley ,medidas positivas , educación sin prejuicios , formación profesional y servicios de empleo y también indicadores que permitan supervisar los progresos . Una combinación de políticas e instrumentos es esencial cualquiera sea la forma de discriminación de que se trate .” (¹⁰⁰)

El Director General manifiesta , además , que “La eliminación de la discriminación en el trabajo es responsabilidad de todos ” y agrega “ El estado tiene la obligación de prohibir las prácticas discriminatorias y establecer leyes firmes e instituciones y políticas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones de empleadores y trabajadores , en forma individual o conjunta , deberían identificar y combatir las prácticas discriminatorias en el trabajo . Es sumamente importante que puedan escucharse las voces de los trabajadores discriminados sin importar dónde trabajen ” (¹⁰¹)

⁹⁹ INFORME GLOBAL: La hora de la igualdad en el trabajo. (citado en Comunicados de Prensa OIT/03/19. Ob. cit. Pág. 5.).

¹⁰⁰ INFORME GLOBAL: La hora de la igualdad en el trabajo. (citado en Comunicados de Prensa OIT/03/19. Ibídem.)

¹⁰¹ INFORME GLOBAL: La hora de la igualdad en el trabajo. (citado en Comunicados de Prensa OIT/03/19. Ibídem.).

3.2.-EMPLEO

Lamentablemente , el número de desempleados ha alcanzado en el mundo niveles sin precedentes y los deseos de que en este año 2003 las cosas mejoren , pareciera no se cumplirá . Así se ha señalado en el informe emitido por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) titulado “Tendencias mundiales del empleo “ , publicado en enero de 2003 .(¹⁰²)

En relación a esto , el Director General de la O I T , Sr. Juan Somavía , ha señalado “Mientras miles de millones de personas pasan a engrosar las filas de desempleados o de trabajadores pobres , las dudosas perspectivas de recuperación económica a nivel mundial hacen que sea poco probable que las tendencias del empleo se inviertan en 2003 ”.(¹⁰³)

Si a este informe aunamos el presentado ante la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra , en junio de 2003, titulado “Superarla pobreza mediante el trabajo ”(¹⁰⁴) , el panorama es , por decir suavemente, desalentador. Entre lo señalado en este informe , está el que la “ ...meta de reducir la pobreza a la mitad para el año 2015 no podrá ser alcanzada sin medidas innovadoras que permitan a los pobres trabajar para lograr una vida decente.” (¹⁰⁵) Juan Somavía agregó que “Tal como están las cosas , no se alcanzará el Objetivo del Milenio de reducir a la mitad antes de 2015 la pobreza extrema ...”.(¹⁰⁶)

El panorama es tenebroso por donde se lo mire, puesto que se está lidiando con la falta de empleo y la eliminación de la pobreza en última instancia.

Algunos datos proporcionados por estos informes son los siguientes :

1.- El desempleo oficial afecta a 180 millones de personas en todo el mundo. Es el nivel más alto en la historia y continúa creciendo. Además , hay cerca de 1.000 millones

¹⁰² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe :Tendencias mundiales del empleo. Enero 2003 (citado en : Comunicados de Prensa OIT/03/1.Nuevo informe de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo en 2003.[en línea]. Viernes 24 de enero de 2003. Pág. 1 .) < <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/1.htm> .> [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].

¹⁰³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibídem.

¹⁰⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe : Superar la pobreza mediante el trabajo. Junio de 2003. (citado en : Comunicados de Prensa OIT /03/26. Somavia presenta nueva propuesta contra la pobreza ante la Conferencia de la OIT. [en línea]. Viernes 6 de junio de 2003. Pág. 1 .) < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/26.htm-23k-1> 4julio>. [Búsqueda e impresión : 03 julio 2003.].

¹⁰⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibídem.

¹⁰⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibídem.

de personas subempleadas, que si bien tienen empleo, no pueden utilizar al máximo su creatividad o su potencial de producción.

2.-La brecha de ingresos entre los más ricos y los más pobres continúa ensanchándose. En 1960 era de 30 a 1 , y en 1999 ya había llegado a ser de 74 a 1 .

3.- Las mujeres y las niñas son más vulnerables a la pobreza que los hombres. Las dos terceras partes de las mujeres trabajadoras en el mundo en desarrollo se desempeñan en la economía informal, la mayoría en los trabajos peor pagados.

“El empleo en el sector informal puede revestir diversas formas : entidades económicas no registradas (por ej., vendedores ambulantes), trabajo doméstico, utilización de mano de obra familiar no remunerada, externalización y subcontratación.” (¹⁰⁷) Por otra parte, en África “el trabajo informal representa más del 80% de los empleos no agrícolas, más del 60% de los empleos urbanos y más del 90% de los empleos creados en la última década. En África Subsahariana ,el sector informal no agrícola aumentó un 66% en los diez últimos años. En América Latina , el empleo informal en las zonas urbanas pasó del 50% en 1990 al 58% en 1997.La proporción de mujeres en el sector informal (66%) es mayor que la de los hombres (59%). En los países de Europa Central y Oriental y en los países de transición, el paso a la economía de mercado vino a la par con un fuerte crecimiento del sector informal. En cuanto a Asia , el trabajo informal representa entre el 45% y el 85% del sector no agrícola y entre el 40% y el 60% del empleo urbano. Tras la crisis asiática en 1997,la economía informal se ha propagado rápidamente a todo el continente.”(¹⁰⁸)

En cuanto a Europa y en Norteamérica, la situación cambia. “Dentro de la propia Unión Europea la economía informal representa el 5% del PNB de los países escandinavos, Irlanda ,Austria y Holanda , y puede rebasar el 20% del PNB en otros estados miembros , como Italia y Grecia. En Estados Unidos, la modalidad informal afecta particularmente a los sectores de la electrónica y del textil, donde las mujeres, latinoamericanas y asiáticas, ocupan un lugar predominante.” (¹⁰⁹)

La mayoría de los trabajadores del sector informal soportan difíciles condiciones de vida y de trabajo. Estas últimas se caracterizan por ser relaciones de poder y explotación ,un bajo nivel de ingresos, la precariedad del empleo, un desmedido tiempo de trabajo, la falta de protección social, formación, seguridad e higiene, y la ausencia de negociación sindical.”(¹¹⁰)

4.- Durante los próximos 10 años 1.000 millones de jóvenes que hoy tienen entre 5 y

¹⁰⁷ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. Junio 2002.Dossier realizado para la CMT. Informe anual sobre los derechos de los trabajadores-2002- Trabajar en el sector informal: una oportunidad , un riesgo, un reto. Capítulo 3: Condiciones de trabajo contrarias a las normas.[en línea] Pág. 1.< <http://www.atal.org/movimien17capIII.htm> .> [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].

¹⁰⁸ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. Ibídem.

¹⁰⁹ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. Ibídem.

¹¹⁰ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. Ibídem.

15 años se incorporarán a la población en edad de trabajar .Sin embargo , la economía mundial no está capacitada para aprovechar ese potencial.

La pobreza es un fenómeno mundial que afecta a todas las naciones; la vemos presente en los 20 países más industrializados del mundo , donde 10 por ciento de la población vive en o por debajo de la línea de la pobreza.

5.-A fines de 2002 , el número de trabajadores pobres , o de trabajadores que sobrevivían con un dólar al día , volvió a aumentar, alcanzando el nivel de 1998 que se situó en 550 millones.

6.- Si bien el desempleo aumentó en todo el mundo debido a la desaceleración de la actividad económica mundial y a la evolución de la situación del 11 de septiembre , América Latina y el Caribe fueron los más afectados , alcanzando el desempleo un nivel sin precedentes de casi el 10 por ciento .

Radiografía Mundial

“ El desempleo comenzó a crecer después de la irrupción de las tecnología de la información y de la comunicación (TIC) en la primavera de 2001, provocando una desaceleración de la actividad económica.”(¹¹¹) Consecuencia de los ataques del 11 de septiembre en Nueva York y Washington , D.C. , se produjeron nuevas crisis y se agravó la contracción económica. El crecimiento más lento en los países industrializados se tradujo en pérdidas de empleo en las industrias de los países en desarrollo orientadas a la exportación. Los más dañados fueron los sectores orientados a la exportación con gran densidad de mano de obra , como por ejemplo la industria del vestido que emplea a un alto porcentaje de mujeres.

“Entre 2000 y 2002 el empleo disminuyó en los países industrializados , a excepción de Italia y Nueva Zelandia, en donde siguió aumentando en 2001 pero a costa de un descenso de la productividad.” (¹¹²) En los países industrializados , en general , ha aumentado el desempleo en forma constante ; del 6,1 por ciento en 2000 al 6,9 por ciento en 2002. En la Unión Europea , el desempleo disminuyó entre 2000 y 2001 , del 7,8 por ciento al 7,4 por ciento, pero volvió a aumentar en 2002 al 7,6 por ciento. En “...América del Norte , el desempleo aumentó rápidamente en 2001 y 2002 , pasando del 4,8 por ciento al 5,6 por ciento en los Estados Unidos y del 7,2 por ciento al 7,6 por ciento durante el mismo período en Canadá”. (¹¹³) En América Latina y el Caribe la contracción económica global de 2001 produjo que aumentara raudamente la tasa de desempleo de muchos países. La disminución del crecimiento económico desembocó en “ ...un aumento del desempleo en casi toda América Latina y en el Caribe entre 2001 y 2002 , situándose la tasa de desempleo en casi el 10 por ciento a pesar del menor número de personas que

¹¹¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa. OIT/03/1: Nuevo informe de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo en 2003. [en línea] .Viernes 24 de enero 2003. Pág. 2 .< <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/1.htm>>.[Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].

¹¹² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . Ibídem.

¹¹³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibídem

se incorporaron a la fuerza de trabajo.” (¹¹⁴) Por otro lado , el “...desempleo en la región afectó al 16 por ciento de los jóvenes trabajadores en 2001 , lo que supone un aumento con respecto al 12 por ciento que se había registrado en 1997; además , casi todos los empleos para jóvenes los genera la economía informal.” (¹¹⁵)

África Subsahariana

La tasa de crecimiento económico se ha logrado mantener razonablemente constante , aunque la renta per cápita está a menudo por debajo del 1 por ciento. Se verificó un aumento en la tasa de desempleo declarado de un 13,7 por ciento en 2000 a un 14,4 por ciento en 2002 .

Graves problemas encontramos en esta zona , no sólo referido al trabajo infantil y la pérdida de empleos debido a los conflictos , sino también , a la llamada “fuga de cerebros” que despoja al continente del capital humano tan necesario. Ni que decir en materia de salud ,en particular ,con el flagelo del VIH/SIDA , que constituye aquí un flagelo enorme. Un estudio reciente sobre la República de Tanzania demuestra que el VIH/SIDA está haciendo que aumente la proporción de niños y jóvenes de edades comprendidas entre 10 y 19 años en la fuerza de trabajo mientras disminuye la proporción de adultos de entre 20 y 35 años por muerte o enfermedad.

Medio Oriente y África del Norte

Las condiciones económicas han sufrido un empeoramiento notable durante los dos últimos años. El PNB disminuyó de más de un 6 por ciento en 2000 a un 1,5 por ciento en 2001. Los despidos y pérdidas de empleo resultantes de la reducción del tamaño del sector público llevaron a un aumento del desempleo, alcanzando niveles de dos dígitos en algunos países. En algunos países el desempleo entre los jóvenes fue elevadísimo ; entre otros , en Siria, Argelia , Bahrein y Marruecos .

Asia

Resultó profundamente perjudicada por la recesión que afectó a la industria de las tecnologías de la información y de la comunicación, recortando las exportaciones a los países industrializados. Tanto el trabajo infantil como la trata de seres humanos siguen siendo cuestiones primordiales para la región del Asia en su conjunto. El cambio desfavorable de la coyuntura económica de 2001 afectó a Asia Sudoriental cuando empezaba a recuperarse de su crisis financiera de 1997-1998 , registrándose un aumento del desempleo del 6 por ciento en 2000 al 6,8 por ciento en 2001 ,con una ligera disminución al 6,5 por ciento prevista para 2002.Sin embargo, las cifras registradas en los países de Asia Sudoriental por separado varían considerablemente. Indonesia , Malasia , Filipinas, Singapur y Tailandia, que son dependientes en gran medida del comercio, se vieron afectados por su exposición a las tendencias económicas globales.

En cambio, Camboya , La República Popular Lao y Vietnam mantuvieron tasas de crecimiento elevadas, debido a un mayor acceso a los mercados de las economías industriales y a los mejores resultados del sector agrícola.

¹¹⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . *Ibidem*.

¹¹⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . *Ibidem*.

Asia Oriental

Registró un crecimiento de la producción considerablemente inferior así como un empeoramiento de la situación del empleo durante el bienio , registrándose un aumento del desempleo del 3,2 por ciento en 2000 al 3,6 por ciento en 2001 y al 4 por ciento en 2002. Mientras que la tasa oficial de desempleo en las zonas urbanas de China era del 3,6 por ciento en 2001 , las estimaciones recientes apuntan que podría alcanzar el 7,5 por ciento resultado del elevado nivel de desempleo en el sector agrícola y de la desaparición de la práctica consistente en mantener a los trabajadores afectados por la supresión de puestos de trabajo empleados en las empresas públicas , lo que a menudo se conoce como mantenimiento preventivo del personal.

Asia Meridional

Estas economías demostraron durante 2001-2002 su resistencia frente a las dificultades económicas globales. No obstante, las preocupaciones relativas a la seguridad , las malas condiciones meteorológicas, una desaceleración de la actividad económica correspondiente a las exportaciones y unos ingresos procedentes del turismo cada vez menores provocaron el empeoramiento de la situación del empleo. La pobreza aumentó ,al igual que el número de trabajadores pobres. La tasa de desocupación aumentó en la región del 2,9 por ciento en 1995 a un 3,4 por ciento en 2002. En Pakistán, por ejemplo, las tasas de desempleo se elevaron en los últimos años situándose en casi un ocho por ciento. La situación desfavorable del empleo en 2001 y 2002 apunta también a un aumento del número de personas con ingresos bajos y condiciones de trabajo deficientes en la economía informal, más que un aumento acusado de desempleo.

Economías en transición

El desempleo volvió a aumentar luego de haber disminuido del 13,5 por ciento en 2000 al 12,6 por ciento en 2001.No obstante la recuperación económica y las elevadas tasas de crecimiento experimentadas por estos países durante 2000 y 2001 , el desempleo volvió a alcanzar en 2002 el 13,5 por ciento debido principalmente a la constante tendencia de las empresas de intentar ser más competitivas a través de la eliminación de las tecnologías con alta densidad de mano de obra y la desaparición del mantenimiento preventivo de personal. Al mismo tiempo ,los gobiernos están reduciendo el empleo en el sector público. La incorporación de los países a la Unión Europea ha hecho aumentar el desempleo en los países candidatos.

Un futuro incierto

“En 2010, casi el 60 por ciento de la fuerza de trabajo del mundo se encontrará en Asia, y sólo China contará con una cuarta parte de la población activa mundial. Las otras regiones en desarrollo (África Subsahariana, Oriente Medio y África del Norte, y América Latina y el Caribe) también contarán con una mayor población activa en 2010.” (¹¹⁶)

Por su parte, la fracción “ ...de la fuerza de trabajo mundial correspondiente a los países industrializados y a las economías en transición disminuirá alrededor de una quinta parte en 2010. Así, la mayor parte de los empleos que es necesario crear para

¹¹⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 4.

2010 corresponden a Asia (60 por ciento) y África Subsahariana (15 por ciento).” (¹¹⁷)

La vía principal para salir de la pobreza , según el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo , don Juan Somavía , “... es el trabajo” (¹¹⁸) , y esta institución (OIT) , “...está preparada para asumir el desafío por su capacidad de movilizar tanto a nivel global como nacional una “ comunidad del trabajo” representada por los gobiernos, empleadores y trabajadores que ...” la constituyen.(¹¹⁹)

Este panorama amenazante para toda la humanidad, podría encontrar su salida aplicando políticas que produjeran , lo que el Director General de la OIT denomina “dividendos del trabajo decente” (¹²⁰), que generaría un crecimiento más balanceado y sustentable en los países y mejores condiciones de vida, más empleos productivos e ingresos estables, creando programas , por parte de la OIT (que ya está trabajando en ello) para producir empleo , asegurar los derechos fundamentales de los trabajadores , lograr más protección social , y , más diálogo social.

Por todo lo anterior , la OIT estima como esencial adoptar políticas favorables a la creación de empleos que abarque medidas fiscales y de otro tipo para activar el crecimiento y estimular las inversiones con alto coeficiente de empleo .Esto se debería acompañar con una estructura de incentivos para el sector privado que propicie la posibilidad de crear empleos.

Por otro lado, los encargados de adoptar las políticas deben centrarse en reducir la vulnerabilidad de los países en desarrollo y de los miembros más pobres de la sociedad a los impactos externos. Las políticas activas del mercado de trabajo , incluidas las redes de seguridad social , son necesarias para reducir la inseguridad económica en un mundo globalizado. Estas estrategias de desarrollo deberían abarcar la diversificación de la base de producción para extender y diluir los riesgos de vulnerabilidad ,la reducción de las barreras arancelarias de los países industriales a los productos manufacturados , la reducción del riesgo de oscilaciones en las exportaciones de productos básicos , y la reducción de las medidas proteccionistas de los sectores agrícolas de los países ricos. Serán también necesarias mejores infraestructuras de transporte, energía y comunicaciones.

Por último, las políticas favorables a los pobres son necesarias para ayudar a las mujeres y a los hombres a garantizar un trabajo productivo y decente en condiciones de libertad , seguridad y dignidad humana. Supone esto , apoyar el crecimiento de las pequeñas y medianas empresas y su integración en la economía formal , como también las inversiones en los sistemas de educación y de asistencia sanitaria, que mejoren la

¹¹⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Ibidem*.

¹¹⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa. OIT/03/26: Somavía presenta nueva propuesta contra la pobreza ante la Conferencia de la OIT. [en línea] Viernes 6 de junio de 2003. Pág. 1. < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/26.htm-23k-14julio>> . [Búsqueda e impresión : 03 julio 2003].

¹¹⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Ob. cit.* Pág. 3.

¹²⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . *Ibidem*.

capacidad de la fuerza de trabajo para trabajar de manera productiva. Además, terminar con todas las restricciones relativas con el derecho a organizarse y abordar la discriminación y el trabajo infantil y forzoso son pasos fundamentales hacia la potenciación económica, social y política de los pobres. (¹²¹)

3.3.-PROTECCIÓN SOCIAL

Según el Director General de la OIT, Juan Somavía, “ Sólo una de cada cinco personas en el mundo tiene una adecuada cobertura de seguridad social”, agregando más adelante que “ Y lo que es peor aún, la mitad de la población mundial no tiene ningún tipo de seguridad social.” (¹²²) Ése es el negro panorama que afecta a la humanidad.

La OIT ha señalado que en conformidad a un estudio realizado por ellos titulado “Extendiendo la seguridad social : políticas para los países en desarrollo” (¹²³) tenemos que :

1.-Sólo un 20 por ciento de la población mundial tiene una seguridad social adecuada.

2.-Más de la mitad de la población mundial no tiene ningún tipo de seguridad social.

3.-En los países menos avanzados, menos de 10 por ciento de la población que trabaja está cubierta por la seguridad social.

4.-En países de ingreso medio la cobertura en seguridad social generalmente alcanza al 20 y 60 por ciento de la población, mientras que en las naciones industrializadas se acerca al 100 por ciento.

Por otra parte, en el documento “ Superar la pobreza mediante el trabajo” (¹²⁴), el Director General de la OIT postula que los sistemas de seguridad contribuyen a la seguridad humana, la dignidad, la equidad, la justicia social y, además, constituyen una base para la inserción social, la habilitación y el desarrollo de la democracia. Agrega, por otro lado, que un sistema de seguridad diseñado con acierto mejora el rendimiento económico y, en definitiva, contribuye a la ventaja comparativa de los países en los mercados de trabajo.

¹²¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de Prensa. OIT/03/1:Nuevo informe de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo en 2003. [en línea]. Viernes 24 de enero de 2003. Pág.4.<<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/1.htm>>. [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].

¹²² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Comunicados de prensa. OIT/03/34: Seguridad social para todos: nueva campaña de la OIT. [en línea]. Miércoles 18 de junio de 2003. Ginebra. Pág. 1. <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/34.htm/14julio2003>> [Búsqueda e impresión : 03 julio2003].

¹²³ “ Extendiendo la Seguridad Social : políticas para los países en desarrollo”. Estudio de la OIT citado por Ob. cit. Págs. 1 y 2.

¹²⁴ Ob. cit. Pág. 2.

La OIT señala que la cobertura en seguridad social comprende : a) el acceso a servicios de salud y b) la seguridad de un ingreso básico en casos de vejez, desempleo , enfermedad , invalidez ,accidente laboral , maternidad o pérdida del sostén de la familia.(¹²⁵)

Es por todo lo anterior que , frente a la preocupación del panorama mundial respecto al tema , es que fue lanzada en el marco de la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo , en Ginebra , en junio de 2003 ,la “Campaña Mundial en materia de Seguridad Social y Cobertura para Todos” , con el fin que una mayor cantidad de personas cuenten con los beneficios sociales necesarios para sobrevivir y prosperar . “Esta campaña convoca a organizaciones internacionales , países donantes , instituciones de seguridad social y organizaciones de la sociedad civil.” (¹²⁶) Refleja , asimismo , un consenso entre gobiernos , empleadores y trabajadores sobre la necesidad de ampliar la cobertura social entre los trabajadores, especial- mente, entre los de la economía informal.

“En los países en desarrollo las personas sin seguridad social tienden a trabajar en la economía informal en vez de tener un empleo en el sector formal.” (¹²⁷) Es así como, incluso en países en desarrollo con gran avance económico cada vez más trabajadores , “...con frecuencia mujeres , tienen empleos menos seguros ya sea porque son ocasionales , porque los realizan desde sus casa o porque son personas que trabajan independientemente , sin cobertura de seguridad social.” (¹²⁸)

Se sabe que la “...mayoría de los trabajadores de la economía informal viven y laboran en un ambiente malsano y nocivo , en que las condiciones de seguridad e higiene no se respetan y los predisponen a problemas de salud.” (¹²⁹) Además , en estos “...países en desarrollo y en transición , el trabajo ambulante , jornalero , a domicilio o en ciertos tipos de talleres ni siquiera es reconocido o protegido por el derecho laboral...” (¹³⁰) y , por lo tanto , “...raras veces los trabajadores se benefician de una cobertura social.” (¹³¹)

Por otro lado, la falta de protección social y, por ende, la falta de medios adecuados para curarse , puede perjudicar la productividad de las unidades informales. Con una

¹²⁵ “ Extendiendo la Seguridad: políticas para los países en desarrollo.” Estudio de la OIT citado por Ob. cit. .Pág. 1.

¹²⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 1.

¹²⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 2.

¹²⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibidem.

¹²⁹ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE (Dossier realizado para la CMT). Junio 2002. Informe anual sobre los derechos de los trabajadores-2002-Trabajar en el sector informal: una oportunidad, un riesgo, un reto. Capítulo 3 : Condiciones de trabajo contrarias a las normas.[en línea] Pág. 5. < <http://www.utaI.org/movimien17capIII.htm> .> . [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].

¹³⁰ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE . Ibidem.

¹³¹ AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. Ibidem.

salud deficiente , los trabajadores del sector informal dedican gran parte de sus ingresos a gastos de salud y educación .Las mujeres deben agregar los gastos de maternidad y de atención a los niños.Generalmente, por obtener ingresos de muy bajo nivel , estas personas del sector informal no tienen posibilidad alguna de prever el futuro y dedicar parte de sus ingresos a seguros privados de seguridad social. “En el mejor de los casos, se ven beneficiados por programas de asistencia social.” (¹³²) Y , no hay que olvidar que son estas personas las que contribuyen también con la prosperidad de su país. Generalmente esta falta de seguridad social se ve remediada , en forma puntual, a través de ayuda local o sectorial basadas en la solidaridad.

Don Juan Somavía ha señalado que “no existe una receta universal para aumentar la cobertura en seguridad social” , agregando que “ Cada país tiene sus propias características , que requieren soluciones a la medida”. (¹³³) Así , por ejemplo la República de Corea amplió la cobertura en salud de 20 a100 por ciento entre 1977 y 1989 , y Túnez , que aumentó tanto la cobertura de pensiones como la de salud de 60 a 84 por ciento entre 1989 y 1999 . Por otro lado, Costa Rica ha logrado una completa cobertura en salud para sus ciudadanos mediante una combinación de seguridad social y acceso gratuito a servicios de salud pública , mientras que Brasil sacó a millones de familias de la pobreza mediante el aumento de pensiones financiadas con impuestos.

No obstante estos avances puntuales , el panorama en Latinoamérica y el Caribe es triste. De acuerdo al informe publicado por el Director General de la OIT denominado “ Globalización y trabajo decente en las Américas ”,de diciembre de 2002 , dentro del marco de la XV Reunión Regional Americana , en Lima , Perú (¹³⁴):

1.- Más de un tercio de los asalariados y asalariadas urbanos no cotiza a la seguridad social en materia de salud en algunos países y de salud y pensiones en otros.

2.-L a situación es más grave en el sector informal , en que los no cotizantes representan aproximadamente el 73 por ciento del total de asalariados del sector.

3.-Si al 36 por ciento de los asalariados que no cotizan se agregan los trabajadores por cuenta propia ,los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico y los desempleados ,encontramos que, en América Latina , aproximadamente dos tercios de la población activa está fuera de la seguridad social , sea en materia de prestación de salud , sea en materia de prestaciones de salud , sea en materia de pensiones. También es cierto que gran parte de ellos recurre a atención de instituciones de salud públicas.

4.- Las más afectadas con esta situación son las mujeres. El 38 por ciento de las asalariadas no cotizan a la seguridad social (el 72 por ciento en el caso del sector informal) .En cuanto al conjunto de las mujeres económicamente activas en la región

¹³² AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. Ibidem.

¹³³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 2.

¹³⁴ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Informe del Director General. Globalización y trabajo decente en las Américas. XV Reunión Regional Americana . Lima , diciembre de 2002. (Págs. 27 a 29),[en línea] .<<http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/catalogo/libros/informe-clg2002.html>>.[Búsqueda e impresión : 30 julio 2003].

latinoamericana , la OIT estima que el 80 por ciento no tienen protección de las instituciones de seguridad social.

Esta exclusión de la protección social significa , por lo tanto, la pérdida de la protección de maternidad , con los efectos negativos que esto implica tanto para la inserción y permanencia de la mujer en el trabajo como para la salud y seguridad física y psicológica de los niños.

5.- En materia de seguro de desempleo , existe en muy pocos países de la región y tiene una cobertura limitada.

6.-Con respecto a los accidentes del trabajo , en América Latina y el Caribe fallecen anualmente cerca de 27.000 personas como efecto de accidentes ocurridos en el lugar de trabajo , representando una tasa del 13,5 por ciento por cada 100.000 ocupados.

En conformidad a “datos proporcionados por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ,las enfermedades profesionales y los accidentes relacionados con el trabajo provocan cada año 2 millones de muertes , cuyo costo para la economía global se estima que asciende a 1,25 trillones de dólares de los Estados Unidos.” (¹³⁵) El Director General de la OIT señala que las “...muertes , enfermedades y accidentes en el trabajo pueden prevenirse ...” ; que se debe “...promover una nueva “cultura de la seguridad ” en el lugar del trabajo - donde quiera que éste se realice - , que esté respaldada por políticas y programas nacionales adecuados para lograr lugares de trabajo más sanos y seguros para todos”.(¹³⁶) En definitiva , “un trabajo decente debe ser también un trabajo seguro.”(¹³⁷)

3.4. DIÁLOGO SOCIAL

Para la OIT , y dentro del Programa InFocus sobre Diálogo Social , Legislación y Administración del Trabajo , el diálogo social “comprende todo tipo de negociaciones y consultas – e incluso el mero intercambio de información – entre representantes de los gobiernos , los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales.” (¹³⁸)

¹³⁵ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. La Revista de la OIT : Trabajo N° 47-OIT: El trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones. Revista del Trabajo en línea. Comunicación. Ginebra.2003. Pág.1.<<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/trazado.html>>.[Búsqueda e impresión : 03 julio 2003].

¹³⁶ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág.1. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág.1.

¹³⁷ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág.3.

¹³⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Programa InFocus sobre Diálogo social, Legislación y Administración del Trabajo. Diálogo Social.[en línea]. Pág. 1. < <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm>>. [Búsqueda e impresión : 16 julio 2003].

Según ella , tanto la definición como el concepto de diálogo social varían en función del país o de la región y no hay una fórmula definida.

Condiciones que permiten el diálogo social

- 1.-Existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas e independientes , con la capacidad técnica y el acceso a la información necesarios.
- 2.-Voluntad política y el compromiso de todas las partes interesadas.
- 3.-Respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.
- 4.-Apoyo institucional adecuado.

Rol del Estado en el diálogo social

El Estado no puede asumir un rol pasivo , aunque no participe directamente en el proceso. Debe crear un ambiente político y cívico adecuado estable para que las organizaciones autónomas de empleadores y de trabajadores actúen libremente, sin temor alguno a represalia . Aún cuando las relaciones sean bipartitas, el Estado debe prestar un apoyo esencial a las iniciativas de partes, ofreciendo , entre otras cosas, los marcos jurídico e institucional necesarios para que éstas puedan actuar con eficacia.

Formas que presenta el diálogo social

El diálogo social adopta múltiples formas:

- 1.- Puede tratarse de un proceso tripartito o “tripartito plus”. El gobierno interviene como parte oficial del diálogo. Los principales actores tripartitos son los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A veces, en función de determinados contextos nacionales , los interlocutores tripartitos pueden optar por entablar el diálogo con otros actores sociales destacados, a fin de adquirir una perspectiva más amplia ,incorporar las distintas ópticas de otros actores sociales y crear un mayor consenso.
- 2.-Puede tratarse de un proceso bipartito. Se establece exclusivamente entre los trabajadores y las empresas (los sindicatos y las organizaciones de empleadores) , con o sin la participación indirecta del gobierno.
- 3.-La concertación puede ser informal.
- 4.- La concertación puede ser institucionalizada.
- 5.- La concertación puede ser una combinación de las dos anteriores.
- 6.-Puede tener lugar a nivel nacional.
- 7.- Puede tener lugar a nivel regional.
- 8.-Puede tener lugar a nivel de empresa.
- 9.-Puede ser interprofesional.
- 10.-Puede ser sectorial.
- 11.- Puede ser una combinación de las dos anteriores.

Este diálogo social puede revestir distintas formas , que van desde el mero intercambio de información hasta las modalidades de concertación más perfeccionadas. Entre las más frecuentes figuran:

a.- El intercambio de información . Uno de los elementos más básicos e indispensables en el diálogo social eficaz , que si bien no conlleva verdaderas discusiones ni acciones respecto a los temas en cuestión ,es una parte esencial de los procesos , mediante los cuales se establece el diálogo y se toman decisiones.

b.- La consulta. Va un paso más allá del simple intercambio de información, requiriendo que las partes asuman un compromiso en el sentido de compartir opiniones , lo que a su vez puede conducir a un diálogo más profundo.

c.- Los órganos bipartitos o tripartitos pueden entablar negociaciones y suscribir acuerdos. Muchas de estas instituciones pueden recurrir a la consulta y al intercambio de información , mientras que otras tienen atribuciones para alcanzar acuerdos que pueden ser vinculantes. Las entidades de diálogo social que carecen de dicho mandato suelen actuar como órganos consultivos de los ministerios , los legisladores y otras autoridades y órganos decisorios.

d.- La negociación colectiva. Es un elemento integrante (y de los más usuales) del diálogo social y puede ser considerado como un indicador útil de la capacidad de un país para implantar el tripartismo a nivel nacional. Las partes interesadas pueden emprender negociaciones colectivas en el plano de la empresa , sectorial , regional ,nacional e incluso multinacional.

¿Cambia el diálogo social de un país a otro ?

El diálogo social toma en consideración el contexto cultural , histórico y político da cada país. No hay un modelo único que pueda ser exportado de un país a otro. Varía según los países aunque los principios fundamentales de libertad sindical y derecho de negociación colectiva permanecen incólumes. Es fundamental adaptar el diálogo social a la situación de cada país para que los actores nacionales hagan suya la responsabilidad del proceso. En todo el mundo se observa una gran diversidad de mecanismos institucionales , marcos jurídicos y tradiciones y prácticas de diálogo social

Objetivos de la OIT respecto del diálogo social

La OIT tiene como objetivo principal el “promover las oportunidades para que las mujeres y los hombres obtengan un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.” (¹³⁹) Este diálogo social resulta fundamental “para alcanzar este objetivo, y es considerado a la vez como un medio para logra el trabajo decente y productivo y como un fin en sí mismo” .(¹⁴⁰)

“La principal meta del diálogo social es impulsar el logro de consensos y la participación democrática de todos los interlocutores presente en el mundo del trabajo”. (¹⁴¹) Un diálogo eficaz puede contribuir a resolver importantes problemas económicos y sociales ,alentar las prácticas de buen gobierno , favorecer la paz y la estabilidad en el plano social y laboral , e impulsar el desarrollo económico. “El programa InFocus cumple

¹³⁹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 3.

¹⁴⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibidem.

¹⁴¹ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ibidem.

una importante función promoviendo y perfeccionando las instituciones y los procesos eficaces para el diálogo social en los Estados Miembros de la OIT” (¹⁴²), como así también esforzándose “por lograr que el diálogo social sea integrado en todas las actividades de la OIT , y sea utilizado para promover las políticas de empleo y de protección social, los derechos laborales fundamentales y la mejor de otras condiciones de trabajo.” (¹⁴³)

ANEXO

RATIFICACIONES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

(AI 18.10.2003)

2 ESTADOS NO HAN RATIFICADO NINGUNO DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138	C 182
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DE TIMOR-LESTE								
VANUATU								

2 ESTADOS HAN RATIFICADO UNO DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138	C 182
ISLAS SALOMÓN	06/08/1985							
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA POPULAR LAO	23/01/1964							

4 ESTADOS HAN RATIFICADO DOS DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

¹⁴² ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Ibidem.*

¹⁴³ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Ibidem.* CITAS BIBLIOGRÁFICAS

TRABAJO DECENTE :UN ANHELO UNIVERSAL

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138	C 182
ARMENIA					29/07/1994	29/07/1994		
ESTADOS UNIDOS		25/09/1991						02/12/1999
MYANMAR	04/03/1955		04/03/1955					
OMÁN	30/10/1998							11/06/2001

4 ESTADOS HAN RATIFICADO TRES DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo Infantil	
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138	C 182
AFGANISTÁN		16/05/1963			22/08/1963	01/10/1969		
CHINA					02/11/1990		28/04/1999	08/08/2002
QATAR	12/03/1998					18/08/1976		30/05/2000
SOMALÍA	18/11/1960	08/12/1961				08/12/1961		

9 ESTADOS HAN RATIFICADO CUATRO DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		Trabajo In	
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138	
BAHREIN	11/06/1981	14/07/1998					26/09/2000	
REPÚBLICA DE COREA						08/12/1997	04/12/1998	28/01/1999
INDIA	30/11/1954	18/05/2000				25/09/1958	03/06/1960	
KIRIBATI	03/02/2000	03/02/2000	03/02/2000	03/02/2000				
SANTO TOMÉ Y PRÍNCIPE			17/06/1992	17/06/1992	01/06/1982	01/06/1982		
SINGAPUR	25/10/1965	DENUNCIADO		25/10/1965	30/05/2002			
SURINAME	15/06/1976	15/06/1976	15/06/1976	05/06/1996				
TAILANDIA	26/02/2996	02/12/1996				08/02/1999		
VIET NAM						07/10/1997	07/10/1997	24/06/2003

10 ESTADOS HAN RATIFICADO CINCO DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

CAPÍTULO 3. PANORAMA GENERAL Y PRÁCTICO DEL DÉFICIT DE TRABAJO DECENTE A NIVEL MUNDIAL A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		T. Infantil
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138
ARABIA SAUDITA	15/06/1978	15/06/1978			15/06/1978	15/06/1978	
CANADÁ		14/07/1959	23/03/1972		16/11/1972	26/11/1964	
COMORAS	23/10/1978	23/10/1978	23/10/1978	23/10/1978	23/10/1978		
DJIBOUTI	03/08/1978	03/08/1978	03/08/1978	03/08/1978	03/08/1978		
GUINEA-BISSAU	21/02/1997	21/02/1977		21/02/1977	21/02/1977	21/02/1977	
REPÚBLICA ISLÁMICA DEL IRÁN	10/06/1957	13/04/1959			10/06/1972	30/06/1964	
LETONIA		27/01/1992	27/01/1992	27/01/1992	27/01/1992	27/01/1992	
MALASIA	11/11/1957	DENUNCIADO		05/06/1961	09/09/1997		09/09/1997
UGANDA	04/06/1963	04/06/1963		04/06/1963			25/03/2003
UZBEKISTÁN	13/07/1992	15/12/1997		13/07/1992	13/07/1992	13/07/1992	

14 ESTADOS HAN RATIFICADO SEIS DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES
33 ESTADOS HAN RATIFICADO SIETE DE LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES
99 ESTADOS HAN RATIFICADO TODOS LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES

TRABAJO DECENTE :UN ANHELO UNIVERSAL

	Trabajo Forzoso		Libertad sindical		Discriminación		T. Infantil	
	C 29	C 105	C 87	C 98	C 100	C 111	C 138	C 182
ALBANIA	25/06/1957	27/02/1997	03/06/1957	03/06/1957	03/06/1957	27/02/1997	16/02/1998	02/08/2001
ALEMANIA	13/06/1956	22/06/1959	20/03/1957	08/06/1956	08/06/1956	15/06/1961	08/04/1976	18/04/2002
ANGOLA	04/06/1976	04/06/1976	13/06/2001	04/06/1976	04/06/1976	04/06/1976	13/06/2001	13/06/2001
ANTIGUA Y BARBUDA	02/02/1983	02/02/1983	02/02/1983	02/02/1983	02/05/2003	02/02/1983	17/03/1983	16/09/2002
ARGELIA	19/10/1962	12/06/1969	19/10/1962	19/10/1962	19/10/1962	21/06/1969	30/04/1984	09/02/2001
ARGENTINA	14/03/1950	18/01/1960	18/01/1960	24/09/1956	24/09/1956	18/06/1968	11/11/1996	05/02/2001
AUSTRIA	07/06/1960	05/03/1958	18/10/1950	10/11/1951	29/10/1953	10/01/1973	18/09/2000	04/12/2001
BAHAMAS	25/05/1976	25/05/1976	14/06/2001	25/05/1976	14/06/2001	14/06/2001	31/10/2001	14/06/2001
BARBADOS	08/05/1967	08/05/1967	08/05/1967	08/05/1967	19/09/1974	14/10/1974	04/01/2000	23/10/2000
BELARÚS	21/08/1956	25/09/1995	06/11/1956	06/11/1956	21/08/1956	04/08/1961	03/05/1979	31/10/2000
BÉLGICA	20/01/1944	23/01/1961	23/10/1951	10/12/1953	23/05/1955	22/03/1977	19/04/1988	08/05/2002
BELICE	15/12/1983	15/12/1983	15/12/1983	15/12/1983	22/06/1999	22/06/1999	06/03/2000	06/03/2000
BENIN	12/12/1960	22/05/1961	12/12/1960	16/05/1968	16/05/1968	22/05/1961	11/06/2001	06/11/2001
BOSNIA Y HERZEGOVINA	02/06/1993	15/11/2000	02/06/1993	02/06/1993	02/06/1993	02/06/1993	02/06/1993	05/10/2001
BOTSWWANA	05/06/1997	05/06/1997	22/12/1997	22/12/1997	05/06/1997	05/06/1997	05/06/1997	03/01/2000
BULGARIA	22/09/1932	23/03/1999	08/06/1950	08/06/1950	07/11/1955	22/07/1960	23/04/1980	28/07/2000
BURKINA FASO	21/11/1960	25/08/1997	21/11/1960	16/04/1999	30/06/1969	16/04/1962	21/10/1999	25/07/2001
BURUNDI	11/03/1963	11/03/1963	25/06/1993	10/10/1997	25/06/1993	25/06/1993	19/07/2000	11/06/2002
CAMERÚN	07/06/1960	03/09/1960	07/06/1960	03/09/1960	25/05/1970	13/05/1988	13/08/2001	05/06/2002
REPÚBLICA CENTRO AFRICANA	27/10/1960	09/06/1964	27/10/1960	09/06/1964	09/06/1964	09/06/1964	28/06/2000	28/06/2000
CHILE	31/05/1933	01/02/1999	01/02/1999	01/02/1999	20/09/1972	20/09/1972	01/02/1999	17/07/2000
CHIPRE	23/09/1960	23/09/1960	24/05/1962	24/05/1962	19/11/1987	02/02/1968	02/10/1997	27/11/2000
CONGO	10/11/1960	26/11/1999	10/11/1960	26/11/1999	26/11/1999	26/11/1999	26/11/1999	23/08/2002
COSTA RICA	02/06/1960	04/05/1959	02/06/1960	02/06/1960	02/06/1960	01/03/1962	21/10/1976	10/09/2001
CÔTE D'IVOIRE	21/11/1960	05/05/1961	21/11/1960	05/05/1961	05/05/1961	05/05/1961	07/02/2003	07/02/2003
CROACIA	08/10/1991	05/03/1997	08/10/1991	08/10/1991	08/10/1991	08/10/1991	08/10/1991	17/07/2001
REPÚBLICA DEMOCRÁTICA DEL CONGO	20/09/1960	20/06/2001	20/06/2001	16/06/1969	16/06/1969	20/06/2001	20/06/2001	20/06/2001
DINAMARCA	11/02/1932	17/01/1958	13/06/1951	15/08/1953	22/06/1960	22/06/1960	13/11/1997	14/08/2000
DOMINICA	28/02/1983	28/02/1983	28/02/1983	28/02/1983	28/02/1983	28/02/1983	27/09/1983	04/01/2001
REPÚBLICA DOMINICANA	05/12/1956	23/06/1958	05/12/1956	22/09/1956	22/09/1956	13/07/1964	15/06/1999	15/11/2000
ECUADOR	06/07/1954	05/02/1962	29/05/1967	28/05/1959	11/03/1957	10/07/1962	19/09/2000	19/09/2000
EGIPTO	29/11/1955	23/10/1958	06/11/1958	03/07/1954	26/07/1960	10/05/1960	09/06/1999	06/05/2002
ESLOVAQUIA	01/01/1993	29/09/1997	01/01/1993	01/01/1993	01/01/1993	01/01/1993	29/09/1997	20/12/1999
ESLOVENIA	29/05/1992	24/06/1997	29/05/1992	29/05/1992	29/05/1992	29/05/1992	29/05/1992	28/05/2001

ESPAÑA	29/08/193	206/11/196	720/04/197	720/04/197	706/11/196	706/11/196	716/05/197	702/04/2001
ETIOPIA	02/09/2003	324/03/199	304/06/196	304/06/196	324/03/199	91/06/196	627/05/199	02/09/2003
EX REPÚBLICA YUGOSLAVA DE MACEDONIA	17/11/199	15/07/2003	317/11/199	117/11/199	117/11/199	117/11/199	117/11/199	130/05/2002
FIJI	19/04/197	419/04/197	417/04/200	219/04/197	417/04/200	217/04/200	203/01/2003	317/04/2002
FINLANDIA	13/01/193	627/05/196	020/01/195	022/12/195	114/01/196	323/04/197	013/01/197	617/01/2000
FRANCIA	24/06/193	718/12/196	228/06/195	126/10/195	110/03/195	328/05/198	113/07/199	011/09/2001
GAMBIA	04/09/200	004/09/200	004/09/200	004/09/200	004/09/200	004/09/200	004/09/200	003/07/2001
GEORGIA	22/06/199	323/09/199	603/08/199	22/06/199	322/06/199	322/06/199	323/09/199	624/07/2002
GRANADA	09/07/197	309/07/197	225/10/199	409/07/197	225/10/199	14/05/2003	14/05/2003	14/05/2003
GRECIA	13/06/195	230/03/196	230/03/196	230/03/196	206/06/197	507/05/198	414/03/198	606/11/2001
GUATEMALA	13/06/198	309/12/195	913/02/195	213/02/195	202/08/196	111/10/196	027/04/199	011/10/2001
GUINEA	21/01/195	911/07/196	121/01/195	926/03/195	911/08/196	701/09/196	06/06/2003	06/06/2003
GUINEA ECUATORIAL	13/08/200	113/08/200	113/08/200	113/08/200	112/06/198	513/08/200	112/06/198	513/08/2001
GUYANA	08/06/196	608/06/196	625/09/196	708/06/196	613/06/197	513/06/197	515/04/199	815/01/2001
HONDURAS	21/02/195	704/08/195	827/06/195	627/06/195	609/08/195	620/06/196	009/06/198	025/10/2001
HUNGRÍA	08/06/195	304/01/199	406/06/195	706/06/195	708/06/195	620/06/196	128/05/199	820/04/2000
INDONESIA	12/06/195	007/06/199	909/06/199	815/07/195	711/08/195	807/06/199	907/06/199	928/03/2000
IRLANDA	02/03/193	111/06/195	304/06/195	504/06/195	518/12/197	422/04/199	922/06/197	820/12/1999
ISLANDIA	17/02/195	829/11/196	019/08/195	015/07/195	217/02/195	829/07/196	306/12/199	929/05/2000
ITALIA	18/06/193	415/03/196	813/05/195	813/05/195	808/06/195	612/08/196	328/07/198	107/06/2000
JAMAICA	26/12/196	226/12/196	226/12/196	226/12/196	214/01/197	510/01/197	513/10/2003	313/10/2003
KAZAJSTÁN	18/05/200	118/05/200	113/12/200	018/05/200	118/05/200	106/12/199	918/05/200	126/02/2003
LESOTHO	31/10/196	614/06/200	131/10/196	631/10/196	627/01/199	827/01/199	814/06/200	114/06/2001
JAMAHIRIYA ÁRABE LIBIA	13/06/196	113/06/196	104/10/200	020/06/196	220/06/196	213/06/196	119/06/197	504/10/2000
LITUANIA	26/09/199	426/09/199	426/09/199	426/09/199	426/09/199	426/09/199	422/06/199	829/09/2003
LUXEMBURGO	24/07/196	424/07/196	403/03/195	803/03/195	823/08/196	721/03/200	124/03/197	721/03/2001
MALAWI	19/11/199	919/11/199	919/11/199	922/03/196	522/03/196	522/03/196	519/11/199	919/11/1999
MALÍ	22/09/196	028/05/196	222/09/196	002/03/196	412/07/196	802/03/196	411/03/200	214/07/2000
MALTA	04/01/196	504/01/196	504/01/196	504/01/196	509/06/198	801/07/196	809/06/198	815/06/2001
MAURITANIA	20/06/196	103/04/199	720/06/196	103/12/200	103/12/200	108/11/196	303/12/200	103/12/2001
REPÚBLICA DE MOLDOVA	23/03/200	010/03/199	312/08/199	612/08/199	623/03/200	012/08/199	621/09/199	914/06/2002
MOZAMBIQUE	16/06/2003	306/06/197	723/12/199	623/12/199	606/06/197	706/06/197	716/06/2003	316/06/2003
NICARAGUA	12/04/193	431/10/196	731/10/196	731/10/196	731/10/196	731/10/196	702/11/198	106/11/2000
NÍGER	27/02/196	123/03/196	227/02/196	123/03/196	209/08/196	623/03/196	204/12/197	823/10/2000
NIGERIA	17/10/196	017/10/196	017/10/196	017/10/106	008/05/197	402/10/200	202/10/200	202/10/2002
NORUEGA	01/07/193	214/04/195	304/07/194	917/02/195	524/09/195	924/09/195	908/07/198	021/12/2000
PAÍSES BAJOS	31/03/193	318/02/195	307/03/195	022/12/199	316/06/197	115/03/197	314/09/197	614/02/2002

TRABAJO DECENTE :UN ANHELO UNIVERSAL

PANAMÁ	16/05/1966	16/05/1966	03/06/1958	16/05/1966	03/06/1958	16/05/1966	31/10/2000	31/10/2000
PAPUA NUEVA GUINEA	01/05/1976	01/05/1976	02/06/2000	01/05/1976	02/06/2000	02/06/2000	02/06/2000	02/06/2000
PERÚ	01/02/1960	06/12/1960	02/03/1960	03/03/1964	01/02/1960	01/08/1970	03/11/2000	20/01/2002
POLONIA	30/07/1958	30/07/1958	25/02/1957	25/02/1957	25/10/1954	30/05/1961	22/03/1978	09/08/2002
PORTUGAL	26/06/1956	23/11/1956	14/10/1970	01/07/1964	20/02/1967	19/11/1959	20/05/1998	15/06/2000
REINO UNIDO	03/06/1931	30/12/1957	27/06/1949	30/06/1950	15/06/1970	08/06/1999	07/06/2000	22/03/2000
RUMANIA	28/05/1957	03/08/1998	28/05/1957	26/11/1958	28/05/1957	06/06/1973	19/11/1975	13/12/2000
FEDERACIÓN DE RUSIA	23/06/1956	02/07/1998	10/08/1956	10/08/1956	30/04/1956	04/05/1961	03/05/1979	25/03/2003
RWANDA	23/05/2000	18/09/1962	08/11/1980	08/11/1980	02/12/1980	02/02/1981	15/04/1981	23/05/2000
SAN MARINO	01/02/1995	01/02/1995	19/12/1986	19/12/1986	23/05/1985	19/12/1986	01/02/1995	15/03/2000
SENEGAL	04/11/1960	28/07/1961	04/11/1960	28/07/1960	22/10/1962	23/11/1967	15/12/1999	01/06/2000
SERBIA Y MONTENEGRO	24/11/2000	10/07/2003	24/11/2000	24/11/2000	24/11/2000	24/11/2000	24/11/2000	10/07/2003
SEYCHELLES	06/02/1978	06/02/1978	06/02/1978	04/10/1999	23/11/1999	23/11/1999	07/03/2000	28/09/1999
REPÚBLICA ÁRABE SIRIA	26/07/1960	23/10/1958	26/07/1960	07/06/1957	07/06/1957	10/05/1960	18/09/2000	22/05/2003
SRI LANKA	05/04/1950	07/01/2003	15/09/1995	13/12/1970	01/04/1999	27/11/1998	11/02/2000	01/03/2001
SUDÁFRICA	05/03/1997	05/03/1997	19/02/1996	19/02/1996	30/03/2000	05/03/1997	30/03/2000	07/06/2000
SUECIA	22/12/1931	02/06/1958	25/11/1949	18/07/1950	20/06/1962	20/06/1962	23/04/1990	03/06/2001
SUIZA	23/05/1940	18/07/1958	25/03/1975	17/08/1999	25/10/1972	23/07/1961	17/08/1999	28/06/2000
SWAZILANDIA	26/04/1978	28/02/1979	26/04/1978	28/04/1978	05/06/1981	05/06/1981	23/10/2000	23/10/2002
REPÚBLICA UNIDA DE TANZANIA	30/01/1962	30/01/1962	18/04/2000	30/01/1962	26/02/2000	26/02/2000	16/12/1998	12/09/2001
TOGO	07/06/1960	10/07/1999	07/06/1960	08/11/1980	08/11/1980	08/11/1980	16/03/1984	19/09/2000
TÚNEZ	17/12/1962	12/01/1959	18/06/1957	15/05/1957	11/10/1968	14/09/1959	19/10/1995	28/02/2000
TURQUÍA	30/10/1998	29/03/1961	12/07/1993	23/01/1952	19/07/1967	19/07/1967	30/10/1998	02/08/2001
UCRANIA	10/08/1956	14/12/2000	14/09/1956	14/09/1956	10/08/1956	04/08/1961	03/05/1979	14/12/2000
URUGUAY	06/09/1995	22/11/1968	18/03/1954	18/03/1954	16/11/1989	16/11/1989	02/06/1977	03/08/2001
YEMEN	14/04/1964	14/04/1964	29/07/1976	14/04/1964	29/07/1976	22/08/1969	15/06/2000	15/06/2000
ZAMBIA	02/12/1964	22/02/1995	02/09/1996	02/09/1996	20/06/1972	23/10/1979	09/02/1976	10/12/2001
ZIMBABWE	27/08/1998	27/08/1998	09/04/2003	27/08/1998	14/12/1989	23/06/1999	06/06/2000	01/12/2000

FUENTE: OIT

CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DECENTE EN CHILE A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT

El Seremi del Trabajo y Previsión Social , Ramón Espinoza Sandoval, hace poco señalaba que desde que el Director de la OIT , el chileno Juan Somavía asumiera como política y eje programático el concepto de trabajo decente , “...el tema ha estado en el centro del debate y en la agenda del Gobierno del Presidente Ricardo Lagos, ello porque entendemos la importancia del trabajo como un aspecto determinante de la existencia humana, como un medio para sustentar la vida y satisfacer las necesidades básicas y, por sobre todo , como una actividad mediante la cual las personas afirman su propia identidad , ante sí mismas y ante quienes le rodean. En síntesis , el trabajo es esencial para el ejercicio de las opciones personales, para el bienestar de la familia y para la estabilidad de la sociedad.”(¹⁴⁴)

No obstante los cambios a que ha llevado el tema de la globalización , “...su significado en la vida de las personas no ha cambiado” (¹⁴⁵) y, es por ello, que se debe

¹⁴⁴ ESPINOZA. S , RAMÓN (Seremi del Trabajo y Previsión Social). 2003. Trabajo Decente. [en línea]. El Llanquihue. Viernes , 05 diciembre 2003. Pág. 1. < <http://www.diariollanquihue.cl/site/edic/20031204204839/pags/20031204232818.html> > [Búsqueda e impresión: 07 diciembre 2003].

¹⁴⁵ ESPINOZA. S , RAMÓN . Ibídem.

propender "...a que el trabajo se realice en condiciones decentes y adecuadas , ya que los ingresos y la satisfacción que de él se deriven tienen un impacto directo en la vida de las familias y en la responsabilidad social que les compete, debe motivar a los actores políticos para corregir las deficiencias que aún están presentes en nuestro mercado laboral , en especial en lo relativo a la distribución de los ingresos." (¹⁴⁶)

Con la inserción del país en la globalización mediante la firma de importantes Tratados de Libre Comercio que tienen como puntos de relevancia los temas laborales , "... los empresarios deben entender que el ámbito de los negocios en general y de las empresas en particular son y serán cada vez más objeto de un examen pormenorizado en relación a las cuestiones laborales. Por tanto, el trabajo decente ofrece un medio para combinar el empleo, los derechos, la protección social y el diálogo en las estrategias de desarrollo, no sólo de las empresa sino que también de la sociedad en su conjunto". (¹⁴⁷)

Por su parte, Arturo Martínez, Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) en su discurso leído ante la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT , en junio de este año decía que " La definición de trabajo decente , con contrato, remuneraciones dignas, respeto a los derechos laborales y pensiones suficientes, en la práctica es sobrepasada por la acción de una empresa a la que sólo le interesa la producción y la rentabilidad a corto plazo y trata al trabajador como un insumo ." (¹⁴⁸)

Agregaba que " En Chile , el fuerte déficit en trabajo decente y la , cada vez mayor , presencia del empleo precario , desprovisto de lo básico para una vida digna, colisiona con la acumulación de riqueza por parte de las grandes compañías , los holdings y las empresas dedicadas al comercio y la exportación ".(¹⁴⁹)

Según su apreciación , a todo el proceso de globalización le falta su dimensión social y, más encima, ha aumentado la desigualdad entre países ricos y pobres. Continuaba diciendo que " Existe una fuerte relación entre el trabajo decente y la mitigación de la pobreza. Pero, ésta también se reduce con organización y cuando no existe en la práctica libertad de asociación , se hace más difícil alcanzar ese objetivo....Los países no se miden sólo por su crecimiento , su capacidad de competir o su manejo macro económico. Los países también se miden por su situación social, cultural y en cómo se desarrollan sus relaciones laborales. Si queremos mitigar la pobreza, si deseamos hablar de progreso es preciso un enfoque más social, más humano de la economía en nuestros países y esto tiene que ver con políticas adecuadas que aseguren a todos bienes como la salud, la educación , la seguridad social y el trabajo decente ". (¹⁵⁰)

¹⁴⁶ ESPINOZA. S, RAMÓN. *Ibidem*.

¹⁴⁷ ESPINOZA. S, RAMÓN. *Ibidem*.

¹⁴⁸ CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. 2003. Arturo Martínez Molina. Discurso ante la 91ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. [en línea].Pág . 1 . < <http://www.cutchile/discursos/DISCURSO/20OIT/202003.doc> > [Búsqueda e impresión : 26 septiembre 2003].

¹⁴⁹ CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. *Ibidem*.

¹⁵⁰ CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. *Ob. Cit.* Pág. 2.

En conformidad a las investigaciones efectuadas por la OIT sobre las condiciones laborales en América Latina y el Caribe , cuyos resultados fueron plasmados en la publicación Panorama Laboral 2001 y luego reforzadas con índices de desarrollo de trabajo decente nuevos en Panorama Laboral 2002, Chile fue evaluado positivamente por este organismo en relación a sus indicadores laborales. En los Cuadros 2, 3, 4 y 5 que se encuentran en el Capítulo 2 se puede apreciar la ubicación de nuestro país. Así, en el 2001 (y en conformidad a esos índices) Chile se encuentra en un nivel Medio-Alto y con una variación positiva respecto de la evolución del nivel absoluto (evolución de cada país, durante 1990-2000) del trabajo decente dentro de ese período. Con posterioridad, complementando con nuevos índices de medición (el cumplimiento de las normas, la calidad del empleo, la protección social y el diálogo social) el país se situó en un nivel Mayor con promedios positivos.

En cuanto a la evolución del nivel relativo (compara la posición relativa de cada país durante 1990-2000) , en 2001 aparece en el nivel Medio Alto (1990) y en el Alto (2000). Con los otros indicadores , en el período 1990-1995 se encuentra en Alto para continuar allí en el período 1996-2000.

En este Capítulo se ha pretendido a través de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT , esto es , la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo , la promoción del empleo , la protección social y el diálogo social , dar una visión sintética y, de alguna manera fotográfica, de algunos aspectos de la situación chilena laboral en relación al concepto de Trabajo Decente . Se ha adoptado el mismo enfoque que en el capítulo anterior, ya que vincular al trabajo decente con estos cuatro objetivos estratégicos , permite medir con más precisión los déficit o progresos del país en la materia .

4.1. PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

4.1.1 La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva

Transcurrido más de un año de vigencia de la Ley N° 19.759 sobre Reformas Laborales (1 de diciembre de 2001) , el Ministerio del Trabajo a través de su Departamento de Estudios analizó el impacto de estas reformas en relación a la libertad sindical y a la negociación colectiva en la revista Observatorio Laboral n° 10 correspondiente al mes de agosto de este año . Al respecto se señaló lo siguiente :

1.- Libertad sindical .

Al ser el ejercicio del derecho constitucional de los trabajadores a organizarse colectivamente uno de los objetivos principales de la reforma , “se les otorgó mayor

protección a quienes decidieran crear sindicatos , mayor libertad sobre cómo organizarse , y normas que promovieran la afiliación sindical en empresas pequeñas”. (¹⁵¹)

Datos “preliminares revelan un significativo crecimiento en la formación de sindicatos asociado a las nuevas normas, ya que el año 2002 se constituyeron 1.042 nuevos sindicatos (casi la suma de los creados en los dos años anteriores) con un total de 36.992 trabajadores afiliados” (¹⁵²) . Por otro lado, “El crecimiento de la afiliación sindical se produce especialmente en sindicatos de empresa ..., de los cuales más de dos tercios se crean donde anteriormente no existía ninguna organización sindical .” (¹⁵³)

Durante el primer trimestre de 2003 la constitución de sindicatos “revela que la tendencia de crecimiento sindical se mantiene , aunque a un ritmo un poco menor que el del año 2002, proyectándose para el año aproximadamente 750 nuevos sindicatos con cerca de 32 mil socios.” (¹⁵⁴)

Importante también es señalar que con el uso de la norma promocional que rebajó el quórum de constitución, incentivó la creación de más sindicatos, ya que más de la cuarta parte de los nuevos (281) pudo formarse gracias a esa disposición .

También es posible suponer que en virtud de la misma norma se incentivara a las mujeres a la afiliación sindical, puesto que “ésta se incrementó desde un 20,5 % en los nuevos sindicatos en el 2000 al 27,6 % en el 2002 .” (¹⁵⁵)

En relación a las “prácticas antisindicales, la Reforma otorgó un rol activo a la Dirección del Trabajo para investigar las eventuales infracciones, formular las denuncias y hacerse parte de la causa ante el tribunal competente si procede. También se sancionó con severidad el despido por prácticas antisindicales comprobado por los Tribunales del Trabajo, estableciendo para el trabajador afectado la posibilidad de reintegrarse al empleo o aceptar el despido con una indemnización adicional ”.(¹⁵⁶)

En 1999 se presentaron 173 denuncias por prácticas antisindicales , “esto es un promedio de poco más de 14 al mes. Desde la vigencia de la Reforma, las Inspecciones del Trabajo reciben en promedio alrededor de 70 denuncias mensuales . Una vez efectuada la fiscalización correspondiente , en cerca del 46% de los casos se determina que existe evidencia suficiente de práctica antisindical como para efectuar la denuncia al tribunal .” (¹⁵⁷)

¹⁵¹ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003. Reforma Laboral. Impacto y Tendencias .Observatorio Laboral (10). Pág. 8.

¹⁵² MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Págs. 8 y 9 .

¹⁵³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob.cit . Pág 9

¹⁵⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem.

¹⁵⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem.

¹⁵⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem.

2.- Negociación colectiva.

Con la Reforma se aumentó el número de trabajadores que negocia colectivamente, así como, que en estos procesos la representación la asumiera mayoritariamente el sindicato. También “se logró disminuir el peso de los convenios en el total de instrumentos suscritos.” (¹⁵⁸)

Con anterioridad a la reforma, “una importante proporción de las negociaciones colectivas estaba constituida por convenios colectivos celebrados entre los empleadores y grupos de trabajadores especialmente conformados; existiendo evidencias que en muchos casos ello no correspondía efectivamente a una negociación colectiva sino a lo que se denomina un contrato de adhesión , en el que los miembros del grupo son compelidos a adherirse a un contrato ya establecido por el propio empleador.” (¹⁵⁹)

Se establecieron “normas que permiten que la negociación se realice en condiciones de mayor equilibrio, tales como otorgar fuero para los trabajadores que negocian, acceso a información de la empresa , y garantías que aseguren la libre voluntad de quienes negocian , cualquiera sea el tipo de instrumento colectivo suscrito .” (¹⁶⁰)

El número de trabajadores involucrados en negociaciones colectivas , de acuerdo con lo que revelan las cifras , aumentó de 160.197 en el año 2001 a 175.852 en el 2002 (esta cifra puede subestimar el número total de convenios colectivos realizados , pues no es una obligación registrarlos en la inspección , pero muestran una tendencia) . “ También existe un incremento en la suscripción de contratos colectivos respecto del total de instrumentos colectivos acordados : si hasta antes de la reforma los contratos constituían alrededor de 57% de los convenios , en el 2002 este porcentaje aumentó a 76% , tendencia que se mantiene en el primer trimestre de 2003 .” (¹⁶¹)

Esto “significó un aumento del 56 al 66 por ciento en el número de trabajadores involucrados en los contratos colectivos respecto de quienes negocian colectivamente , cifra que para el primer trimestre de 2003, ya sube al 68 %”. (¹⁶²)

También demuestran las cifras “que el fortalecimiento de la vida sindical ha incidido positivamente en la proporción de los trabajadores involucrados en las negociaciones colectivas realizadas por sindicatos, la cual anteriormente a la reforma , venía bajando año en año mientras aumentaban las negociaciones realizadas por grupos de trabajadores.” (¹⁶³)

¹⁵⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem.

¹⁵⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem .

¹⁵⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ob. cit. Pág 10.

¹⁶⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem.

¹⁶¹ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem.

¹⁶² MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem.

“En 1999 el 73% de los trabajadores que negociaba colectivamente lo hacía en procesos conducidos por sindicatos , cifra que bajó al 65% en el 2001 ; pero luego de la Reforma se elevó al 83% . Paralelamente , el porcentaje de instrumentos suscritos por sindicatos en relación a los realizados por grupos aumentó del 56% en el 2001 , a 77% en el 2002 , llegando a alrededor del 80% en el primer trimestre de este año .” (¹⁶⁴)

También desincentivó la reforma “el reemplazo de trabajadores en huelga mediante el pago de un bono por reemplazo y abrió condiciones para que antes de materializarse dicha medida , se soliciten los buenos oficios del Inspector de Trabajo para lograr una solución al conflicto .” (¹⁶⁵)

De las 117 huelgas legales realizadas el año 2002 , en sólo 28 hubo reemplazo de trabajadores (afectando a menos del 7% de los huelguistas) , comprobando la eficacia del mecanismo que desincentiva el uso de esta alternativa . De igual modo , la posibilidad de acercar posiciones entre la votación y la materialización de la huelga ha producido una disminución del porcentaje de huelgas aprobadas que se lleva a cabo . Durante el 2002 “sólo un 31% de las huelgas aprobadas se hizo efectivo , mientras que en los años anteriores la proporción era mayor (60% en 1998 , 40% en 1999 ; 43 % en el 2000).” (¹⁶⁶)

Fuente: Dirección del Trabajo. Malva Espinoza

Cuadro 7 Evolución de la negociación colectiva. 1990-2000

AÑO	INSTRUMENTOS COLECTIVOS CONTRA BOLSAS Y CONVENIOS	POBLACIÓN TRABAJADORA	PORCENTAJE RESPECTO DE POBLACIÓN ASALARIADA
1990	2.418	407.307	13.4
1991	2.913	443.971	14.3
1992	2.788	484.365	15.1
1993	3.040	482.788	14.3
1994	2.752	492.861	14.3
1995	2.839	450.861	13.1
1996	2.562	436.177	12.1
1997	2.701	414.930	11.1
1998	2.100	399.559	10.6
1999	2.321	368.064	9.8
2000	2.051	344.626	9.2

¹⁶³ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem.

¹⁶⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem.

¹⁶⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem.

¹⁶⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem .

Fuente: Dirección del Trabajo. Malva Espinoza

4.1.2 Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

En julio de 2003, la Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), doña Cecilia Pérez, “se comprometió a participar en la recopilación de antecedentes que permitan desarrollar un registro actualizado de casos y circunstancias que muestren la magnitud del problema del tráfico de personas, especialmente de mujeres y niños en Chile.”¹⁶⁷

La Ministra enfatizó que las situaciones que se dan son, claramente, “violaciones a los derechos humanos”¹⁶⁸ y, en el caso de mujeres, se está “hablando de los casos más extremos de discriminación y de violación a sus derechos.”¹⁶⁹

Por otro lado, “sentó precedente que el problema de tráfico de personas va más allá del ejercicio de la prostitución, pues se extiende a los trabajos forzados y tráfico de órganos, materias que están tratadas en convenciones internacionales, que en el caso de la ONU, actualizó en el año 2000.”¹⁷⁰

Frente a esta realidad, en Chile no existe registro sobre este particular. La primera tarea que hay que hacer, se señaló, es desarrollar un instrumento que, con el esfuerzo mancomunado del Estado, el apoyo del Ministerio del Interior, las policías e instituciones y servicios relacionados con temas de derechos humanos, como tanto de mujeres como de niños, se pueda establecer sistemáticamente un seguimiento y análisis de la realidad chilena.

“El tráfico de personas es una forma moderna de esclavitud”¹⁷¹ y también significa “una cosificación del ser humano que vulnera por completo los derechos de las personas,” expresó, por su parte el diputado Fulvio Rossi.¹⁷²

Habitualmente las personas involucradas en estos hechos no denuncian por temor y generalmente hay una red de protección de los delincuentes.

El artículo 367 bis del Código Penal, producto de la modificación de ese cuerpo legal, a través de la Ley N° 19.409 de 1995, incorporó el delito de Trata de Blancas, que tradicionalmente se ha entendido como el reclutamiento de mujeres para el ejercicio de la

¹⁶⁷ SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER.2003. Noticias. Tráfico de personas. Sernam participará en la elaboración de un registro de casos .[en línea] .Pág .1< <http://www.sernam.gov.cl/noticias/noticiasjulio/noticias140703.htm-23k> > [Búsqueda e impresión : 13 septiembre 2003].

¹⁶⁸ SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. Ibídem.

¹⁶⁹ SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER . Ibídem.

¹⁷⁰ SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. Ibídem.

¹⁷¹ SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER . Ibídem

¹⁷² SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. Ibídem.

prostitución .

La conducta que configura el delito es “ El que promoviere o facilitare la entrega o salida de personas del país , para que éstas ejerzan la prostitución en el territorio nacional o en el extranjero ”.

La pena establecida es de presidio menor en su grado máximo (3 años y un día a 5 años) y multa de 20 UTM y cubre los supuestos en que las víctimas sean tanto hombres como mujeres .

Se establece que si se acompaña a la conducta alguna de las siguientes circunstancias , se permite la aplicación de las penas establecidas en el art. 367 del C. Penal para el delito de favorecimiento de la prostitución (5 años y un día a 20 años):

- 1.- Si la víctima es menor de edad.
- 2.- Si se ejerce violencia o intimidación .
- 3.- Si el agente actúa mediante engaño o con abuso de autoridad o confianza.
- 4.- Si el autor fuere ascendiente , descendiente , marido , hermano , tutor, curador o encargado de la educación de la víctima .
- 5.- Si el agente se vale del estado de desamparo económico de la víctima.
- 6.- Si existe habitualidad en la conducta del agente .

Esta modificación adecua la legislación nacional a diversos Tratados suscritos por el Estado de Chile. Entre ellos :

1. Convención Internacional para la represión de la Trata de Mujeres y Niños (publicada en el DO en 1930).
2. Convención Internacional relativa a la represión de la Trata de mujeres Mayores (publicada en el DO en 1935).
3. Convención Internacional destinada a asegurar una protección eficaz contra el tráfico criminal conocido con el nombre de Trata de Blancas (publicado en el DO en 1935).
4. Convención Internacional relativa a la represión de la Trata de Blancas (publicada en el DO en 1935).

No obstante , “la Comunidad Internacional ha seguido trabajando en torno a la prevención y sanción de la Trata de Blancas y conforme a ello , ha suscrito más instrumentos internacionales que, si bien no tienen fuerza vinculante para nuestro país , por no haberse ratificado en el Congreso , han servido como fundamento para las iniciativas tendientes a perfeccionar nuestra legislación en esta materia .” (¹⁷³) Así podemos destacar :

1. Convenio para la represión de la Trata de Blancas y de la explotación de la prostitución ajena (adoptada por la Asamblea General , resolución 317 , de 02 de diciembre de 1949).

¹⁷³ SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. Ob. cit. Pág. 2

Protocolo para prevenir , reprimir y sancionar la Trata de Personas , especialmente 2. de mujeres y niños , que complementa la convención de la Naciones Unidas contra la delincuencia organizada transnacional (Naciones Unidas , 2000).

Otras normas: art. 1º CPE (1980), art. 19 nº 1 CPE (1980) , art. 19 nº 2 CPE (1980) , art. 19 nº 16 CPE (1980), art. 20 CPE (1980) art. 2º Código del Trabajo .

4.1.3 La abolición efectiva del trabajo infantil

El Ministro del Trabajo y Previsión Social , don Ricardo Solarí Saavedra , dio a conocer brevemente el panorama de Chile respecto del trabajo infantil en un documento titulado “ La erradicación del trabajo infantil en Chile : caracterización , acciones del Gobierno y lineamientos a futuro” . En él se pretende dar a conocer sintéticamente la realidad nacional , los lineamientos de las políticas para erradicarlo y las acciones y avances que como País y sociedad hemos tenido a este respecto . Se señala lo siguiente :

Chile no es un país donde encontremos “experiencias masivas de trabajo infantil en grandes empresas o de explotación de niños y adolescentes en faenas de alta peligrosidad .” (¹⁷⁴) No obstante , “existen otras formas de trabajo vinculadas a la subsistencia familiar que igualmente afectan el potencial de desarrollo de los niños y prolonga hasta la edad adulta las carencias que los empujan a trabajar .” (¹⁷⁵)

Es a partir de 1996 que nuestro país y , en particular , a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social , asume “el desafío de coordinar , a escala nacional , la formulación de una Política y de un Plan de Acción dirigido a prevenir y erradicar el trabajo infantil , junto con mejorar la protección para los adolescentes que trabajan al amparo de la ley .” (¹⁷⁶)

1.- Breve caracterización del trabajo infantil y adolescente .

En conformidad “a la encuesta de hogares CASEN , en Chile en 1990 , cerca del 7% de los niños entre 12 y 17 años participaba de la fuerza de trabajo ; para el 2000 , ese porcentaje bajó a un 4% lo que significa un total de 64.954 niños a nivel nacional.” (¹⁷⁷)

Aunque esta “disminución demuestra que las políticas implementadas por el gobierno para la superación de la pobreza y erradicación del trabajo infantil , han sido exitosas , la metodología tradicional con la que se han levantado datos sobre esta problemática , ciertamente hace que este fenómeno se subestime (las familias no declaran el problema

¹⁷⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. [200-] Observatorio Laboral on line. La erradicación del trabajo infantil en Chile : caracterización, acciones del Gobierno y lineamientos a futuro. [en línea] Pág. 1. < <http://www.mintrab.cl/interiores/centrodocumentación.html?id-cat=24&id-prod=10&op=detalle>> [Búsqueda e impresión : 15 agosto 2003].

¹⁷⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem.

¹⁷⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibídem.

¹⁷⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibídem.

, no se cuantifica el trabajo de corte doméstico y muchas formas de trabajo infantil no se consideran como tal).” (¹⁷⁸)

No obstante lo anterior , “se cuenta con algunos datos que relacionan el trabajo infantil con el abandono de los estudios .” (¹⁷⁹) En conformidad a datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social “ durante el 2001 , un alto porcentaje de adolescentes entre 15 y 17 años , declaró como principal razón para no estudiar el estar trabajando . El 31% de las mujeres en ese mismo tramo de edad , respondió que la principal causa de deserción escolar , es la necesidad de ayudar en los quehaceres del hogar , lo que las prepara con certeza para el rol de “ dueñas de casa ” . Los adolescentes varones , en cambio , desertan , según la encuesta , para realizar un trabajo remunerado (47 %) , lo que los mantiene en el rol histórico de proveedores de ingresos . ”(¹⁸⁰)

Se señala que “es importante hacer la diferencia entre el trabajo infantil del trabajo adolescente . El trabajo infantil , de menores de 15 años (límite legal establecido por el Código del Trabajo) es menos frecuente que el trabajo adolescente , que se ubica entre los 15 y 17 años . Los niños que declaran percibir ingresos entre los 15 y 17 años , son 20 veces más que los que declaran percibir ingreso entre los 6 y 14 años . De esto , se entiende que el trabajo infantil se da en un contexto familiar no remunerado .” (¹⁸¹)

Por otro lado , “uno de los principales problemas asociados al trabajo infantil y adolescente es la dificultad de compatibilizar la escuela con el trabajo , lo que determina que los niños y adolescentes que se integran al mundo del trabajo , difícilmente completarán sus estudios .” (¹⁸²) Y sí hay algo claro , “el trabajo infantil no es una fórmula para salir de la pobreza ; los niños que hoy trabajan y no completan la escuela , serán los que compongan los hogares pobres del mañana producto de su menor preparación y conocimientos .” (¹⁸³)

“De acuerdo a información de la CASEN 2000 , el 58% de niños de entre 12 y 17 años que trabajan no asistían regularmente a la escuela , porcentaje notoriamente superior al promedio global de abandono de la educación básica y media (1% y 10 % respectivamente) ”. (¹⁸⁴) Además , “según cifras del INE (2001) , el 77% de los niños y adolescentes (entre 6 y 18 años) que perciben ingresos, no estudia.” (¹⁸⁵)

¹⁷⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. .Pág. 2

¹⁷⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibídem.

¹⁸⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibídem.

¹⁸¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 3

¹⁸² MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibídem

¹⁸³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 4.

¹⁸⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 3.

2..Acciones y Políticas desarrolladas por el Gobierno de Chile .

a.- Es en 1996 cuando se firmó un Memorándum de entendimiento con IPEC y se creó el Comité Asesor para la Erradicación del Trabajo Infantil , donde se ve la participación activa de representantes de diferentes sectores del Gobierno , de organizaciones sociales , de organismos internacionales y representantes de empleadores y trabajadores .

b.- El Convenio N° 138 de la OIT es ratificado por Chile en febrero de 1999 , en virtud del cual los Estados se comprometen a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo infantil y así elevar progresivamente la edad mínima de admisión del empleo . El 2 de mayo de 2000 fue ratificado el Convenio N° 182 de la OIT , sobre las peores formas de trabajo infantil .

c.- El Senado de la República aprobó en junio de 2000 la ley N° 19.684 que modificó el Código del Trabajo , elevando la edad mínima de admisión al empleo de 14 a 15 años (responde a los estándares del Convenio 138 de la OIT) ; lo que en la práctica implica prohibir el trabajo de los menores de 15 años .

d.- A partir del año 2001 , “el Gobierno de Chile cuenta con un Plan Nacional de Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente , que fue formulado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social . Este Plan constituye un marco orientador y un instrumento de acción pública privilegiado para erradicar la participación de niños , niñas y adolescentes en actividades de explotación económica que interfieran con su desarrollo e interfieran con su derecho a la educación . Este plan diferencia estrategias para enfrentar el trabajo de niños en las peores formas , el trabajo infantil y el adolescente . Se establece la urgencia de erradicar las peores formas de trabajo infantil (prostitución , uso de niños para microtráfico y labores que pongan en riesgo su salud) , estrategias para erradicar progresivamente el trabajo infantil , y finalmente , acciones para cautelar las condiciones de trabajo de los adolescentes . Para todos , se promueven acciones dirigidas a asegurar su derecho a estudiar .” (¹⁸⁶)

e.- Se han desarrollado acciones para prevenir el trabajo infantil en sectores específicos de la economía , donde este es más frecuente . “Durante los últimos meses del 2001 se desarrolló una campaña de prevención del trabajo agrícola de temporada en escuelas a lo largo del país. También se han incrementado los programas de fiscalización de estas labores agrícolas.” (¹⁸⁷)

f.- El “1° de junio del 2002 se puso en marcha un proyecto del Ministerio del Trabajo con el programa IPEC de la OIT , para realizar la primera encuesta nacional con metodología específica para medir el trabajo infantil . También se instalará un registro de las peores formas de trabajo infantil . Estas acciones las llevarán a cabo el Instituto Nacional de Estadística y el Servicio Nacional de Menores , respectivamente . Gracias a

¹⁸⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

¹⁸⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

¹⁸⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

este proyecto se contará con información crucial para perfeccionar el diseño de las políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil y sus peores formas .” (¹⁸⁸)

g.- Para “ asegurar la subsistencia de los grupos más pobres , el Ministerio del Trabajo y Previsión Social , a través del Instituto de Normalización Previsional , entrega el Subsidio Único Familiar (SUF). Entre los requisitos de postulación para los niños entre 6 y 18 años , se encuentra acreditar la calidad de alumno regular de la instrucción básica , media o superior u otros equivalentes , en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. Durante el año 2001 , se pagaron 887.305 mil subsidios familiares , de los cuales 759.788 correspondieron a menores de edad, proporción que se mantuvo durante la última década. De los niños que perciben el SUF , de acuerdo a los datos de la CASEN del año 2000, 430.554 tenían entre 6 y 17 años , o sea , se encontraban en edad escolar .La focalización del SUF entre los niños y niñas de menores recursos , asociado al requisito de asistir regularmente al sistema educacional , significa que para estos 430.000 menores de edad , el subsidio constituye una herramienta de retención en el sistema escolar .” (¹⁸⁹)

h.- El Ministerio de Educación entregó en el 2002 10 mil becas para retener a los jóvenes en las escuelas (Programa Liceo para Todos). Por su parte , el Servicio Nacional de Menores desarrolla desde el año 2000 la primera experiencia estatal de un programa dirigido a rehabilitar y reinserir en el sistema educacional a niños y niñas víctimas de explotación sexual .

i.- El Gobierno estudia las medidas necesarias para implementar 12 años de educación obligatoria , garantizada para todos los chilenos (al salir a la luz el documento del Ministro Solari aún no se publicaba la Ley Nº 19.876 de 22.05.2003 que estableció la obligatoriedad y gratuidad de la educación media).

Se ha ido recorriendo un largo camino acompañados por una serie de instituciones – del ámbito gubernamental , de la sociedad civil , representantes de trabajadores y empleadores y de organismos internacionales – con las que se han compartido sustantivos avances , y con las que se enfrentarán importantes desafíos .

Día a día se renueva el compromiso para seguir trabajando con entusiasmo para construir un país donde todos los niños y niñas ejerzan su derecho a la educación , a la recreación y a desarrollarse libremente , con iguales oportunidades de futuro .

Como complemento de lo señalado en el documento emitido por el Ministerio del Trabajo , habría que indicar que en el aspecto normativo , a parte de los Convenios Nº 138 y 182 de la OIT ratificados por Chile , también se encuentra la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño y el Pacto Internacional de Derechos Económicos , Sociales y Culturales que regulan la materia . Además , como norma de origen interno tenemos el Código del Trabajo que , en su Libro I , Título I y Capítulo II denominado “ De la Capacidad para Contratar y Otras Normas relativas al Trabajo de los Menores ” se refiere a este tema y establece tres grupos de edad a efectos de la

¹⁸⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

¹⁸⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

incorporación de niños y adolescentes al mercado del trabajo (arts. 13 a 18). En términos generales podemos decir que , por debajo de los 15 años el trabajo está prohibido (excepto en la situación especialísima de niños que en casos calificados pueden ser autorizados a que trabajen en teatro , cine , televisión o actividades similares). Luego tenemos a jóvenes de entre 15 y 16 años , en que pueden trabajar si cuentan con la autorización de los padres , tutores o del inspector del trabajo; si han cumplido con su obligación escolar , que realicen sólo trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, no impidan su asistencia a la escuela ni su participación en programas educativos o de formación. Por último , están los /las adolescentes de entre 16 y 18 años que también requieren de la autorización de sus padres , tutores o del inspector del trabajo . En todo caso , respecto de los adolescentes menores de 18 años se prohíben los trabajos riesgosos , además de restricciones horarias y de tipos de actividad . La edad de capacidad plena para contratar son los 18 años .

El problema que se presenta en estos casos , es que se trata de una normativa que se aplica al sector formal de la economía y cuando existe un trabajo remunerado bajo vínculo de subordinación y dependencia . El punto es que esta situación es minoritaria en las actividades laborales desarrolladas por los niños y adolescentes y, por eso , es que el desafío es enorme . Por ello es que hay que promover reformas legales y reglamentarias , en particular , las favorables a la política de erradicación progresiva del trabajo infantil y adolescente , para construir un marco jurídico coherente con las Convenciones de la OIT y los Tratados Internacionales que garanticen las restricciones , regulaciones y prohibiciones necesarias para la protección de los derechos de niños , niñas y adolescentes.

Para finalizar , debemos señalar que SENAME dio a la luz los resultados del estudio ejecutado este año por la Universidad Arcis y realizado en el marco del convenio de SENAME con la OIT a través de su programa de erradicación del Trabajo Infantil (OIT-IPEC).

Este estudio se realizó durante seis meses en las Regiones I , Metropolitana y VIII , tras lo cual se hizo una proyección nacional. Por otro lado , éste se focalizó en la explotación sexual comercial infantil , esto es, en el tipo de explotación remunerada , monetariamente o en especie .

1.- En el catastro se detectaron 312 casos en la I Región , 112 en la VIII Región y 485 en la Metropolitana.

2.- Se realizó una estimación nacional con los datos obtenidos que ascendió a 3.719 casos. Las regiones que demostraron mayor número de niños y niñas involucrados , son :

- -Región Metropolitana : 30,7 %
- -V Región : 16,0%
- - II Región : 11 %
- - I Región : 8,4%
- - VIII Región : 7,34 %

3.- “ Se determinó que casi un 80 % de las víctimas son , mujeres , mientras que un poco

más del 20% son hombres . Esta diferencia se incrementa en las regiones extremas , mientras que se reduce en el caso de las Regiones Metropolitana , Sexta , Séptima, Octava y Novena .” (¹⁹⁰)

4.- En relación a los clientes estos oscilan en edades entre 45 y 75 años , siendo los de más frecuencia aquellos entre 45 y 55 años .

Se trata más de hombres que de mujeres y provienen de todas las clases sociales.

5.- En cuanto a las causas , el estudio demostró que la explotación sexual tiene un origen multicausal donde se conjugan factores económicos , culturales , psicosociales , familiares y afectivos .

Por otro lado , no se puede dejar de mencionar que el 11 de agosto de este año , el Presidente de la República , Ricardo Lagos y la Ministra de RREE , Soledad Alvear , firmaron el Protocolo relativo a la venta de niños , prostitución infantil , utilización de niños en la pornografía que amplía las disposiciones de la Convención Sobre los Derechos de los Niños prohibiendo estas prácticas.

“El documento obliga , entre otras materias , a que el Estado sensibilice a la población acerca de las formas de prevenir y de los efectos perjudiciales de dichos delitos , razón por la cual se desarrolla la campaña en contra de la explotación sexual comercial infantil “ (¹⁹¹)

Es así como la campaña denominada “La Promoción de tu vida” fue lanzada el 20 de octubre de 2003 , bajo el amparo del Ministerio del Trabajo y Unicef contra el Trabajo Infantil y Adolescente. Su finalidad primordial “ es evitar que los alumnos abandonen sus estudios antes de finalizar el año escolar y reforzar su permanencia en el sistema educativo. ” (¹⁹²) Esta campaña se hará efectiva entre octubre y noviembre “ en 600 liceos del país seleccionados según criterios de rendimiento y vulnerabilidad económica de las familias de sus estudiantes y llegará directamente a 350 mil alumnos entre 1º y 4º medio y 11 mil profesores” (¹⁹³)

Se distribuirán afiches en liceos , municipios , intendencias y gobernaciones ; también hay un single del grupo de rock Los Miserables con el tema “ Dos Caminos ” compuesto especialmente para la campaña que aborda la vida de dos adolescentes , uno de los cuales tiene que trabajar y estudiar , que será difundido en las radios.

En tanto , Carlos Mazuela , Oficial de Área de INICEF, expresó que “ El trabajo infantil es un freno para el desarrollo nacional y la sociedad no debería estar dispuesta a pagar el costo que esto implica ”. (¹⁹⁴)

¹⁹⁰ SERVICIO NACIONAL DE MENORES. 2003. Noticias. [en línea] <<http://www.sename.cl>> [Búsqueda : septiembre 2003].

¹⁹¹ SERVICIO NACIONAL DE MENORES. Ibidem.

¹⁹² MINISTERIO DEL TRABAJO .20 octubre 2003. Noticias. Gobierno y Unicef lanzan campaña contra el Trabajo Infantil y Adolescente [en línea]. Pág. 1. < <http://www.mintrab.cl/popup.html?id=748> > [Búsqueda e impresión : 21 octubre 2003].

¹⁹³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

Por su parte , el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el apoyo de la OIT , aplicó a nivel nacional la encuesta destinada a medir el trabajo infantil en Chile. Se efectuó entre febrero y abril del 2003, lográndose una cobertura de 16.308 hogares. Se utilizó una metodología innovadora que constó de tres etapas: 1ª) la de acercamiento que permitió caracterizar el hogar; la 2ª) de aproximación indirecta al tema, permitiendo que fueran los propios niños los informantes y la 3ª) que permite caracterizar más detalladamente las labores realizadas por los niños.

Se obtendrá información a nivel nacional; urbano-rural en macrozonas: I a IV región, V a la VIII región y de la IX a la XII región y en la Región Metropolitana , V y VIII específicamente. Los resultados serán publicados los primeros meses de 2004 (los datos están en proceso de análisis); no obstante, y a modo de adelantos preliminares se puede señalar lo siguiente:

1.- Existirían 2.152.646 hogares con menores de 5 a 17 años. Un 10% de ellos está compuesto por al menos un niño, niña y/o adolescente que busca trabajo o está ocupado. En esta última categoría se encuentran todos los menores que realizaron actividades económicas para otros hogares, personas o empresas por una hora o más en la semana de diferencia, tanto de forma remunerada o no. No se incluye el trabajo doméstico realizado para el propio hogar.

2.- Del 10% de los hogares en que se detectó trabajo infantil , el número es mayor en el sector rural, representando un 14% del total de hogares rurales, contra el 9% de los hogares urbanos. Aún cuando, por razones obvias, un 81% de los hogares con hijos que trabajan corresponde a población urbana (175.086 hogares) y un 19% a sectores rurales (41.801).

3.- La mayor participación en el mercado laboral se concentra en el estrato más pobre. Cerca de un 18% de los hogares de estrato bajo tienen al menos un niño en el mercado laboral, cifra que se reduce al 9% en el grupo socioeconómico medio y al 8% en el de mayores recursos económicos.

4.- Un 14% de los hogares con niños que trabajan, corresponde a aquellos en que el jefe de hogar comenzó a trabajar antes de la mayoría de edad. Ello corroboraría lo señalado por múltiples investigaciones en el sentido que el trabajo infantil perpetúa las condiciones de pobreza de los hogares.

5.- Los resultados de la encuesta arrojan una mayor probabilidad de encontrar niños trabajando en los hogares de jefatura masculina que en los de jefatura femenina (5,2% v/s 4,5%). Tal vez al analizar los datos de los niños en el ingreso del hogar, se confirme lo observado en otras encuestas que muestran que es superior en los hogares con jefatura femenina.

Al tener toda la información procesada se podrá hacer el análisis final y permitirá perfeccionar el diseño de políticas de prevención y erradicación del trabajo infantil.

4.1.4 Eliminación de la discriminación en materia de empleo y

¹⁹⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

ocupación

Normativa laboral .

Art .19 nº 2 Constitución Política del Estado (1980)

La Constitución asegura a todas las personas :

2º La igualdad ante la ley . En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. En Chile no hay esclavos y el que pise su territorio queda libre . Hombres y mujeres son iguales ante la ley .

Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias .

Art. 19 nº16 CPE

“La constitución asegura a todas las personas :

16º La libertad de trabajo y su protección .

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución .

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal , sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos ...”

Los Tratados Internacionales relativos al tema , en conformidad al art. 5 nº2 de la CPE . Algunos de ellos :

1.- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos . Ratificado en 1972 y publicado en el D.O. en abril 1989.

2.- Pacto de Derechos Económicos , Sociales y Culturales . Ratificado el año 1972 y publicado en el D.O. en mayo de 1989.

3.- Convención Americana de Derechos Humanos . Ratificada el año 1990 y publicada en el D.O. en enero de 1991.

4.- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer . Ratificada el año 1989 y publicada en el DO en diciembre de 1989.

5.- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial . Ratificada y publicada en el DO en noviembre de 1971.

6.- Convención de los Derechos del Niño . Ratificada el año 1990 y publicada en el DO en septiembre de 1989.

Los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que ésta considera son los ocho fundamentales (todos ratificados por Chile) :

1.- Convenio Nº 29 de 1930 , sobre Trabajo Forzoso .

2.- Convenio Nº 105 de 1959 , sobre La abolición del Trabajo Forzoso.

3.- Convenio Nº 87 de 1948 , sobre La Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación .

4.- Convenio N° 98 de 1949 , sobre El Derecho de Sindicación y de negociación Colectiva .

5.- Convenio N° 100 de 1951 , sobre Igualdad de Remuneración .

6.- Convenio N° 111 de 1958 , sobre Discriminación (empleo y ocupación).

7.- Convenio N° 138 de 1973 , sobre La Edad Mínima .

8.- Convenio N° 182 de 1999 , sobre Las Peores Formas de Trabajo Infantil.

Art. 2 del Código del Trabajo .

Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan .

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación .

Los actos de discriminación son las distinciones , exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza , color , sexo , edad , estado civil , sindicación , religión , opinión política, nacionalidad , ascendencia nacional u origen social , que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación .

Con todo , las distinciones , exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación .

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código , son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador , directamente o a través de terceros y por cualquier medio , que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico , financiero, bancario o comercial que , conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales ; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador , tales como gerentes , subgerentes , agentes o apoderados , siempre que , en todos estos casos , estén dotados , a lo menos , de facultades generales de administración ; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación , administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores , se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren .

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios.

Práctica laboral

El año 2001 se publicó la Ley N°19.739 (06.07) y luego la Ley N° 19.759 (Reformas Laborales , 05.10) que pasó a complementarla , que modifica el artículo 2° del Código del Trabajo cuyo objetivo fue prohibir la discriminación laboral por algunos de los siguientes factores de discriminación (arbitraria) : raza , color , sexo , edad , estado civil , sindicación , religión , opinión política , nacionalidad , ascendencia nacional u origen

social . La realidad es que hasta hoy pueden verse ofrecimientos de empleos en diarios de la nación en que se señalan límites de edad , estado civil y buena presencia . Como ejemplo podemos señalar los siguientes :

1.- El Mercurio , cuerpo E 4 , domingo 7 de septiembre de 2003 : Empresa líder en mercados financieros solicita para apertura de oficinas Ejecutivos de Ventas . Requisitos : Excelente presentación , nivel académico medio/superior , alta capacidad de negociación , tiempo completo , estado civil : soltero/a , edad máxima 28 años .

2.- El Mercurio , cuerpo E 2 , domingo 7 de septiembre de 2003 : Empresa líder requiere Ejecutivas para ventas institucionales . Requisitos : edad , 25 a 40 años ; excelente presencia , buen trato interpersonal , estudios técnicos o universitarios , experiencia en intangibles , deseable.

3.- El Mercurio , cuerpo E 18 , domingo 7 de septiembre de 2003 : Actual Grupo Inmobiliario necesita Ejecutiva de Ventas . Entre 25 y 35 años , buena presencia , con o sin experiencia en ventas ...

La reforma antes señalada pretendía “eliminar una práctica habitual de las empresas que reclutan personal mediante avisos publicados en los diarios , en los que se establece requerimientos a los postulantes que claramente exceden los únicos factores que la Constitución chilena considera legítimos a estos efectos : capacidad e idoneidad personal .” (¹⁹⁵)

Los ejemplos anteriores constituyen “una infracción a la legislación laboral ”. (¹⁹⁶) Así , “ se prohíbe que las empresas por sí o a través de terceros (compañías de selección de personal) publiquen en cualquier medio (diarios , televisión o internet) avisos de oferta de empleo que contengan como exigencias de postulación , alguno de los factores que la ley considera discriminatorios , a menos que se trate de un requerimiento propio de la idoneidad de las personas para desempeñar dicha función”. (¹⁹⁷) Por otro lado , las diferenciaciones , exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones requeridas para una cierta función no son consideradas discriminación . Así , se justificaría , por ejemplo , “que para postular al cargo de instructor de balsa para rafting (descenso por ríos tormentosos) se pida un estado físico compatible con la actividad , o sea , una cierta cualificación , lo que no necesariamente implica ser un joven de 20 años.”(¹⁹⁸)

¹⁹⁵ LEXIS NEXIS CHILE.2001. Artículos doctrinales. Discriminación en las ofertas de empleo.[en línea] . Luis Lizama Portal . Deloitte & Touche Abogados. Pág. 1 < http://www.lexisnexus.cl/Contenido/Legal/Doctrina/Area_Laboral.asp >.[Búsqueda e impresión : 06 septiembre 2003].

¹⁹⁶ LEXIS NEXIS CHILE. Ibídem.

¹⁹⁷ LEXIS NEXIS CHILE. Ibídem.

¹⁹⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 02 septiembre 2003. Noticias . Ley prohíbe discriminación por estado civil y edad para postular a un empleo. [en línea] . Pág . 1.< <http://www.mintrab.gob.cl/popup.html?id=727> >.[Búsqueda e impresión : 04 septiembre 2003].

La discriminación (arbitraria) “ se puede dar en tres momentos : al postular a un trabajo, durante su desempeño o al finalizar el contrato”.(¹⁹⁹) El “que se sienta afectado puede recurrir a la Inspección del Trabajo correspondiente para hacer la denuncia .” (²⁰⁰) Puede , también , acudir a los Tribunales de Justicia para seguir una demanda judicial alegando discriminación laboral o interponer un Recurso de Protección (art. 20 CPE) si siente que se violó su garantía constitucional .

Si “se establece la ilicitud , procede la sanción . Su monto no está especificado y varía según el caso . Existe una multa general que depende del número de empleados de la empresa : la máxima , referida a 200 trabajadores , fluctúa entre 3 UTM y 60 UTM (1 UTM : \$ 29.711)”.(²⁰¹)

“Otra forma de segregación es exigir exámenes médicos como condición para postular o permanecer en un cargo ”.(²⁰²) Está prohibido el test del SIDA y el del embarazo. Donde encontramos más flexibilidad es respecto de los exámenes físicos , por ejemplo , en la minería , en que se mide la capacidad del individuo para adaptarse a la altitud .

“Las pruebas de alcohol y drogas no están expresamente prohibidas . Se pueden practicar siempre que su fin sea proteger a quienes se desempeñan en labores riesgosas , pues un trabajador drogado podría poner en peligro su salud ”.(²⁰³) Su “aplicación es discutible , ya que la medición de estos elementos registra varios meses hacia atrás. Esto podría lesionar la intimidad de la persona , pues no es posible determinar si el consumo fue durante un fin de semana o en horario laboral .” (²⁰⁴)

La postura de la Dirección del Trabajo es promover “que las empresas avisen de estos exámenes mediante un reglamento interno conocido por todos y que se diga cuándo y cómo se aplicarán .” (²⁰⁵)

Por otro lado , la Dirección del Trabajo no recibe muchas denuncias de discriminación al momento de postular a un empleo , pues es difícil que la autoridad intervenga cuando no hay una relación laboral . Próximamente habrá un dictamen marco enumerando las distintas formas ilícitas de restringir el acceso a un puesto (hasta el 9 de octubre no se había emitido).

La mujer y el trabajo

¹⁹⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO .Ibidem

²⁰⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem

²⁰¹ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem

²⁰² MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem

²⁰³ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem

²⁰⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem

²⁰⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem

El Ministerio del Trabajo hizo público en abril de 2003 el estudio titulado “ El Trabajo y la Protección Social en Chile : 2000-2002 ” en el que se abordó , dentro de otros , el tema de la mujer y el trabajo . Se procede , a continuación , a exponer algunas de sus apreciaciones .

La tasa de participación laboral de la mujer en Chile es baja respecto de países latinoamericanos y de otras regiones, no obstante los avances en el desarrollo económico y social del país. Algo similar ocurre respecto a su presencia en cargos de representación política y en puestos directivos , tanto del sector público como privado. “Según información proporcionada en la Conferencia Anual del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) , de marzo de 2001 en Santiago , el promedio latinoamericano en 2000 era de 44,1 % ; en Suecia ; 63,4 % ; Estados Unidos , 58,4 % ; Japón , 51,1 % ; Canadá , 59,8 % ; mientras que en Chile llegó al 35 % en el período más alto (1999) .” (²⁰⁶)

Mayoritariamente la inserción de la mujer se ha debido “ a las necesidades del hogar ” más que a un proyecto laboral o a una vocación.(²⁰⁷) Han influido también los “prejuicios que existen sobre los costos laborales femeninos y el escaso desarrollo de mecanismos como el cuidado infantil , que permitan compatibilizar el trabajo con las responsabilidades de la vida familiar , entre otros factores.” (²⁰⁸)

Por su parte “ el concepto de “ fuerza de trabajo secundaria ” ha resultado contraproducente para un mejoramiento de la inserción laboral femenina.” (²⁰⁹) Es así como “la distinción entre mano de obra primaria y secundaria en el estudio del mercado laboral surge de una concepción basada en la familia nuclear biparental , según la cual el hombre es el único y principal proveedor de ingresos de la familia . Entre los elementos que se citan para apoyar la clasificación de la mano de obra femenina como secundaria se encuentran la baja tasa de participación laboral , la mayor frecuencia de las interrupciones de ésta a lo largo de su vida y el escaso aporte a los ingresos en el hogar.” (²¹⁰) No obstante , esto ha ido cambiando .

“La irregularidad de la participación femenina en el mercado laboral aparece especialmente durante la edad fértil , cuando las mujeres se retiran del mercado laboral para dedicarse al cuidado de los hijos .” (²¹¹) No obstante lo anterior , existe una disminución en esta tendencia , “ya que no sólo ha aumentado la edad en que se produce

²⁰⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 10 abril 2003. El trabajo y la Seguridad Social en Chile :2000-2002. [en línea]. Págs. 69 y 70 . < <http://www.mintrab.cl/interiores/centrodocumentación.htm?id-cat=14&id-prod=46&op=detalle>>.[Búsqueda : 23 agosto 03].

²⁰⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 67.

²⁰⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 67 y 68.

²⁰⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 68.

²¹⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²¹¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

la caída en la participación laboral , sino que la reintegración posterior es más intensa .” (²¹²)

Las mujeres están postergando contraer matrimonio y su maternidad. “La edad media en que la mujer contrae matrimonio ha aumentado desde 23,8 a 26,7 años , entre 1980 y 1999 según el Instituto Nacional de Estadística (INE). Se estima que las mujeres entre 20 y 49 años tienen su primer hijo a una edad promedio de 26 años , el segundo a los 28 y el tercero a los 32 . Por otra parte , la tasa global de fecundidad (hijos por mujer) ha disminuido fuertemente : en 1950 era de 4,6 hijos por mujer y en 1999 se había reducido a 2,2 . El número promedio de hijos menores de 6 años de una mujer de 25 años nacida en 1943 era de 2,07 , mientras que para una mujer de la misma edad , pero nacida en 1970 , este promedio es de 0,98 ”.(²¹³)

Tendencias en la participación laboral femenina

La década de los noventa significó un aumento de la participación de la mujer en el trabajo producto “ de una combinación de factores culturales (roles, desarrollo personal , idea de futuro) y de comportamientos y expectativas derivadas del crecimiento y desarrollo del país (consumo , calidad de vida , mejores oportunidades de empleos) . Según el INE , mientras en 1986 la tasa de participación femenina era del 28,7 % , en 2000 alcanzaba al 34, 9 % .” (²¹⁴)

El trabajo de la mujer constituye un recurso potencial de muy alto valor para el país . “Las mujeres que participan en la fuerza de trabajo tienen 11,6 años de escolaridad en promedio , mientras que los hombres alcanzan 10,6 años . Según la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) 2000 , el 59 % de las ocupadas ha culminado la educación media completa (32 %) o superior (27 %) , por lo que no incentivar la participación y permanencia de estas mujeres que disponen de un importante acervo de capital humano y están fuera de la fuerza de trabajo , significa desaprovechar un potencial de trabajo y aporte productivo importante .” (²¹⁵) Es necesario , por otro lado , promover la nivelación de estudios de las mujeres con educación básica y media incompleta , ya que la participación laboral femenina es más alta a medida que mayor es su nivel educacional , y a largo plazo permite aumentar la equidad en la distribución del ingreso .

“Las mujeres inactivas pueden considerarse como una fuerza de trabajo potencial . Sus años de escolaridad permiten aproximarse al capital humano que entregarían estas mujeres a la fuerza de trabajo si estuvieran activas . El nivel de educación promedio de las inactivas en 2002 es de 9,1 años de escolaridad , lo que implica educación media sin terminar . No obstante , entre éstas existe un conjunto de mujeres – alrededor de 920.000, según el INE - , que cuentan con enseñanza media completa y que no se han

²¹² MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²¹³ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²¹⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ob. cit.* Pág. 69.

²¹⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

incorporado al mercado de trabajo , optando por los quehaceres del hogar . EL 30% de ellas tiene educación media común , el 5% educación media técnico-profesional y un 3% nivel universitario .” (²¹⁶)

El mundo laboral femenino se concentra preferentemente en la actividades de servicios sociales , comunales y personales , donde encontramos más del 40 % del empleo de la mujer . “La segregación y especialmente la autosegregación en estos sectores no modernos de la economía ha sido constante en las últimas décadas , lo que no sólo incide en el menor nivel de salarios de las mujeres respecto de los hombres , sino que también influye en la decisión de entrada de éstas al mercado laboral , cuyo patrón parece ser reproducir su rol en el hogar .” (²¹⁷)

Razones de la baja participación femenina

En promedio , por cada \$1.000 que gana un hombre , la mujer percibe \$ 689 . Así lo demostró la Encuesta de Remuneraciones y Costos de la Mano de Obra realizada por el Instituto Nacional de Estadística en mayo de 2000. “Esto significa que en promedio la mujer en Chile percibe mensualmente el 68,9% de lo que gana el hombre (31,1% menos).” (²¹⁸)

Fuente: Resultados de la Encuesta de Remuneraciones y Costos de la Mano de Obra, Instituto Nacional de Estadísticas (INE) , 2000.

La diferencia por grupo ocupacional es mayor “entre el personal directivo , donde alcanza al 37,3 % , mientras que entre los trabajadores no calificados es del 18,5% . Es mayor donde las remuneraciones son más altas, hecho que coincide con estudios anteriores que indican que la diferencia salarial por sexo aumenta mientras mayor es el nivel de escolaridad de la mano de obra .” (²¹⁹)

Entre las razones por esta situación encontramos “prejuicios de los empleadores , que presumen que los costos laborales de las mujeres son superiores a los de los hombres , a pesar de que las remuneraciones de ellas son inferiores . Los costos indirectos de contratación , en especial aquellos asociados a la maternidad y el cuidado infantil , estarían en la base de esta creencia. No obstante , la evidencia muestra que “ los costos no salariales ” de las mujeres son menores en un 29% a los de los hombres.” (²²⁰) Así , también , un estudio de la OIT (Abramo y Todaro ,2002) reveló “ que los costos monetarios adicionales para el empleador relacionados con la contratación de las mujeres son muy reducidos , llegando a representar menos del 2% de la remuneración bruta mensual de las mujeres . Esto debido principalmente a que las prestaciones

²¹⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 71.

²¹⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 71 y 72.

²¹⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 75.

²¹⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²²⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 75 y 76.

médicas y monetarias asociadas a la maternidad no son financiadas por los empleadores , sino por fondos públicos .” (²²¹)

De acuerdo al estudio , “los costos monetarios directos para el empleador de contratar a una mujer en edad fértil están asociados a los intervalos remunerados para la lactancia , que comprende interrupciones diarias de una hora hasta que el niño cumpla dos años y representa el 0,5% de la remuneración bruta mensual de las mujeres ; la sala cuna , que significa el 0,1% de la remuneración bruta de las mujeres .” (²²²)

Se señala que otros factores adicionales de costo estarían dados por los problemas derivados “ de las responsabilidades familiares , asumidas principalmente por las mujeres , como por ejemplo , mayor tasa de ausentismo , menor compromiso con la empresa y menor disponibilidad para trabajar horas extras , turnos nocturnos, viajar o capacitarse .” (²²³) No obstante , del estudio efectuado no existiría “evidencia confiable ni datos estadísticos que apoyen el ausentismo como un componente de costos indirectos , así como tampoco para la estimación de un costo de reemplazo que esté asociado a la productividad y organización de los procesos de trabajo al interior de las empresas .” (²²⁴)

En relación al fuero maternal establecido como una garantía en la ley , “se ha argumentado que podría operar como un desincentivo a la contratación femenina dado que le resta flexibilidad al empleador para disponer de dicho puesto de trabajo durante un período de tiempo claramente acotado . Sin embargo , es preciso recalcar que el fuero en sí mismo no implica un mayor costo para el empleador , por cuanto durante el período bajo protección la madre trabajadora se mantiene prestando servicios por la remuneración pactada.” (²²⁵)

La carencia de servicios de apoyo , como el cuidado infantil , han sido factores importantes a la hora de que la mujer se inserte en el mundo laboral en forma estable y permanente. En muchos casos se les ha hecho muy difícil compatibilizar su trabajo fuera de la casa , el cuidado de los niños y sus responsabilidades en el empleo .

“Si bien la mayor parte de los costos de la maternidad recaen sobre el sistema de seguridad social y el Estado , el que corresponde al cuidado de lo niños de las trabajadoras se entregó a las empresas ; pero no se responsabilizó a la totalidad de los empresarios , sino exclusivamente a los empleadores de mujeres.” (²²⁶) Es así como “se obligó a brindar el derecho a sala cuna sólo a los establecimientos que cuentan al menos

²²¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 76.

²²² MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²²³ MINISTERIO DEL TRABAJO .*Ibidem*.

²²⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²²⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 76 y 77.

²²⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 77.

con 20 trabajadores , que pueden presumirse que son de mayor tamaño y tienen más recursos para solventar a este costo . Estos dos criterios han sido factores que discriminan el ingreso de la mujer al mercado laboral , y han generado debates , propuestas e iniciativas legislativas para dotar al mundo del trabajo de soluciones más eficientes y equitativas en esta materia.”(²²⁷)

En materia de cuidado infantil , éste “ no se refiere sólo a los primeros años de vida del menor , sino que se extiende a su período preescolar , durante el cual requiere importantes niveles de atención y estimulación”.(²²⁸) En los años noventa en Chile aumentó lentamente la cobertura de la educación preescolar. “En 2000 , casi un tercio (32,4%) de los niños y niñas hasta cinco años asistía a alguna de las instituciones que prestan este servicio : salas cuna , jardines privados , jardines infantiles de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) , de Integra o vinculados a escuelas básicas .” (²²⁹)

Cuadro 9 Cobertura de la educación preescolar en Chile, 1990-2000 (en porcentajes)

AÑO	NIÑOS CON COBERTURA PRE-ESCOLAR
1990	20,9
1992	24,8
1994	26,9
1996	29,8
2000	32,4

Fuente: Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLÁN) Situación de la Educación en Chile (1998, 2000)

“La cobertura preescolar ha sido superior en el quintil de más altos ingresos, y a pesar que ésta ha aumentado en todos los estratos sociales , la desigualdad también se incrementó . Así , por ejemplo , mientras en los niños y niñas del quintil de más altos ingresos esta cobertura aumentó en un 17,8% entre 1990 y 2000 , en el quintil más pobre sólo lo hizo en un 8,6%.”(²³⁰)

En definitiva , se requiere un mayor apoyo a la participación laboral de la mujer , de tal manera que no se genere una tensión entre la vida laboral y la familiar y/o doméstica ; así , por ejemplo , una mayor infraestructura de apoyo al nivel de cobertura preescolar, políticas contra la deserción escolar , flexibilidad en las jornadas de trabajo y sus modalidades , entre otras.

La mujer en las Micro y Pequeñas Empresas

²²⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibídem.

²²⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibídem.

²²⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibídem.

²³⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 78.

CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DECENTE EN CHILE A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA OIT

En marzo de 2003 , el Comité de Fomento de la Micro y Pequeña Empresa publicó un estudio titulado “ La situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile ” , encomendado por el Comité Ministerial de Desarrollo Productivo , dentro del cual se abordó la situación de la mujer en esta área. A continuación se exponen sus conclusiones.

La mujer está participando en el mundo empresarial . Su participación en estas “actividades empresariales al interior de la MIPE (Micro y Pequeña Empresa) , muestra un significativo crecimiento a lo largo del período 1990-2000. Sin embargo , el comportamiento de cada uno de sus estratos no es uniforme ni presenta correspondencia lineal con la tendencia general .” (²³¹)

En conformidad al Cuadro 10 , “ la participación de las mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia en el total de ocupados en dicha categoría ocupacional , muestra una tendencia creciente , que se inicia en 1990 , con un 26,6 % , para concluir el 2000 con un 31,3 % , de participación de las mujeres en este estrato de la microempresa .” (²³²)

Cuadro 10. Participación de las Micro y Pequeñas Empresarias en el total de ocupados en su categoría. (en miles de personas y porcentaje)

Años	MICROEMPRESA (UNIPERSONAL)			PEQUEÑA EMPRESA (2-9)			PEQUEÑA		
	TCP	TOTAL	MUJERES	PoE	TOTAL	MUJERES	PoE	TOTAL	MUJERES
	TOTAL TCP			TOTAL PoE			TOTAL PoE		
	Número	Número	%	Número	Número	%	Número	Número	%
2000	1.081,8	339,1	31,30	159,86	39,39	24,60	49,92	7,45	14,90

Fuente: CASEN 2000; elaborado por “ I&G”

Tratándose de “ la microempresa (2-9 trabajadores) la participación de las mujeres empleadoras en los ocupados de dicha categoría pasa de un 18,9% en 1990 , al 24,6% el 2000.” (²³³)

“Puede entonces afirmarse que la Microempresa presenta una tendencia única de crecimiento de la participación femenina en las empleadoras de sus dos estratos , pero el incremento más estable y sostenido de crecimiento en su participación se da en el estrato de TCP , es decir , en el grupo de menores niveles de ventas , competitividad , ingresos y acceso al mercado .

La participación de las mujeres en posiciones empresariales en la Pequeña Empresa parte en 1990 con un 17,45 % de los ocupados de dicha categoría ocupacional dentro del estrato , hasta alcanzar sólo un 14,9% en el 2000.” (²³⁴)

²³¹ COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA.GOBIERNO DE CHILE . Marzo 2003. La situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile. [en línea] . Pág. 18. < <http://www.sercotec.cl/archivos/destacados/mipe.pdf?región=14>> .[Búsqueda e impresión : 18 septiembre 2003 .

²³² COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Ibidem.

²³³ COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Ibidem.

En la Pequeña Empresa , la participación de las mujeres tiene un pequeño progreso al inicio del período , para después ir decreciendo hacia el 2000.

Perfil socio-económico de la mujer empresaria

“El total de mujeres en la categoría Trabajadoras por Cuenta Propia (TCP) , representa el 31,30 % de esa categoría . En cambio , en la categoría Patrón o Empleador , ese porcentaje es del 24,60 % .” (²³⁵)

Podemos hacer una comparación entre hombres y mujeres en la Microempresa :

- 1. Obtienen menos ingresos que los hombres . Representan un 64% del ingreso de los hombres si son patronas o empleadoras (POE) , y un 74 % si son trabajadoras por cuenta propia (TCP).
- 2. Tienen la misma edad en la categoría Trabajadores por Cuenta Propia (TCP) , y son 2 años menores en edad que los hombres en la categoría Patrón o Empleador (POE).
- 3. Tienen un año más de escolaridad en la categoría TCP , e igual número de años que los hombres en la categoría POE.
- 4. Del total de las mujeres , el 28% son jefes de hogar en la categoría TCP versus el 78% en el caso de los hombres. Un 33% lo son en la categoría POE versus un 89% de los hombres .
- 5. Tienen los mismos años de antigüedad que los hombres POE , y tres años de antigüedad menos que los pertenecientes a la categoría TCP.
- 6. Las mujeres POE trabajan dos horas menos que los hombres y las TCP diez menos que los hombres , por semana.

En la Pequeña Empresa , el panorama es el siguiente :

- 1. Perciben un 36% de los ingresos de los hombres si son patronas o empleadoras (POE).
- 2. Tienen 1,5 años más de edad .
- 3. Poseen el mismo nivel de educación .
- 4. Se observa una considerable menor proporción de jefas de hogar (24% vs. 93%) , respecto de los hombres .
- 5. Tienen tres años menos de antigüedad y trabajan diez horas efectivas menos .

Fuente: CASEN 2000;elaborado por “ I&G”

Cuadro 12 Microempresa y Pequeña Empresa Patrón Empleado

VARIABLE	
----------	--

²³⁴ COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. *Ibidem*.

²³⁵ COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. *Ob. cit* . Pág. 19.

**CAPÍTULO 4. EL TRABAJO DECENTE EN CHILE A LA LUZ DE LOS CUATRO OBJETIVOS
ESTRATÉGICOS DE LA OIT**

	UNIDAD	MICRO	HOMBRES	MUJERES	
			PEQUEÑA	MICRO	PEQUEÑA
EDAD	AÑOS	47.87	47.15	45.89	48.45
ESCOLARIDAD	AÑOS	12.18	14.20	12.21	13.80
JEFES DE HOGAR	%	0.89	0.93	0.33	0.24
SISTEMA DE SALUD PUBLICO	%	0.43	0.22	0.38	0.29
INGRESO OCUPACIONAL PRINCIPAL	UF	68.49	145.20	43.99	52.40
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	AÑOS	15.62	14.73	15.46	12.35
HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO	HORAS	54.56	64.40	52.73	54.53
AGRICULTURA, SIVICULTURA Y PESCA	%	0.16	0.08	0.04	0.06
COMERCIO POR MENOR	%	0.20	0.14	0.34	0.27
COMERCIO POR MAYOR	%	0.05	0.05	0.14	0.11
INDUSTRIA	%	0.14	0.24	0.17	0.19

Fuente: CASEN; elaborado por " I&G"

FUENTE: Elaborado por SECOTEC, con base en información de I&G

Corresponde al cuadro 13 (participación de empresarios por rama de actividad, categoría ocupacional y sexo. 1990 y 2000. (en porcentajes) mujer/hombre , la de la mujer corresponde al 75% de los ingresos del hombre. **Distribución Sectorial de las Empresarias MIPE**

"Las mujeres empresarias de la MIPE aparecen en ramas de actividad en las cuales se observan importantes grados de concentración ." (²³⁶)

En el Cuadro 13 encontramos detallada la distribución por rama de actividad , categoría ocupacional y sexo , para los años 1990 y 2000.

Observando el cuadro , pueden desprenderse entre otros , los siguientes comentarios , para las mujeres micro y pequeñas empresarias :

El Comercio es la principal actividad en la que ellas se concentran , independiente de 1. la categoría ocupacional que posean . En promedio , y con los datos del 2000 , esta concentración bordea el 45%.

²³⁶ COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Ob. cit . Pág. 20.

La mayor expansión sectorial de la participación de las mujeres micro y pequeña empresarias , se registra en el sector Servicios Comunales , Sociales y Personales , el cual se posiciona claramente como sector con la segunda importancia en términos de empleo femenino . En éste , su participación alcanza , en promedio para el 2000 , a un 19,4% de su población . Si se agrega la rama Establecimientos Financieros , que representa un 7,3% adicional , la participación de la mujer se eleva a un 26,7%.

El sector de la Manufactura , para el mismo año 2000 , concentra al 17% de las mujeres en las categorías microempresa TCP , microempresa con 2 a 9 personas , y pequeña empresa , constituyéndose en la tercera rama de mayor concentración . En este sector se observa un crecimiento de la participación de ambos sexos , en el período 1990-2000.

En la rama Agrícola , es digno destacar el aumento sostenido de la participación de la empresaria , cuyas tasas de crecimiento representan un 86% para la categoría TCP , y un 146% para la categoría pequeña empresa agrícola , para los años 1990 y 2000. Los micro y pequeños empresarios varones por su parte , decrecen fuertemente en su participación sectorial .

En cuanto al sector Transporte y Comunicaciones , también se observa una creciente participación de la mujer empresaria en todas sus categorías .

Evolución de los Ingresos Promedio de las Empresarias MIPe

“Un análisis acerca del comportamiento de los ingresos a lo largo de la serie 1990-2000 muestra que sistemáticamente , en la categoría patrones o empleadores en la microempresa , los ingresos de las mujeres empleadoras son menores que los de los hombres . Otro tanto sucede en la Pequeña Empresa , aumentando a lo largo del período la brecha de ingresos en este último estrato.” (²³⁷)

El Cuadro 14 permite extraer las siguientes conclusiones :

En la categoría microempresario TCP , la relación ingreso promedio 1.
En la categoría Patrón Empleador (POE) nivel microempresario , esta misma relación 2.
en cambio , mejora de un 50% a un 64% de los ingresos del hombre . En cambio , para esta misma categoría , nivel pequeña empresa , el comportamiento de la relación empeora en el período analizado , pasando de un 48% en 1990 a un 36% de los ingresos del hombre.

Cuadro 14 Ingreso Promedio de los Empresarios desagregados por sexo (en UF)

²³⁷ COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. Ob. cit. Pág. 22 .

AÑOS	TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA			PATRON O EMPLEADOR					
	MICROEMPRESA			MICROEMPRESA			PEQUEÑA EMPRESA		
	Mujer	Hombre	M/H	Mujer	Hombre	M/H	Mujer	Hombre	M/H
1990	11,25	14,69	77	31,80	63,91	50	42,28	88,90	48
1992	12,98	15,50	84	54,91	56,31	98	80,83	121,90	66
1994	13,12	15,24	86	53,14	51,00	104	90,70	96,68	94
1996	15,81	20,60	77	59,70	73,97	81	77,22	129,74	60
1998	15,95	20,70	77	46,90	69,50	67	120,36	130,19	92
2000	14,04	18,88	74	43,99	68,49	64	52,40	145,20	36

Fuente: CASEN 2000; elaborado por "I&G"

4.2. EMPLEO

En la publicación denominada Agenda Laboral N° 7 , correspondiente a septiembre de 2003, el Ministerio del Trabajo, a través de su Departamento de Estudios , se refiere a la Dinámica del Crecimiento del Empleo en el presente año .Al respectose señala lo siguiente :

1.- Existe un fenómeno del crecimiento del autoempleo que va definiendo nuevos patrones de incorporación de jóvenes y de personas mayores al mundo laboral.

2.- Recuperación del empleo .

Se observa una sostenida recuperación del empleo desde julio de 2002 hasta hoy , con un ritmo de crecimiento de los ocupados de un 3,3 % hasta el trimestre mayo –julio de 2003 , siendo incluso mayor al registrado en los años anteriores a la crisis .

La razón de esta reactivación de “los últimos trimestres ha sido posible por el aumento sostenido de la demanda interna , que registra positivos indicadores por cuatro trimestres consecutivos, acompañado de la expansión del PIB en un 2,7 % respecto del segundo trimestre del 2002.” (²³⁸)

Desde mediados del año pasado , la reducción de la desocupación está relacionada “con una mayor creación de nuevos empleos , más que con el retiro de personas de la fuerza de trabajo . En la actualidad , la creación de empleo absorbe completamente el importante crecimiento de la fuerza de trabajo , que crece por décimo trimestre móvil consecutivo , llegando a un 3% en el último año .” (²³⁹)

Continúa cerrándose la brecha entre empleo y desempleo por el alto aumento de los

²³⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Septiembre 2003.Observatorio Laboral on line. Dinámica del Crecimiento del Empleo en el 2003. Agenda Laboral (7).[en línea] Pág. 1 . <http://www.mintrab.cl/interiores/observatorio-interior.html?id=741> . [Búsqueda e impresión : 05 octubre 2003].

²³⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

ocupados y la disminución de los desocupados.

3. Dinámica de post-crisis.

Es importante observar que gran parte del crecimiento del empleo “se explica por el incremento del autoempleo ; es decir , de personas que trabajan por cuenta propia , más que de trabajo asalariado en su forma tradicional .” (²⁴⁰)

Se vio en el último año un crecimiento del empleo asalariado y el autoempleo, lo que ha sido más significativo en el caso de los trabajadores por cuenta propia , que entre octubre de 2002 y febrero del 2003 registraron un aumento alto , el que alcanzó un 7,8 % en el último año .

“Esta situación es consistente con el crecimiento de la fuerza de trabajo , que rompiendo la tendencia a reducirse que tuvo en la crisis , se expande sólo en un 1,3 % promedio durante ese período .” (²⁴¹)

No obstante , a lo largo del 2003 el aumento de los trabajadores por cuenta propia se ha ido estabilizando y reduciéndose fuertemente en el último trimestre mayo-julio .

Por su parte , los asalariados han aumentado levemente desde mediados del 2002 , “ comenzando a tomar dinamismo desde abril del 2003 ”. (²⁴²)

Algo “similar ocurrió en otros períodos de alto desempleo , al incrementarse los trabajadores por cuenta propia en proporciones similares a las actuales .” (²⁴³) Ocurrió así “ el segundo trimestre del año 1987 con respecto a 1986 , (período similar al de este análisis) presentando los trabajadores por cuenta propia un incremento sobre el 10 % .” (²⁴⁴)

4. Características del trabajador por cuenta propia .

Un análisis más profundo del autoempleo proporciona más elementos para determinar las causas y efectos de este fenómeno, que viene desde fines del 2002. “Algunas de las características que aparecen como más relevantes son las asociadas a los sectores de actividad económica y grupo ocupacional en que se concentra el trabajo por cuenta propia , además de las variables de género y escolaridad de estos trabajadores .”(²⁴⁵)

a.- La industria es el sector en donde hay más aumento del autoempleo. Se traduce en “ que las actividades de estos trabajadores se relacionan con el sector secundario y no

²⁴⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág.2.

²⁴¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁴² MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²⁴³ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²⁴⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²⁴⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

solamente con el terciario o de servicios , como ocurre normalmente .” (²⁴⁶)

b.- Las mujeres que trabajan por cuenta propia han crecido a un ritmo de 14,2 % en el último año , en relación a un 5,5 % de aumento de los trabajadores hombres en igual modalidad .

c.- De la totalidad de trabajadores por cuenta propia , los mayores aumentos se concentran en las mujeres menores de 24 años y las personas de 40 a 59 años , mayormente también mujeres .

Posiblemente en relación a las personas mayores de 40 años , su ingreso a la fuerza de trabajo , en los últimos meses , se ha debido a que han partido de la premisa de que no encontrarían empleo asalariado . Ello en particular en el caso de las mujeres , “que son las que presentan mayor dinamismo en su incorporación al mercado.” (²⁴⁷)

d.- “ Entre los trabajadores por cuenta propia existe una alta dinámica de personas con mayores niveles de formación , incrementándose los profesionales y técnicos en esta categoría en un 11,2% en los últimos doce meses. Un menor crecimiento en esta modalidad de empleo registran otros grupos tales como Gerentes , categoría directiva , empleados de oficina , vendedores , agricultores, conductores de transporte , artesanos y operarios , jornaleros y trabajadores (7,6% de aumento en el mismo período) , destacándose el mayor crecimiento en quienes se dedican a funciones directivas y administrativas, seguidos por artesanos y operarios . Independientemente de sus niveles de incremento , este último grupo es el que tiene mayor peso dentro de este segmento de trabajadores .” (²⁴⁸)

d.- El aumento del autoempleo de jóvenes profesionales que se declaran en funciones directivas es muy significativo: crecieron en esta categoría en un 25% en un año . Ello estaría relacionado con la búsqueda de emprendimientos propios .

“De ahí la estrecha relación con los niveles de escolaridad habilitantes para desempeñarse por cuenta propia, derivados del hecho que la mayor incidencia en el aumento de este tipo de empleo está en el grupo con más de 12 años de escolaridad , nivel en que está la mayor parte de estos trabajadores .” (²⁴⁹)

e.- La mayoría de estas personas no generan el ingreso principal de la familia , “sino que aportan a éste ya que se trata principalmente de cónyuges , hijos y hasta abuelos.” (²⁵⁰)

A modo de síntesis , se señala que el aumento del autoempleo es “un fenómeno ligado a la fuerza de trabajo secundaria , que abrió a los más jóvenes y adultos no jefes

²⁴⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 3.

²⁴⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁴⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁴⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 3 y 4.

²⁵⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 4.

de hogar la posibilidad de incrementar sus ingresos en la favorable coyuntura de aumento de la demanda.” (²⁵¹)

Según lo señalado por el Ministro del Trabajo y Previsión , Ricardo Solari el 27 de octubre último , “ Creemos que las cifras para este año , estarán en un promedio de desempleo en torno al 8,5 y 8, 6 % cifra que es inferior a la de 9% del año pasado , y nuestro compromiso es que el próximo será aun menor ” .(²⁵²)

Destacó que se han creado 167 mil nuevos empleos en los últimos 12 meses , reafirmando con esto que cada vez hay más oportunidades laborales.

Agregó que “ A partir de este mes [octubre] comienza un ciclo muy positivo que favorece un mayor dinamismo en el mercado laboral y en el empleo. Ello debido al inicio de la temporada agrícola, que significa la contratación de un gran contingente de trabajadores – especialmente mujeres en muchas regiones del país”.(²⁵³) Todo esto permite que la cesantía descienda significativamente a partir de estos meses.

4.3. PROTECCIÓN SOCIAL

No cabe duda que nuestro país se encuentra en un proceso de transición demográfica , reflejado en un aumento de la esperanza de vida y en una disminución de la tasa de fecundidad, lo que se ha traducido en un envejecimiento de la población . En términos simples , Chile se pone cada vez más viejo . Esa es la conclusión a que ha llegado el Ministerio del Trabajo y que se ha hecho sentir a través de un documento publicado por la institución titulado “ El Trabajo y la Protección Social en Chile : 2000-2002 ”, en el que se aborda sintéticamente cuál en la situación de Chile en esta materia .

“Hoy más del 10 % de la población tiene sobre 60 años y para el 2050 uno de cada cuatro chilenos será adulto mayor” .(²⁵⁴) Todos estos cambios , naturalmente “tienen un efecto directo en el mercado del trabajo , el cual se ve enfrentado a fenómenos como el aumento de la participación femenina y la disminución de individuos en edad de trabajar en relación a los que alcanzan la edad pasiva ”. (²⁵⁵)

²⁵¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁵² MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 27 octubre 2003. Noticias. A partir de este mes comienza ciclo muy positivo que favorece al mercado laboral y al empleo.[en línea]. Pág. 1 .< <http://www.mintrab.cl/popup.html?id=750> > . [Búsqueda e impresión : 27 octubre 2003].

²⁵³ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²⁵⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 10 abril 2003. El trabajo y la Seguridad Social en Chile : 2000-2002. [en línea]. Pág. 19. < <http://www.mintrab.cl/interiores/centrodocumentación.html?id-cat=14&id-prod=46&op=detalle> > . [Búsqueda : 23 agosto 03].

²⁵⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

La protección social , en estos términos de cambios y transformaciones debe ir adecuándose a los hechos.

“El sistema de pensiones chilenos está orientado , principalmente , a cubrir los estados de necesidad asociados a la vejez , invalidez y fallecimiento . Su universo relevante está constituido por la fuerza de trabajo , integrada por los ocupados o cesantes que cumplan con los requisitos de pago de cotizaciones . El sistema de pensiones actúa , por tanto , como un “ espejo ” del mercado laboral , ya que se ve afectado por los cambios que se produzcan en éste , sean estos transitorios o permanentes.” (²⁵⁶) Consecuencia de las transformaciones experimentadas por “la organización de la sociedad , la pirámide demográfica y el mercado laboral, se ha hecho necesario actualizar la información disponible de seguridad social y , en particular , el sub-sistema de pensiones . Ello tiene como objetivo evaluar las decisiones adoptadas y diseñar políticas que aseguren tanto una determinada cobertura como un adecuado nivel de beneficios otorgados por el sistema previsional ”.(²⁵⁷)

Es así como “Un área que requiere contar con información actualizada se refiere al grado de suficiencia de los beneficios que está entregando el sistema de pensiones vigentes , junto con las proyecciones para las futuras generaciones . Ello permite conocer si la tasa de reemplazo establecida al diseñar el sistema de pensiones (relación mínima entre el monto de la pensión a recibir y el promedio de las remuneraciones de los últimos años trabajados) resulta adecuada para las personas.” (²⁵⁸)

Por otro lado , “la tasa de reemplazo de vejez aceptada internacionalmente es de 70 % y ha sido adoptada en Chile como un nivel de pensión suficiente para enfrentar la vida pasiva de los individuos . No obstante , debido al diseño del sistema de capitalización individual , uno de los factores que determina la tasa de reemplazo a obtener es el comportamiento previsional individual de los afiliados , esto es, la continuidad (discontinuidad) en el pago de las cotizaciones y lo temprano (tardío) que se produzcan las lagunas previsionales dentro de la vida activa del individuo .” (²⁵⁹)

También se hace necesario “avanzar en construir una cultura previsional” (²⁶⁰) que permita “fortalecer la participación y la actitud proactiva de las personas en torno a su propio bienestar y al de la comunidad .” (²⁶¹) El objetivo “ es favorecer el desarrollo de un modo de vida que asume la protección de la persona como un objetivo de la sociedad , plenamente internalizado , no necesariamente consciente, pero formando parte de su

²⁵⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 121.

²⁵⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibídem.

²⁵⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibídem.

²⁵⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibídem.

²⁶⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 123.

²⁶¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibídem.

propio estilo y modo de vida cotidiano .” (²⁶²)

“ En América Latina , a diferencia de los países desarrollados , el interés de las personas a la hora de invertir sus recursos se sitúa en el consumo presente y luego , en el ahorro con fines previsionales , quedando en último lugar , la preocupación por cotizar para protegerse ante las diferentes contingencias cubiertas por la seguridad social.” (²⁶³)

En nuestro país los trabajadores dependientes están obligados a realizar cotizaciones previsionales , en cambio, los independientes tienen la opción de hacerlo , pero no la obligación . “Como en el sistema de capitalización individual el ahorro es de propiedad de los trabajadores y el monto de la pensión es directamente proporcional a los aportes que el trabajador realizó durante su vida activa , es necesario que los afiliados asuman su vida activa , es necesario que los afiliados asuman su capacidad para moldear el monto de su futura pensión , cotizando en forma voluntaria mientras sea trabajador independiente y en forma adicional a lo obligatorio mientras sea trabajador dependiente. ” (²⁶⁴)

El Seguro de Cesantía

Durante el 2002 se puso en marcha el Seguro de Cesantía , con el cual “Chile avanzó un importante paso en materia de seguridad social , pues este instrumento traerá consigo mayor estabilidad a los ingresos de las personas , facilitará la capacidad de adaptación de las empresas a los ciclos de la economía y a los cambios en la demanda , reducirá las contracciones agudas del consumo y mejorará la eficiencia y balance del gasto fiscal en los períodos de ajuste económico ”. (²⁶⁵)

Su objetivo es “proteger al trabajador que pierde el empleo y apoyar sus esfuerzos de búsqueda y de reinserción productiva.” (²⁶⁶) Con ello , “garantiza recursos monetarios y la mantención de beneficios sociales compatibles con el grado de desarrollo del país . El sistema otorga protección a los trabajadores , cualquiera sea la causa que origina el término de su empleo , se financia de manera tripartita y es solidario respecto de aquellos asalariados que perciben bajos ingresos . Se estima que se beneficiarán cerca de 3,5 millones de personas.” (²⁶⁷)

Por su parte , la OIT consideró este instrumento “ como “ innovador ” en el ámbito de las reformas a la seguridad social en América Latina” (²⁶⁸) , puesto que “integra diversos

²⁶² MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁶³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁶⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²⁶⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 124.

²⁶⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁶⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁶⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

elementos como cuentas de capitalización individual , un fondo solidario, contribuciones de financiamiento tripartitas , un funcionamiento que incentiva la reinserción laboral y una administración con un único operador ”. (²⁶⁹)

Qué es el Seguro de Cesantía

Es un instrumento de seguridad social creado por la Ley N° 19.728 , “que protege al trabajador que se enfrenta a la cesantía y apoya sus esfuerzos de búsqueda de un empleo y de reinserción productiva , asegurando para ello recursos monetarios y la mantención de beneficios sociales .” (²⁷⁰)

Entrega beneficios a los trabajadores que quedan cesantes , “cualquiera sea la causa que origina el término de su empleo . Opera mediante cuentas individuales que se financian con aportes del trabajador (0,6 % de su remuneración) y del empleador (1, 6 % de la remuneración del trabajador).” (²⁷¹) “Por otro lado , considera un fondo solidario cuya función es complementar las prestaciones monetarias de los trabajadores de más bajos ingresos . El Fondo Solidario se financia con aportes del empleador y del Estado.” (²⁷²)

Entrega “beneficios a todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo , tanto si son trabajadores por obra o faena o si tienen contratos indefinidos . Se excluye a los trabajadores de casa particular y los trabajadores con contrato de aprendizaje .” (²⁷³)

Beneficios monetarios

Comienza a funcionar cuando el trabajador ha quedado cesante sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido) . Si el trabajador renuncia , tiene derecho a retirar giros mensuales de su cuenta de cesantía , siempre y cuando tenga acreditadas doce o más cotizaciones en forma continua o discontinua . Los montos de los giros varían y dependen de la remuneración y antigüedad de cada trabajador .

Para que el trabajador pueda acceder al fondo Solidario , tiene que haber sido despedido , contar con 12 cotizaciones continuas y encontrarse cesante.

Si reúne estas condiciones , puede cobrar el seguro por un máximo de cinco meses , recibiendo , el primer mes , una renta equivalente al 50 % de su última remuneración. Para el segundo , tercer , cuarto y quinto mes , los porcentajes son 45% , 40 % , 35% y 30% , respectivamente. No obstante , el Fondo Solidario establece límites mínimos y máximos de pago , de tal modo que ningún trabajador recibirá menos de \$ 65.000 ni más de \$ 125.000 el primer mes.

²⁶⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

²⁷⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Seguro de Cesantía .[en línea] Pág.1 .<
<http://www.mintrab.gob.cl/interiores/seguro-desempleo.htm> .> [Búsqueda e impresión : 17 septiembre 2003].

²⁷¹ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

²⁷² MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁷³ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

“ Los trabajadores que son contratados por obra o faena estarán exceptuados de cotizar el 0,6% de su remuneración , ya que todos los aportes a sus cuentas serán de cargo exclusivo de su empleador (3% de su remuneración) . Tendrán derecho a retirar todos los recursos acumulados en sus cuentas de una sola vez cuando concluya su contrato y hayan acumulado 6 cotizaciones continuas o discontinuas .” (²⁷⁴)

Cuentas Individuales

El trabajador que accede al seguro tiene una cuenta individual de capitalización de su propiedad , en la que se deposita mensualmente los siguientes aporte :

1.- Aporte Individual de los trabajadores/as que corresponde al 0,6% de sus ingresos imponibles .

2.- Aporte de los empleadores (empresas) que asciende al 1,6% del ingreso imponible del trabajador.

El Fondo Solidario se financia con los siguientes aportes :

- un 0.8% del salario de cada trabajador , aportado por el empleador ;

un aporte de cargo fiscal , cuyo monto asciende a 225.792 UTM anuales (7.000 millones de pesos) .

Acceso al seguro

La incorporación al Seguro fue obligatoria para todos los trabajadores que iniciaron o reiniciaron sus labores a contar del 1 de octubre de 2002 . Por otro lado , era optativo su acceso para los trabajadores con contratos suscritos antes del 1 de octubre . Para afiliarse voluntariamente , sólo se requería la voluntad del trabajador.

Resguardo especial para trabajadores de menores ingresos

“Quienes ganan menores remuneraciones presentan una mayor rotación laboral y enfrentan mayores dificultades al momento del despido. El seguro garantiza un nivel de ingreso a los trabajadores de menores recursos despedidos por necesidades de la empresa , que complementa los montos que hayan acumulado en sus cuentas . Ello mediante un Fondo Solidario que asegura un mínimo de \$ 233.500 y un máximo de \$ 500 mil en 5 pagos decrecientes .” (²⁷⁵)

Servicios complementarios

El trabajador conserva el derecho a percibir Asignaciones Familiares , mantiene su derecho a los beneficios de salud proporcionados por el Fondo Nacional de Salud (FONASA) , es beneficiado con los servicios de información y orientación laboral a través de las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) y tiene derecho preferente para utilizar los programas de capacitación laboral a través del Fondo Nacional de Capacitación .

También entrega beneficios económicos al trabajador cuando jubila , ya que puede

²⁷⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁷⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 2.

retirar el total de recursos acumulados en su cuenta .

Ventajas respecto del sistema anterior

“En el sistema indemnizatorio , los trabajadores despedidos no siempre reciben el total del beneficio que les corresponde y , en muchos casos , se ven obligados a recurrir a los Tribunales de Justicia para exigir sus indemnizaciones por años de servicio ”.(²⁷⁶) Con este sistema de seguro , “parte significativa de los montos que debe recibir el trabajador despedido por necesidades de la empresa ya están en su cuenta , debiendo enterar el empleador el saldo al momento del despido . El trabajador en ningún momento pierde su indemnización por años de servicio y sus aportes no contribuyen a financiar dicha prestación , sino sólo a aumentar la rentabilidad de sus fondos y así obtener más dinero cuando pierda su empleo. Muchos trabajadores se mantenían en un empleo para no perder la indemnización por años de servicio. Al asegurar recursos para el trabajador , incluso si renuncia voluntariamente , este nuevo sistema amplía sus alternativas de buscar mejores empleos y desarrollar emprendimientos independientes .” (²⁷⁷)

Balance del Seguro de Cesantía

En conformidad a la Revista Observatorio Laboral N° 10 de agosto de este año , hasta “ la fecha se habían adscrito al Seguro más de 1 millón 400 mil trabajadores dependientes , cifra que superó significativamente , según se señala , el volumen de afiliación previsto inicialmente. Hacia fines de 2003 se proyecta que aproximadamente 1.600.000 personas se habrán afiliado al Seguro , considerando la menor tasa de creación de empleo durante los meses de invierno.” (²⁷⁸)

Por otra parte , en “ un mercado laboral de seis millones de trabajadores , la tasa de afiliación al Seguro de Cesantía llegó al 46% de la fuerza de trabajo asalariada del sector privado , lo que constituye un verdadero logro , considerando que sólo quien han firmado nuevos contratos luego de la entrada en vigencia del instrumento están obligados a afiliarse.” (²⁷⁹)

A este aumento de afiliación pareciera “contribuir tanto el respeto a la legislación de parte de los empleadores , como la eficiencia del sistema de afiliación en relación a cantidad y cobertura de los puntos de atención . Ambos factores contribuyeron a superar con creces las metas que se proyectaron el 2001 , durante el proceso de licitación del seguro de cesantía” .(²⁸⁰)

“Al contrastar esta proyección con la realidad de los primeros meses de

²⁷⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

²⁷⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁷⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Agosto 2003. Seguro de Cesantía. Exitoso Balance. Observatorio Laboral (10). Pág. 18.

²⁷⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 18 y 19 .

²⁸⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 19.

funcionamiento , se comprueba que la tasa de cesantía para el período 2002-2003 fue levemente inferior a la proyectada , mientras que el salario promedio registrado supera lo estimado , elevándose a \$ 330 mil promedio según los datos de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) .” (²⁸¹)

La tasa de rotación de la fuerza de trabajo del sector privado , es superior a la estimada , puesto que sólo en los primeros 6 meses de funcionamiento del Seguro (entre octubre del 2002 y marzo 2003) más de 930 mil trabajadores iniciaron una nueva relación laboral. Y si no obstante , la mayor parte (un 77 %) han sido contratados a plazo fijo o por obra o faena , es notorio que ello se ha realizado en un marco de formalidad de las relaciones laborales.

El hecho de que estas cifras hayan sido superiores a las proyectadas , indica una reactivación en la economía chilena .

La afiliación voluntaria que se había proyectado como nula , llegó ya a un 6 a 7 % de los afiliados .

“La rápida afiliación permite proyectar que la maduración del sistema se logrará antes de lo previsto , ya que al ritmo actual el Seguro de Cesantía alcanzará el pleno régimen (afiliación del 90 % del universo potencial) al tercer año de funcionamiento en lugar del sexto , como era la previsión original.” (²⁸²)

Esto también implica que se deban adelantar las exigencias de funcionamiento del sistema , para lo cual todos los actores involucrados deben ampliar y fortalecer su accionar para dar cuenta del mayor número de clientes de este instrumento.

Es así que se “espera que durante el 2003 aproximadamente 300 mil personas (un quinto de los afiliados en un año) , reciban beneficios monetarios del Seguro al incluir sus contratos de trabajo.” (²⁸³)

El pago de beneficios se inició en mayo de 2003 y consideró a quienes habían suscrito contratos a plazo fijo , ya que ellos reciben aportes monetarios tras reunir 6 meses de cotizaciones . Durante el primer mes se cancelaron beneficios a un total de 1.602 afiliados , mientras que en la primera quincena de junio se cancelaron beneficios a 3.235 trabajadores . Distribuidos por regiones , los beneficios se concentran en las regiones V, VI , VII y Metropolitana , con un claro impacto de los temporeros agrícolas.

Los primeros trabajadores beneficiados fueron los trabajadores temporeros , al exigírseles sólo seis meses de cotizaciones . En este caso , la cotización es de entero cargo del empleador y el beneficio se entrega en un solo pago . “El beneficio promedio en mayo fue de \$ 33.810 pesos mientras que en junio ascendió a los \$ 37.851 . Lo anterior supone una renta promedio de sólo 188 mil pesos en mayo ; y una de poco más de 210 mil pesos en junio .” (²⁸⁴)

²⁸¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁸² MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág . 20.

²⁸³ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem*.

Multifondos

El 28 de febrero de 2002 fue publicada en el D.O. la Ley N° 19.795 que introdujo “modificaciones sustanciales al aumentar el número de Fondos de Pensiones existentes a la fecha de dos a cinco por cada administradora, cada uno con un porcentaje distinto de inversión en renta fija y variable.”^(285) También hubo cambios en materia de “ inversión de los Fondos de Pensiones , ampliando los límites y los instrumentos autorizados para inversión en el extranjero y perfeccionando la inversión de estos recursos en el país.”^(286)

Con este nuevo sistema se abre una gama más amplia de posibilidades de inversión de los fondos de pensiones , y proporciona a los afiliados la posibilidad de definir , sobre la base de sus necesidades y deseos , la forma en que serán invertidos sus ahorros previsionales . Así, se otorga más flexibilidad al sistema , permitiendo considerar “variables como la edad del afiliado y los años que le restan para jubilar , aspectos que reflejan el tiempo que el afiliado tiene para recuperarse de los períodos en que sus ahorros previsionales generaron bajos retornos .”^(287)

Los afiliados pueden elegir entre los cinco fondos , excepto los pensionados y aquellos afiliados hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años , que sólo pueden optar entre los cuatro fondos de menor riesgo . Respecto de los pensionados , sólo pueden optar a los tres de menor riesgo .

Las AFP tuvieron un plazo de 180 días para adecuarse a las nuevas disposiciones y , así , a partir del 1 de agosto de 2002 los afiliados tuvieron la posibilidad “de seleccionar un fondo distinto con cada uno de los saldos previsionales : cotizaciones obligatorias , cotizaciones voluntarias , depósitos convenidos , cuenta de ahorro voluntario y cuenta de ahorro de indemnización.”^(288)

Origen

Se tuvo en consideración para la creación de los multifondos , que el sistema de capitalización individual se sustenta , básicamente , “en el ahorro previsional periódico de los trabajadores y en la rentabilidad que dichos fondos obtienen por las inversiones que efectúan las AFP con ellos.”^(289) Por ello , “todo aumento de la tasa de rentabilidad de estos fondos se traduce en beneficios directos en el monto de la pensión futura , que se incrementará en mayor medida mientras más extenso sea el período durante el cual se

²⁸⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 21.

²⁸⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 10 abril 2003. El trabajo y la Seguridad Social en Chile : 2000-2002. Ob. cit Pág. 133 .

²⁸⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

²⁸⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁸⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob.cit . Pág. 134.

²⁸⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

obtenga mejores retornos por la inversión .” (²⁹⁰)

Las AFP sólo podían administrar hasta julio de 2002 dos tipos de Pensiones : a.- el Fondo Tipo 1 , dirigido a todos los afiliados , donde los ahorros previsionales del trabajador se invertían en instrumentos de renta variable (principalmente acciones) y de renta fija (bonos de todo tipo , depósitos a plazo , entre otros) ; y b.- el Fondo Tipo 2 , destinado a los afiliados pensionados y a quienes les faltaban diez años o menos para jubilar , y en el cual los recursos sólo eran invertidos en instrumentos de renta fija .

Esta modalidad adolecía de “flexibilidad ”, puesto “que estaba restringida a un determinado grupo de afiliados (a quienes les faltaran diez años o menos para jubilar) y presentaba restricciones a la movilidad entre Fondos , además de no ofrecer alternativas de elección para el resto de los afiliados.” (²⁹¹)

Este nuevo esquema de multifondos “aportó una solución al problema de rigidez , al ampliar la gama de fondos administrados por las AFP hasta un total de cinco , cada uno de los cuales se diferencia de los otros por su grado de exposición a las inversiones de renta variable”.(²⁹²) Ellas “se caracterizan porque ofrecen mayor rentabilidad en el largo plazo , aunque como contrapartida son más riesgosas en el corto plazo , por lo que se consideran más convenientes para los afiliados jóvenes , quienes tienen más posibilidades de recuperarse de una eventual caída temporal de la rentabilidad de sus fondos de pensiones .” (²⁹³)

El aporte de los fondos de pensiones radica en que mejorarán las pensiones y “serán un estímulo a la creación de nuevas empresas y nuevos puestos de trabajo en Chile ”.(²⁹⁴) La razón es que “a través de estos cinco fondos no sólo se generan espacios y oportunidades de inversión en empresas consolidadas y rentables , sino también opciones de capital de riesgo para nuevos proyectos , incentivando también a los jóvenes emprendedores.” (²⁹⁵)

Frente al temor de poca aceptación del nuevo sistema por parte de la población , producto del desconocimiento de sus méritos y de la tradicional pasividad que las personas exhiben respecto de su ahorro previsional , se inició una campaña publicitaria por parte de las AFP , las autoridades ministeriales y con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) . Esta consistió en intervenciones en los medios de comunicación social , que diera cuenta de los contenidos más relevantes e intentara un cambio de actitud , como así también , en charlas y exposiciones informativas a dirigentes y

²⁹⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁹¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁹² MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

²⁹³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 134 y 135.

²⁹⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ob. cit. Pág. 135.

²⁹⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

trabajadores .

Principales características

Esta nueva modalidad de fondos múltiples “incorpora un sistema de libre elección de Fondos de Pensiones para todos los afiliados del sistema previsional entre 5 posibilidades : parte en un Fondo Tipo A con mayor inversión en renta variable , hasta llegar progresivamente al Fondo Tipo E , que sólo puede invertir en instrumentos de renta fija .” (²⁹⁶)

No obstante , hay “una excepción para los pensionados y aquellos afiliados en edad cercana a jubilar , diez años antes de la edad de retiro (hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años) , respecto de sus cotizaciones obligatorias ”.(²⁹⁷) Estos afiliados pensionados “sólo pueden elegir alguno de los tres fondos de menor riesgo relativo con dichos saldos (C, D y E) ; mientras los afiliados no pensionados de mayor edad únicamente pueden optar por alguno de los cuatro fondos de creación obligatoria (B , C , D y E) . Ambos grupos pueden escoger cualquiera de los cinco fondos con sus cotizaciones voluntarias , depósitos convenidos y cuenta de ahorro voluntario . ” (²⁹⁸)

Opciones de Inversión	Hombres hasta 35 años	Hombres desde 36 hasta 55 años	Hombres desde 56 años
	Mujeres hasta 35 años	Mujeres desde 36 hasta 50 años	Mujeres desde 51 años
Fondo A			
Fondo B			
Fondo C			
Fondo D			
Fondo E			

Cuadro 15 Posibilidades de elección de los afiliados en el sistema de multifondos.

FUENTE: Subsecretaría de Previsión Social

“La Ley N° 19.795 también contempla la asignación obligatoria a un tipo de fondo de acuerdo a la edad del trabajador , cuando éste no selecciona voluntariamente uno de ellos .” (²⁹⁹)

²⁹⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 136.

²⁹⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁹⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

²⁹⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

Opciones de Inversión	Hombres hasta 35 años	Hombres desde 36 hasta 55 años	Hombres desde 56 años
	Mujeres hasta 35 años	Mujeres desde 36 hasta 50 años	Mujeres desde 51 años
Fondo A			
Fondo B			
Fondo C			
Fondo D			
Fondo E			

Cuadro 16 Asignación de los afiliados en caso de no elección en el sistema de multifondos

FUENTE: Subsecretaría de Previsión Social

Luego de “que los afiliados son asignados a un fondo , serán traspasados gradualmente – a medida que avancen en edad – al fondo correspondiente en el caso que no manifiesten una preferencia por alguno en particular.”^(300) No obstante , “ellos pueden ejercer su derecho a elegir en cualquier momento.”^(301)

La creación de los cuatro fondos de menor riesgo relativo (B , C , D y E) es obligatoria para las AFP . Se establecen límites máximos y mínimos de inversión en instrumentos de renta variable , según el tipo de fondo , para garantizar el patrimonio del trabajador .

“Los afiliados pueden trasladarse libremente entre los fondos . Pero si un afiliado se traspasa más de dos veces en un año calendario , deberá pagar una comisión de su cargo a partir del tercer cambio ”.^(302)

Cuadro 17 Límite máximo y mínimo de inversión en instrumentos de renta variable según tipo de fondo (en porcentaje)

TIPO DE FONDO	LÍMITE MÁXIMO	LÍMITE MÍNIMO
Fondo A	80	40
Fondo B	60	25
Fondo C	40	15
Fondo D	20	5
Fondo E	No autorizado	No autorizado

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social

“Se mantuvo el mecanismo de cálculo de la rentabilidad mínima del sistema. Sin

³⁰⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit . Pág. 137.

³⁰¹ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

³⁰² MINIATERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

embargo , esta medición es efectuada para cada tipo de fondos , con el objetivo de diferenciar lo más posible la cartera de inversiones de cada uno de ellos ”.(³⁰³) También , “para no aumentar la complejidad del sistema se preservó la estructura de comisiones que cobran las AFP , las cuales serán uniformes para todos los afiliados , independientemente del fondo que elijan .” (³⁰⁴)

“Las cuentas de tipo voluntario pueden permanecer en un fondo distinto de aquel en que se encuentra la cuenta de capitalización individual , sin ninguna forma de restricción .” (³⁰⁵)

Para cautelar los conflictos de intereses que se produzcan en la administración de los fondos , el sistema incluye ciertas normas y “para su implementación otorga plazos a las AFP de manera que puedan cumplir con los límites máximos y mínimos de inversión establecidos para cada fondo.” (³⁰⁶)

Evolución de los Fondos de Pensiones

En cuanto a la rentabilidad de los fondos , se puede señalar que en “el período que va entre septiembre de 2002 y junio de 2003 , el Fondo Tipo A obtuvo un 12,5 % de rentabilidad , y el Fondo Tipo B un 7,0 % . Estos fondos tienen en el largo plazo una rentabilidad esperada mayor , así como , un mayor riesgo y variabilidad en sus resultados .” (³⁰⁷)

Cuadro 18 Rentabilidad real por tipo de Fondo (deflactada por UF)

Tipo de Fondo	Período sep. 2002- jun. 2003	Período enero 2003- jun. 2003
Fondo A	12,5 %	11,1 %
Fondo B	7,0 %	7,0 %
Fondo C	5,3 %	5,3 %
Fondo D	4,1 %	4,7 %
Fondo E	3,8 %	2,7 %

Fuente : Ministerio del Trabajo

“La rentabilidad acumulada para el período septiembre 2002 a junio 2003 para todos los Fondos , considera como valor cuota inicial el correspondiente al 27 de septiembre de

³⁰³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 138.

³⁰⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³⁰⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³⁰⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³⁰⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 22 julio 2003. Evolución de los Fondos de Pensiones. Observatorio laboral on line. . [en línea] Pág. 1 . < <http://www.mintrab.cl/interiores/observatorio-interior.html?id=741>> . [Búsqueda e impresión : 17 septiembre 03].

2002 , debido a que a esa fecha los Fondos A ,B y D recibieron sus primeros recursos .” (³⁰⁸)

En cuanto a la distribución de los afiliados por tipo de Fondo , se puede señalar que a “partir del 1 de agosto de 2002 , los afiliados tuvieron la posibilidad de seleccionar uno o dos Fondos distintos con cada uno de sus saldos previsionales : cotizaciones obligatorias , cotizaciones voluntarias , depósitos convenidos , cuenta de ahorro voluntario y cuenta de ahorro de indemnización .” (³⁰⁹)

A abril de 2003 , 1.318.448 afiliados eligieron un Fondo de Pensión de acuerdo a sus preferencias y características individuales .

Cerca de un 54 % de los afiliados optaron por el Fondo Tipo C , permaneciendo en un tipo de Fondo muy similar al Fondo Tipo 1 vigente antes de la reforma .

Tomando en cuenta tanto a los afiliados que han elegido un Fondo como a aquellos que han sido asignados de acuerdo a su edad , se ha observado para cada uno de los tipos de saldo , que cerca de dos tercios o más de las cuentas , se encuentran en el Fondo Tipo C .

Para explicarse lo anterior , debe recordarse que a las personas que no eligen se les asigna de acuerdo a su edad

“Dadas las edades promedio de entre 35 y 55 años de los afiliados , la mayor parte de quienes no hicieron una opción fueron asignados al Fondo Tipo C .” (³¹⁰)

En cuanto a las características de los afiliados por Tipo de Fondo podemos encontrar que , a “abril del 2003 , el Fondo Tipo D tiene una mayor proporción de trabajadores independientes respecto del total de afiliados adscritos a ese Tipo de Fondo , seguido por el Fondo Tipo E.” (³¹¹)

“No obstante las mayores preferencias de los afiliados independientes que eligen Fondo son , al igual que las preferencias de los dependientes , por el Fondo Tipo C (60,55 %) .” (³¹²)

Respecto “a la distribución por sexo , el Fondo Tipo A tiene una mayor proporción de afiliados hombres , mientras que en el Fondo Tipo D las mujeres representan un poco más de la mitad del Fondo ”.(³¹³)

En relación a las características de los cotizantes por Tipo de Fondos , se puede

³⁰⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁰⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³¹⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³¹¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem

³¹² MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 2.

³¹³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

decir que el “Fondo Tipo B , tiene cotizantes con menor edad promedio , menor nivel de ingreso promedio y menor saldo . Por su parte , el Fondo Tipo D agrupa a los cotizantes de mayor edad en promedio , no obstante , los cotizantes de mayor ingreso y saldo promedio se encuentran en el Fondo Tipo E .” (³¹⁴)

Por otro lado , respecto de la distribución de los recursos por Tipo de Fondo , aproximadamente “un 69 % de los recursos de los Fondos de Pensiones se encuentran invertidos en el Fondo Tipo C , en una cartera muy similar a la que tenían los afiliados antes de la reforma .” (³¹⁵)

“La distribución de los recursos entre renta fija y renta variable diferencia fuertemente los Tipos de Fondo ofrecidos por las AFP . El Fondo Tipo A tiene prácticamente un 75 % de su cartera invertida en títulos de renta variable , los que se caracterizan por tener un mayor riesgo y una mayor rentabilidad esperada . Esta proporción va disminuyendo progresivamente en los Fondos B , C y D . Por su parte , el Fondo Tipo E sólo puede invertir en instrumentos de renta fija , que tienen un menor riesgo relativo y una menor rentabilidad esperada .” (³¹⁶)

La distribución de cartera por Tipo de Fondo muestra que el Fondo Tipo A tiene cerca de 46% de su cartera invertida en instrumentos extranjeros . “En tanto que , a nivel de Sistema , los Fondos tienen un 20 % de sus recursos invertidos en el exterior . A la fecha el límite máximo permitido para la inversión externa de los Fondos es de un 25 % del valor total de dichos Fondos ”.(³¹⁷)

Los “Fondos B y C tienen una distribución de sus respectivas carteras relativamente homogénea entre los distintos sectores . Mientras que los Fondos Tipos D y E tienen claramente una mayor inversión en el sector estatal y en instituciones financieras . En este último sector , estos Fondos han invertido sus recursos principalmente en letras hipotecarias y depósitos a largo plazo .” (³¹⁸)

Convenios bilaterales de seguridad social

La realidad es que en estos momentos existe un aumento de las migraciones de los trabajadores para prestar servicios en diversos Estados afectando su situación previsional. El carácter masivo de este hecho “ha incrementado la necesidad de establecer mecanismos jurídicos destinados a solucionar sus problemas previsionales mediante la suscripción de instrumentos internacionales de seguridad social .”(³¹⁹)

³¹⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem* .

³¹⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem* .

³¹⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem* .

³¹⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem* .

³¹⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO . *Ibidem* .

³¹⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 10 abril 2003. El trabajo y la seguridad social en Chile : 2000-2002. Ob. cit . Pág. 140.

Chile , a partir más o menos de 1990 , se comenzó a preocupar del tema , en particular , a raíz de los chilenos que habían emigrado del país por distintas razones , fueran políticas y/o económicas. Fue así que se comenzó a suscribir convenios bilaterales de seguridad social dentro de las prioridades sectoriales en materia de protección social . Todo ello “respaldado en un principio básico de universal aceptación en materia de seguridad social : la igualdad de trato , cuyo fin es reducir o eliminar las restricciones basadas en la nacionalidad que pudieran impedir a los nacionales de otros países percibir una pensión de conformidad a la legislación del Estado en el cual residen y/o efectuaron sus aportes previsionales.” (³²⁰)

A través de “estos convenios de carácter internacional , que deben ser aprobados por ley en ambos países signatarios , se ha permitido la “ exportación de pensiones ” . Esto significa que quienes se han pensionado en otro Estado pueden percibir sus pensiones en Chile – o en un tercer país donde residan – sin que las pierdan o sufran disminuciones por el único hecho que el afiliado no habita en el país otorgante de ese beneficio ”.(³²¹)

“Los convenios también permiten el reconocimiento de los períodos trabajados en un Estado , para efectos de obtener beneficios previsionales en el otro , y viceversa. Esto se denomina internacionalmente “totalización de períodos de seguro” o continuidad internacional de la previsión ; es decir , que los tiempos cotizados en una parte se sumen los del otro Estado para así completar los requisitos que exige el derecho a un beneficio previsional.” (³²²)

Estos convenios “ evitan la doble cotización que pudiera producirse cuando un trabajador es enviado por su empleador a desempeñarse en otro Estado .” (³²³) Así , “se permite a esos trabajadores optar por continuar cotizando previsionalmente en su país de origen, sin que deba hacerlo en el lugar donde se desempeñan laboralmente. A esos asalariados se le denomina internacionalmente “ trabajadores desplazados ”.” (³²⁴)

Otro elemento importante que incorporan estos convenios , de significación para la legislación nacional , es aquel “que dice relación con la asimilación de la calidad de pensionado en un Estado con la de trabajador activo en el otro . Esto porque , para tener derecho a pensionarse , en algunos casos se exige encontrarse en actividad al momento de solicitar el beneficio , además de la edad correspondiente y un número determinado de años de cotizaciones . A través de la aplicación de estos convenios , tal requisito se entiende cumplido si el trabajador se encuentra trabajando en el otro Estado o pensionado en éste .” (³²⁵) La suscripción de estos convenios de seguridad social

³²⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

³²¹ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

³²² MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

³²³ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

³²⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO . Ibidem.

internacional constituye una respuesta adecuada y eficiente a los cambios que han ocurrido en los mercados laborales como consecuencia de la globalización, uno de cuyos efectos principales es la mayor movilidad de contingente de trabajadores entre los distintos países, en forma complementaria a los desplazamientos del capital . Aseguran , por otro lado , una adecuada cobertura previsional a los trabajadores que se desplazan buscando mejores oportunidades , los que de otra manera podrían exponerse al riesgo de quedar desprotegidos al término de su vida laboral activa.

“Hasta 1990 , Chile había suscrito tres convenios de seguridad social , considerando en ellos el sistema de pensiones de reparto existente en las antiguas cajas de previsión . Desde 1990 , se han suscrito 23 de estos convenios con países de Europa y América . De estos , 17 están en plena aplicación ; tres se encuentran en trámite legislativo y otros tres están listo para ser promulgados , a la espera de que cumplan su trámite legislativo en el otro Estado .” (³²⁶)

“Estos convenios se aplican tanto al sistema de pensiones basado en la capitalización individual como a los regímenes administrados por el instituto de Normalización Previsional (INP) . En total , 872.482 chilenos residentes en el exterior serán beneficiados por estos instrumentos .” (³²⁷)

Beneficios y cobertura

- a. Derecho a obtener una pensión en cada uno de los Estados Contratantes.
- b. Derecho a percibir la pensión fuera del país otorgante , sin disminuciones por el hecho de residir en el territorio de la otra Parte Contratante .
- c. Derecho a sumar los períodos de cotización que se reconocen en cada País Contratante , para acceder a pensión.
- d. Derecho a exámenes médicos en el país de residencia , para calificación de invalidez en el otro Estado Contratante.
- e. Derecho a regirse por la legislación previsional del Estado en que fue contratado el trabajador , en el caso de que sea trasladado , temporalmente , a prestar servicios al otro Estado .
- f. Derecho a prestaciones de salud para los pensionados en un país contratante que residan en el otro .

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

a / Convenios antiguos vigentes y nuevos para promulgación (Argentina) o para modificación (Brasil, en trámite legislativo).

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 21 Convenios bilaterales de seguridad social sometidos a conocimiento del Congreso Nacional

³²⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³²⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 141 y 142.

³²⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 142.

CONVENIOS	CHILENEOS RESIDENTES
BRASIL (MODIFICACIONES)	73.787
VENEZUELA	45.000
REPÚBLICA CHECA	50
TOTAL	118.837

Fuente : Subsecretaría de Previsión Social

Cuadro 22 Convenios bilaterales de seguridad social en elaboración

CONVENIOS	CHILENOS RESIDENTES
AUSTRALIA	26.200
COLOMBIA	4.445
PERÚ	4.697
GRACIA	750
MÉXICO	12.820
COSTA RICA	2.104
REINO UNIDO	5.800
CROACIA	30
TOTAL	56.836

FUENTE: Subsecretaría de Previsión Social

Modelo a futuro

A parte de lo que se ha obtenido en materia de convenios de seguridad social , “considerando la creciente movilidad laboral entre países , se ha planteado una innovación complementaria”.(³²⁸) Se traduce “en la posibilidad de permitir el traspaso de los Fondos de Pensiones cuando el trabajador afiliado a un sistema de capitalización individual cambia de residencia en forma permanente.” (³²⁹)

“Hasta enero de 2003 sólo se había suscrito un convenio de portabilidad de cuentas o de traslado de Fondos con Perú , el que tendría alrededor de 12.300 potenciales beneficiarios , de acuerdo a las cifras de migración.” (³³⁰) Esta innovación significativa , “posible en el marco de la existencia de sistemas previsionales similares entre ambos países , convierte a este instrumento único en su especie , en un modelo deseable para el desarrollo de futuros acuerdos de seguridad social con otros países .” (³³¹) Este convenio aún no se aplica puesto que están pendientes trámites administrativos y legislativos para su implementación .

³²⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³²⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 144.

³³⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³³¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

Perfeccionamiento del ahorro previsional voluntario

Los trabajadores afiliados cuentan , desde la puesta en marcha en 1981 del sistema de pensiones de capitalización individual administrado por las AFP , “con la posibilidad de efectuar cotizaciones voluntarias – por sobre el mínimo legal – para mejorar sus futuras pensiones o adelantar la edad de jubilación .” (³³²) Tratándose de los trabajadores dependientes , las cotizaciones podían restarse de la base imponible y tenían un tope de 48 UF mensuales. “Las cotizaciones voluntarias y su rentabilidad sólo podían ser retiradas por los trabajadores pensionados en la forma de excedentes de libre disposición o como una mayor pensión .” (³³³)

La aplicación de este mecanismo contenía algunas rigideces que desincentivaban su uso , además del hecho que su diseño estaba circunscrito a los trabajadores dependientes afiliados a las AFP .

Al evaluar el uso de este instrumento y constatar su inflexibilidad , se planteó al “Congreso un proyecto de ley para incorporar mayor flexibilidad y competencia en el uso de este mecanismo de ahorro , de manera de incentivar a los trabajadores a emplear esta vía como forma de incrementar sus fondos previsionales y , con ello , el monto de sus futuras pensiones.” (³³⁴)

“ Esta iniciativa formó parte de la Reforma al Mercado de Capitales que buscó profundizar e incentivar la competencia entre las instituciones que participarán en el ahorro voluntario , con reglas del juego claras y estables, proporcionando a los ahorrantes un espectro más amplio de posibilidades de inversión , junto con impactar positivamente en el bienestar de los consumidores y en el desarrollo del país .” (³³⁵)

Así , el 1 de marzo de 2002 entró en vigencia la Ley N° 19.768 , que introdujo importantes cambios al Decreto Ley N° 3.500 , que regula el Sistema de AFP y a la ley de Impuesto a la Renta.

La nueva normativa : a.- flexibilizó las condiciones de este ahorro de largo plazo ; b.- aumentó la cobertura del incentivo del que se benefician los ahorrantes ; c.- permitió que estas cotizaciones libremente enteradas por el trabajador puedan ser retiradas por éste en cualquier momento de su vida laboral y para los fines que estime conveniente ; d.- incrementó el monto máximo del ahorro voluntario que puede gozar de incentivos tributarios y e.- amplió el espectro de instituciones financieras que pueden canalizar los ahorros previsionales voluntarios y depósitos convenidos por los afiliados al sistema de AFP y los imponentes del Instituto de Normalización Previsional (INP) .

Principales cambios legales

Esta ley “permite a las personas rebajar de la base imponible del impuesto a la renta

³³² MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³³³ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ob. cit.* Pág. 145.

³³⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³³⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ob. cit.* Pág. 146.

los montos destinados al ahorro previsional voluntario , con un tope de 50 UF mensuales.” (³³⁶) El Cuadro 23 muestra simulaciones para distintos niveles de renta , realizadas sobre la base de un ahorro previsional voluntario de \$ 200.000 durante un determinado mes.

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social.

* : La simulación considera los siguientes supuestos :tasa de cotización AFP de 12,24% (promedio del sistema); tasa de descuento para salud del 7%; el trabajador sólo recibe rentas como dependiente.

En el mismo cuadro “puede observarse que el beneficio tributario de realizar ahorro previsional voluntario crece con el nivel de remuneración.” (³³⁷) Así , “a un trabajador que de acuerdo con su renta (4.000.000, según el ejercicio) le corresponde una tasa marginal de impuesto a la renta del 39%, por realizar un ahorro previsional voluntario de \$ 200.000 mensuales , sólo ve disminuido su ingreso mensual líquido en \$ 122.000.” (³³⁸)

También se permite una mayor flexibilidad en el retiro de las cotizaciones voluntarias , de tal modo que puedan ser retiradas por los afiliados en cualquier momento de su vida laboral , y no sólo cuando se pensionan , como sucedía antes de la modificación legal .

Los retiros que el trabajador efectúe antes de pensionarse estarán afectos a un impuesto especial y serán considerados renta en el año en que se realicen . “A través de este mecanismo se busca incentivar a los trabajadores a mantener ahorrados los recursos para incrementar su pensión futura o adelantar su edad de jubilación , premiando a las personas que tienen una conducta previsora respecto a las necesidades de fondos que enfrentarán en su vejez.” (³³⁹)

“El monto del excedente de libre disposición que se determine al momento en que el afiliado opta por pensionarse , podrá ser retirado libre de impuesto hasta por un máximo anual equivalente a 200 unidades tributarias mensuales (UTM) , no pudiendo esta exención superar el equivalente a 1.200 UTM . Con todo , el afiliado podrá elegir la alternativa de acoger sus retiros por una vez a una exención máxima de 800 UTM durante un año . Esta exención regirá sólo para aquellos recursos originados en depósitos realizados con al menos 48 meses de antigüedad. No se aplicará esta exención a aquella parte del excedente de libre disposición que corresponda a recursos originados en depósitos convenidos .” (³⁴⁰)

Nuevas alternativas

“Una de las innovaciones más relevantes de esta ley es que amplía la gama de

³³⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³³⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³³⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³³⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 146 y 147.

³⁴⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 147 y 148.

instituciones del mercado de capitales e instrumentos financieros a los cuales pueden optar los trabajadores para la administración de los fondos correspondientes a cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos.” (³⁴¹)

Así , quienes pueden gestionar estos recursos son a.- las administradoras de fondos mutuos ; b.- las administradoras de fondos de inversión ; c.- las compañías de seguros mutuos ; d.- las administradoras de fondos de inversión ; e.- las compañías de seguros de vida ; f.- los bancos e instituciones financieras ; g.- las administradoras de fondos para la vivienda ; h.- las corredoras de bolsa , corredores de seguros y j.- las administradoras de fondo de pensiones y los que a futuro se autoricen . “El traspaso de los recursos entre las distintas instituciones autorizadas para administrarlos es libre y no puede ser objeto de cobro de comisiones .” (³⁴²)

El objetivo esperado con todo esto “es poner al alcance de las personas un amplio abanico de alternativas para la inversión de sus ahorros , con diversas combinaciones de retorno esperado y riesgo .” (³⁴³)

Con la Ley N° 19.768 se otorgó también la posibilidad que los trabajadores independientes pudieran acceder a los beneficios de esta alternativa, siempre se encuentren efectuando cotizaciones previsionales , siendo un incentivo para que este segmento de la fuerza laboral ingrese al sistema de pensiones. También , “los imponentes de cualquiera de los regímenes previsionales administrados por el INP podrán efectuar este ahorro voluntario en las diversas entidades autorizadas para administrarlo” (³⁴⁴).

El ahorro previsional voluntario puede hacerse directamente en la institución autorizada o directamente en la AFP a la que el trabajador se encuentra afiliado , para que ésta transfiera el monto a la institución seleccionada por el trabajador . Por otro lado , “los imponentes del antiguo sistema pueden efectuar los depósitos en el INP para que éste los transfiera a las instituciones seleccionadas por ellos . En ambos casos , el trabajador puede efectuar el depósito personalmente o solicitar a su empleador el descuento por planilla.” (³⁴⁵)

“El servicio de recaudación y transferencia efectuado por las AFP y el INP confiere derecho a estas entidades a cobrar una comisión , la que corresponde a una suma fija que no puede diferenciarse entre instituciones de destino . Además , por el servicio de administración de los recursos las entidades tienen derecho a cobrar comisiones , las que deben ser comunicadas al público , en la forma y oportunidad que determine la Superintendencia respectiva .” (³⁴⁶)

³⁴¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 148.

³⁴² MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³⁴³ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

³⁴⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 149.

³⁴⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

Balance inicial

“ Entre marzo y septiembre de 2002 , el funcionamiento del ahorro previsional voluntario en el sistema de AFP se ha traducido en que las administradoras de fondos de pensiones han recaudado un total de 58,8 millones de dólares en cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos , monto que se compara favorablemente con la recaudación del mismo período del año anterior , que ascendió a 51,3 millones de dólares .” (³⁴⁷)

Estas “cifras implican que la recaudación de ahorro previsional voluntario en el sistema de AFP aumentó en un 14,7% (7,5 millones de dólares) en el período marzo-septiembre de 2002 , respecto de los mismos meses en 2001.” (³⁴⁸)

Cuadro 24. Recaudación por cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos en período marzo-septiembre 2001 y 2002 (en miles de pesos de septiembre de 2002)

	MARZO-SEPTIEMBRE 2001	MARZO-SEPTIEMBRE 2002	VARIACIÓN (%)
COTIZACIÓN VOLUNTARIA	19.351.922	22.968.483	18,7
DEPÓSITOS CONVENIDOS	19.026.301	21.050.399	10,6
TOTAL	38.392.223	44.018.882	14,7

Fuente: Subsecretaría de Previsión Social

En relación “al volumen de recursos de ahorro previsional voluntario acumulados por las AFP , en septiembre de 2002 el stock total (saldo) por cotizaciones voluntarias y depósitos convenidos asciende a 453 millones de dólares .” (³⁴⁹)

Comercialización de rentas vitalicias

El mercado de rentas vitalicias es una de las materia , en relación al volumen de recursos de ahorro previsional voluntario acumulados del sistema de pensiones , que requiere de ajustes para aumentar el nivel de eficiencia , transparencia y participación que ofrece a los usuarios .

“Las rentas vitalicias constituyen la única alternativa de pensión que asegura al afiliado un ingreso mensual fijo durante toda su vida , independiente de las fluctuaciones de la economía , además de otros beneficios como pensiones de sobrevivencia.” (³⁵⁰) Así , “la compañía de seguros de vida es quien asume el riesgo financiero y el riesgo de sobrevivencia del pensionado y de su grupo familiar , ya que el afiliado pierde la

³⁴⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁴⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁴⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 151.

³⁴⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁵⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

propiedad sobre sus recursos de manera irrevocable y a su muerte no genera herencia por este concepto . Adicionalmente, las aseguradoras ofrecen estas modalidades de retiro en distintos formatos , para ajustarse a las necesidades y expectativas de los cotizantes .” (³⁵¹)

No obstante , “este mercado adolece de problemas que deben solucionarse , entre ellos su escasa transparencia en materia de comercialización del servicio , las altas comisiones transadas y las carencias en la información disponible para los cotizantes al momento de elegir la modalidad de pensión, entre otros aspectos .” (³⁵²) Para ello es que en el Congreso Nacional se está discutiendo un proyecto de reforma legal sobre la materia propuesto por el Ejecutivo . Se pretende “evitar que , por la vía de optar por pensiones sensiblemente más bajas a las potenciales a cambio de la devolución al contado de una parte de la comisión pagada al intermediario , los pensionados perjudiquen irrevocablemente su pensión y con ello afecten su calidad de vida futura. Esta práctica de “ licuar ” la pensión , ampliamente difundida incluso con publicidad , satisface la preferencia por consumo presente de las personas sin considerar la necesidad de protegerse ante las contingencias futuras .” (³⁵³) Todo ello atenta contra el elemento central del sistema de pensiones , que es recaudar el ahorro obligatorio de los trabajadores (ya que el de tipo voluntario suele ser insuficiente) para proporcionarles las mejores pensiones posible en su vejez , cuando ya no puedan seguir económicamente activos .

Este comportamiento está relacionado con las altas comisiones que reciben los intermediarios de seguros , ya que parte de estas comisiones termina en el bolsillo del cotizante . “Es justamente esta práctica la que el proyecto combate , constituyendo su sola tramitación un aliciente para incentivar su reducción . Las comisiones , que en un momento llegaron a niveles del 6% promedio , durante el trámite del proyecto han descendido , bordeando niveles del 2,7% en 2002.” (³⁵⁴)

“Otro de los problemas que el proyecto pretende eliminar es el mantenimiento de un “ mercado negro ” de información sobre los afiliados que están en condiciones de jubilar próximamente ; datos a los que accedían sólo uno o pocos intermediarios de seguros que contactaban al candidato y le presentaban su oferta , obteniendo ventajas o incluso eliminando a eventuales competidores . A esto se suma el hecho que habitualmente los afiliados no manejan información suficiente sobre el funcionamiento del sistema , sus derechos y posibilidades de elección . Estos dos fenómenos combinados , desincentivan la competencia entre las compañías aseguradoras y exponen al afiliado al riesgo de recibir una renta vitalicia más baja que la que estaría en condiciones de financiar si hubiese podido conocer la oferta total del mercado.” (³⁵⁵)

³⁵¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 151 y 152.

³⁵² MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág 152.

³⁵³ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Pág. 153.

³⁵⁴ MINISTERIO DEL TRABAJO. *Ibidem*.

A modo de síntesis , se puede señalar que junto “con introducir una mayor competencia en este mercado proponiendo la incorporación de los bancos en la comercialización a través de filiales especializadas , el proyecto del Ejecutivo aborda las deficiencias señaladas introduciendo un mecanismo de información obligatorio para todos los operadores y para los afiliados , de manera de introducir mayor transparencia , incentivar la competencia y eliminar el mercado negro de datos .” (³⁵⁶)

Además , la propuesta considera establecer “un sistema computacional y de comunicaciones mediante el cual el afiliado podrá conocer todas las cotizaciones de pensión , ofertas de rentas vitalicias y de retiro programado que formulen tanto las compañías de seguros de vida , administradoras de fondos de pensiones , corredores de seguros de rentas vitalicias , autorizados por la Superintendencia de Valores y Seguros y sociedades filiales bancarias que efectúen corretajes de seguros .” (³⁵⁷) Por tanto , “cada persona en edad de jubilar podrá elegir la mejor alternativa disponible dentro de un abanico de posibilidades determinado por el mercado , lo que le facilitará una decisión informada y sobre la base de parámetros comparables entre las diversas entidades oferentes .” (³⁵⁸)

El proyecto de ley contempla “ sanciones para quienes obtengan beneficio patrimonial del uso indebido de los datos personales contenidos en la información utilizada en el sistema de consultas y ofertas .” (³⁵⁹) Además , se prohíbe ofrecer u otorgar a las personas incentivos o beneficios distintos de los establecidos en la ley.

Por otro lado , “se propone regular las comisiones que reciben los intermediarios los afiliados pueden considerar en su elección variables tales como la solvencia , calidad del servicio , redes de sucursales e imagen de las compañías , en rigor , el único rasgo permanente del servicio ofrecido en un contrato de renta vitalicia es el monto de la pensión . Todas las demás variables presentes al contratar pueden variar posteriormente , pero ello no permite poner término al contrato .” (³⁶⁰)

En relación a los requisitos de jubilación anticipada , “su modificación busca que las personas recurran a este instrumento o sean incitadas a usarlo no como efecto de una deteriorada condición de salud que impida seguir trabajando , sino debido a situaciones contingentes como la pérdida del trabajo o un alto nivel de endeudamiento , que si bien tienen impactos muy dramáticos para las personas , requieren un tipo de respuesta distinta a las que brinda la seguridad social .”(³⁶¹)

³⁵⁵ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁵⁶ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁵⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

³⁵⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem .

³⁵⁹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem

³⁶⁰ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ibidem.

Por último , hay que señalar que con fecha 28 de agosto de este año fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 19.895 , llamada nueva ley corta de Isapres , que establece normas de solvencia y protección para los afiliados a las Isapres , AFP y compañías de seguros de vida para dar protección a los ciudadanos y asegurarles el acceso adecuado a los programas de salud.

4.3 DIÁLOGO SOCIAL

El Ministro del Trabajo , Ricardo Solari , afirmó , dentro del marco del Seminario sobre Dimensión Laboral en la Integración y el Libre Comercio , organizado por esta institución y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , la necesidad de “ superar el déficit histórico que tenemos en materia de diálogo social , pues esto hoy día da un beneficio que puede originarse en la cooperación . Ahí tenemos un gran desafío ” (³⁶²).

Dentro del contexto de los acuerdos comerciales firmados con Estados Unidos y la Unión Europea , afirmó el Secretario de Estado, que el cumplimiento de las leyes laborales era imprescindible ; de otro modo , “ el país se expone a sanciones por el incumplimiento de los capítulos laborales negociados” (³⁶³).

Planteó , además , que es necesaria “ una mejora sustancial en el modo que funciona la justicia laboral , que es imperfecta , en su acceso y en sus procedimientos , además de la inspección laboral en un esfuerzo en el cual estamos trabajando fuerte” (³⁶⁴).

En este escenario , el Secretario de Estado reiteró el rol que juega el diálogo social al momento de implementar los tratados de libre comercio , “proceso que requiere de un nuevo enfoque del mercado laboral basado en el cumplimiento de las leyes laborales , el desarrollo del capital humano y la consolidación democrática de los países de la región” (³⁶⁵).

Por otro lado , agregó que “la adaptabilidad laboral supone una mejoría de la protección social , más allá de la mayor flexibilidad que se requiere para enfrentar la competitividad que traen consigo los acuerdos de libre comercio” (³⁶⁶).

³⁶¹ MINISTERIO DEL TRABAJO. Ob. cit. Págs. 153 y 154.

³⁶² CHILECAPACITA.CL.1 julio 2003 En seminario de la OIT planteó el fortalecimiento del diálogo social. Solari dijo que TLC exige cumplimiento de la ley laboral.[en línea] Pág. 1.< <http://www.chilecapacita.cl/mundo/nivel3b-mundo611.htm-16k> > . [Búsqueda e impresión : 24 agosto 2003].

³⁶³ CHILECAPACITA.CL. Ibidem.

³⁶⁴ CHILECAPACITA.CL. Ibidem.

³⁶⁵ CHILECAPACITA.CL. Ibidem.

Cabe recordar que el Ministerio del Trabajo y Previsión Social ya se había fijado como meta para el 2000/2006, entre otras, la “ Institucionalización del diálogo social ” de tal manera que “ al término del sexenio nuestro país habrá desarrollado una instancia permanente de diálogo social que permitirá enfrentar adecuadamente los desafíos de la globalización y sus efectos en nuestro sistema social y productivo ” (³⁶⁷).

Además , se persigue que se consolide “ la Dirección del Trabajo como una institución técnica de excelencia , eficiente , fiscalizadora y articuladora de la capacidad de diálogo y negociación de trabajadores y empleadores ...” y para todo ello “es necesario contribuir activamente a desarrollar mayores niveles de sindicalización en la fuerza laboral y de asociatividad , especialmente en los pequeños y medianos empleadores , condiciones previas a la promoción del diálogo y la negociación como métodos para la solución de conflictos ” (³⁶⁸).

Los beneficios del diálogo social también fueron compartidos , en su oportunidad , por Hernán Hochschild Alessandri , Presidente de la Sociedad Nacional de Minería , en su exposición en el panel “ Condiciones Sociales y Políticas del Diálogo Social” , organizado por la Universidad de Chile . Entre otras cosas , señaló lo siguiente :

El diálogo social debería ser instaurado “como una cultura de vida”(³⁶⁹) y , “ para el sector empresarial , el Diálogo Social es visto como una aspiración universal , como una herramienta fundamental para facilitar la creación de un trabajo productivo en condiciones de libertad y dignidad humana . El Diálogo Social es , al mismo tiempo , una meta para la gente y una meta de desarrollo para cada país ” (³⁷⁰) .

Por otro lado , enfatizaba “el valor del diálogo Social en sí mismo, como una virtud permanente que nos permite fortalecer nuestra civilidad y nuestra estabilidad democrática.” (³⁷¹) , agregando , además , que los empresarios creen en el diálogo y en la comunicación , porque saben “que es la forma más humana de entenderse y lograr acuerdos de beneficio recíproco .”(³⁷²)

En última instancia , señaló en esa oportunidad que “ Debe haber diálogo al interior

³⁶⁶ CHILECAPACITA.CL. Ibídem.

³⁶⁷ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. XIV Ministerio del Trabajo y Previsión Social. 2000/2006.[en línea] Pág. 3 . < <http://www.presidencia.cl/cuenta/cap6/cap6-trabajo.htm-25k-resultado> .> [Búsqueda e impresión : 14 agosto 2003]

³⁶⁸ MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Ibídem

³⁶⁹ SONAMI. 2002. Los beneficios del diálogo social. Por Hernán Hochschild Alessandri. Presidente de la Sociedad Nacional de Minería. [en línea] Boletín Minero (1153), enero 2002. Pág 3 . < <http://www.sonami.cl/boletín/bo/1153/art13.html-21k> . [Búsqueda e impresión : 20 julio 2003] .

³⁷⁰ SONAMI. Ob. cit. Pág. 5.

³⁷¹ SONAMI. Ob. cit. Pág. 1.

³⁷² SONAMI. Ob. cit. Pág 2.

de las empresas , en el gobierno , en las organizaciones empresariales y de trabajadores ” (³⁷³) .

Como ejemplo de los frutos que puede producir un Diálogo Social tenemos las tres iniciativas que el Gobierno impulsará próximamente y que colaboran con la promoción del empleo juvenil , del empleo de la mujer y de la productividad , a través , esta última , de las jornadas especiales de trabajo .

Fue en la segunda quincena de septiembre que , “ En un intento por reflotar el diálogo entre empresarios y trabajadores la Fundación Chile 21 gestionó un encuentro que culminó con la necesidad de impulsar una agenda que potencie el empleo en las mujeres , los jóvenes y mejorara la justicia laboral ” (³⁷⁴) . No es menor el hecho que hacía prácticamente nueve meses (desde diciembre del 2002) que las partes no se reunían .

En el encuentro estuvieron los Ministros del Trabajo y de la Secretaría General de Gobierno , Ricardo Solari y Francisco Vidal , respectivamente ; el presidente de la Cámara de la Construcción , Fernando Echeverría ; el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) , Arturo Martínez ; el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) , Juan Claro y , el presidente de la Fundación Chile 21 , el senador Carlos Ominami , “ quien explicó que la idea del encuentro era retomar el diálogo y acordar una agenda corta sobre empleo ” (³⁷⁵) . Era necesario efectuar este tipo de encuentros , agregaba, pues el diálogo social en el país cada vez era más débil , siendo en definitiva algo nefasto .

Por su parte , Arturo Martínez , explicó que “no había buenas relaciones laborales en el país y que era necesario modificarlas” (³⁷⁶) . Sostuvo también , que los trabajadores debían ser parte de este proceso de globalización , integrándose , a los desafíos del país y de la empresa , como a acceder a mejores condiciones de trabajo y mejor trato .

El dirigente de los empresarios , Juan Claro , calificó la reunión como “constructiva” , y dijo que “Chile , que está abierto al mundo , requiere de una economía y de un aparato productivo más inteligente y competitivo , que incremente su productividad...” (³⁷⁷) .

Pasemos ahora a analizar la experiencia de Diálogo Social en nuestro país dentro de los períodos 1990 y 2001 sucintamente :

Período 1990 – 1994

La experiencia más visible de diálogo social en este período se dio con la firma del

³⁷³ SONAMI *Ibidem* .

³⁷⁴ FUNDACIÓN CHILE 21. 28 septiembre 2003. Chile 21 en la prensa. Tras nueve meses , nace nuevo diálogo social .La Nación.[en línea] Pág. 1.< <http://www.chile21.cl/prensa/110.act-27k> > [Búsqueda e impresión : 29 septiembre 2003].

³⁷⁵ FUNDACIÓN CHILE 21. *Ibidem* .

³⁷⁶ FUNDACIÓN CHILE 21. *Ibidem* .

³⁷⁷ FUNDACIÓN CHILE 21. *Ibidem* .

Acuerdo Marco Tripartito “ Chile, una oportunidad histórica” (1990) . Fue firmado por el Ministerio del Trabajo, la Central Unitaria de Trabajadores y la Confederación de la Producción y el Comercio.

Más adelante nos encontramos con el Acuerdo Nacional de Gobierno, Trabajadores y Empresarios , firmado por la Confederación Nacional de la Pequeña Industria y Artesanía (CONUPIA) y por los funcionarios públicos de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) en abril de 1991. Se agregan otros acuerdos en abril de 1992 y abril de 1993 que recogieron temas relativos al salario mínimo, reajuste de las asignaciones familiares e incremento del subsidio único familiar.

Durante este período “ Aparte de contener declaraciones de principios a favor de un sistema de relaciones laborales más equilibrado y democrático, los acuerdos ...mostraron , por una parte, las potencialidades del diálogo – al permitir algunos espacios de negociación- y, por otra, las limitaciones que los actores sociales le asignaron a este camino de concertación : la CUT, por considerar que los logros eran insuficientes y puntuales, y los empresarios , porque se retrajeron en una actitud antinegociación de nuevas reformas. ”(³⁷⁸).

Período 1994 – 2000

Consecuencia del debilitamiento y la desaparición de espacios de diálogo social se intenta nuevamente un acercamiento a través de la creación del Foro de Desarrollo Productivo, radicado en el Ministerio de Economía. Participan la CPC y la CUT iniciándose un nuevo marco de conversaciones , creándose cuatro comités para tratar temas de seguridad, empleo, relaciones laborales , salario mínimo y desarrollo regional. Se desarrollaron varias reuniones de carácter nacional y regional durante este período refiriéndose a temas sobre la calidad y la productividad como punto central. Es en 1995 cuando nace el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad , por acuerdo del Foro , organismo de carácter técnico y con un directorio tripartito.

También se formaron la Comisión Tripartita para asumir la problemática del Trabajo Infantil y la Comisión Tripartita del Convenio 144 de la OIT, auspiciadas por el Ministerio del Trabajo . En la del Convenio 144 hay participación de la Cancillería. Agregamos como instancias tripartitas estables al Consejo Nacional de Capacitación (funciona en el Servicio Nacional de Capacitación) y a la Comisión Nacional de Prevención de Riesgos (funciona en la Subsecretaría de Previsión Social). Hay que mencionar en relación al sector público la mesa encargada de velar por el Convenio 155, donde participa la ANEF y el Ministerio del Trabajo.

Período 2000 – 2001

Hay varias iniciativas , pero la más importante fue la creación del Consejo de Diálogo Social, radicada como iniciativa en el Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Durante los años 2000 y 2001 se formaron una serie de mesas para recoger las opiniones de los distintos actores sociales a raíz del envío al Congreso del proyecto de

³⁷⁸ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003. Malva Espinoza . Trabajo decente y protección social [en línea]. Pág. 21 Santiago < [http://www.oitchile.cl/spanish/mdtsanti/txtcapacita/M.%20Espinoza%20\(t\).pdf](http://www.oitchile.cl/spanish/mdtsanti/txtcapacita/M.%20Espinoza%20(t).pdf) > [Búsqueda e impresión : 13 diciembre 2003].

ley para modificar el Código del Trabajo.

SÍNTESIS DE LAS INSTANCIAS Y POLÍTICAS DE DIÁLOGO SOCIAL. 1990-2000

- 1.- Acuerdo Marco. 1990 (Ministerio del Trabajo, CUT, CPC).
- 2.- Foro Productivo. 1995 (Ministerio de Economía, CUT, CPC)
- 3.- Centro de la Productividad y la Calidad. 1995 (CORFO, CUT, CPC).
- 4.- Comisión tripartita para el trabajo infantil. (Ministerio del Trabajo, CUT, CPC).
- 5.- Comisión tripartita Convenio 144 (Ministerio del Trabajo y Chancillería, CUT, CPC.).
- 6.- Comisión bipartita Convenio 155 (Sector Público). (Ministerio del Trabajo, ANEF).
- 7.- Consejo Nacional de Capacitación . (SENCE, CUT, CPC).
- 8.- Mesa de la Mujer (SERNAM, CUT, CPC).
- 9.-Foro de Justicia Laboral. 2001 (MINTRAB, CUT, CPC, AGAL y otros actores no gubernamentales).
- 10.- Consejo de Diálogo Social. 2001 (Ministerio Secretaría General de la Presidencia , CUT, CPC y otros actores no gubernamentales).

Por último, podemos señalar cómo el Ministerio del Trabajo y Previsión Seguridad Social tiene un programa de “Promoción del diálogo social y las relaciones laborales armónicas”, cuyo objetivo es promover, dirigir, coordinar y/o ejecutar planes y programas sociales que generen empleo, mejoren la empleabilidad y condiciones de trabajo, y fortalezcan a las organizaciones sindicales y microempresariales.

Está dirigido a la V Región y a la Región Metropolitana, teniendo un universo potencial de 300.000 beneficiarios : organizaciones sindicales de base, federaciones, confederaciones y centrales sindicales; organizaciones empresariales a nivel de base y ramales; organizaciones de micro, pequeña y mediana empresa. Académicos y alumnos de universidades y centros de estudios y también a funcionarios de la administración del estado.

CONCLUSIONES

1.- La expresión trabajo decente fue acuñada en términos formales y explícitos ante la 87ª CIT, para las ciencias del trabajo y al mundo entero, por el Director General de la OIT, el chileno Juan Somavía, en 1999.

Su objetivo fue acercar la organización a la gente a través de un término simple, que fuera capaz de modificar la percepción lejana y de órgano técnico que se tenía de ella. Esta expresión no tiene antecedentes en el laboralismo y, no cabe duda, que ha concitado las miradas y atención desde su aparición. Creemos que constituye un notable intento del Director General por lograr una aproximación con la gente común.

2.- Gramaticalmente no han surgido mayores problemas respecto del adjetivo “decente” en el idioma inglés, puesto que se ha señalado que refleja una combinación de algo suficiente y deseable y que tiene una significación específica: “satisfactory: of an acceptable estándar” (satisfactorio, de un nivel aceptable). El problema se genera, según algunos, con la traducción que se le dé en otras lenguas, en particular, con la española. En efecto, la voz “decente” en este idioma tiene como sexta acepción la “de buena calidad o en cantidad suficiente” en el Diccionario de la Real Academia Española (siendo la que ha legitimado el Director), pero señala un sector, también tendría una connotación de enjuiciamiento moral; podría ser interpretada en su sentido estricto de opuesto a lo “indecente”. En esas circunstancias, estimamos que mejor habría sido utilizar la expresión “digno”.

Coincidimos con aquellos que habrían preferido el adjetivo “digno” antes que el “decente”, sin embargo creemos que no es un obstáculo tan insalvable. Estimamos que el

bien que puede surgir a partir de poner a la palestra los problemas del mundo, de las personas de cada país, el llamado de atención a los gobiernos , trabajadores y empleadores es superior al aspecto meramente formal. En esa expresión, a pesar de todo, podemos captar la intención de utilizar una frase simple y compleja a la vez que sintetiza la aspiración de cualquier persona en el mundo.

Con respecto a la voz trabajo, se empleó por ser más amplia que empleo, puesto que incorpora tanto al trabajo formal como al informal.

3.- Esbozar un concepto de la expresión trabajo decente es complejo. Hay unanimidad en estimar que es una noción en construcción, de carácter integrativa, dinámica, que necesita pulimiento y de un profundo contenido ético, pues siempre requiere una posición valorativa relacionada con la dignidad de la persona humana. Desde que fue acuñada en 1999 nos encontramos, a lo menos, con siete intentos de hacerlo.

Por lo anterior es que no se puede dar un concepto institucional (podría ser cualquiera de los señalados) sin advertir su movilidad , evolución y continuo desarrollo. Sin perjuicio de lo anterior, podemos señalar que se le han asignado los siguientes contenidos: a) empleos de calidad y en cantidad suficientes; b) ingresos adecuados; c) seguridad en el empleo; d) con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad; e) con respeto a los derechos de los trabajadores; f) fortalecimiento sindical y negociación colectiva; g) con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social; h) con diálogo social y tripartismo; i) con protección social en el empleo y en la sociedad; j) en condiciones de libertad; k) con equidad para todos los miembros de la sociedad y l) con dignidad.

En última instancia, supone una propuesta integradora de diferentes elementos, teniendo, sin embargo como eje el empleo, y aspirando a relaciones laborales en un tipo de sociedad y, a través de un desarrollo más solidario y humano. Su solo planteamiento se manifiesta como una crítica frente a los graves problemas laborales del mundo de hoy y que puede servir como un instrumento que va orientando los diferentes ejes a nivel micro (en las empresas) y a nivel macro (la economía y la sociedad).

4.- El concepto que la gente pueda tener de la expresión trabajo decente no está lejano a los reiterados intentos institucionales, porque las aspiraciones de las personas han formado parte de la OIT desde su fundación : el aliviar la pobreza y lograr un trato decente para los trabajadores.

5.- Será cada sociedad la que deberá comprender a su modo en qué consiste el trabajo decente. La noción va a estar íntimamente relacionada con la realidad geográfica, económica, social, cultural, etc. , de cada país. Desde esa perspectiva es que la noción pasa a tener un carácter móvil, pues va a ir evolucionando a la par con las posibilidades de las respectivas sociedades.

Lo que se está planteando es un ideal que tendrá que ir adecuándose a las circunstancias particulares; el cómo adecuar este ideal a partir de esas realidades es distinto. Las metas dependerán en cada caso de los valores, prioridades y posibilidades de cada sociedad, que pueden ir modificándose con el tiempo. Por otro lado, no se trata de un modelo rígido el que se plantea, sino sólo de una guía orientadora.

Obviamente que habrá diferencias en los tipos de problemas, en el énfasis de los diversos aspectos del trabajo decente y en los niveles de éxito a lograr. Desde esta perspectiva, es una noción que puede tener una relevancia universal y abarcar países con niveles de desarrollo diferentes.

6.- Trabajo decente tiene una base, un piso, pero no un tope. Existen derechos y principios que se plantean como intransables; sobre ellos se puede seguir construyendo.

7.- Se han tratado de generar instrumentos de medición concretos y fiables que permitan monitorear los avances o retrocesos de los países en la consecución de trabajos decentes para sus ciudadanos; así como existen respecto del desarrollo social y económico: el índice de desarrollo humano o el producto interno bruto (PIB) por habitante.

La tarea no ha sido fácil, pues se trata de elaborar indicadores estadísticos viables que permitan arrojar mediciones fidedignas y serias.

La verdad es que no hay criterios uniformes : se discute si sería aconsejable tener un único indicador de trabajo decente compuesto a nivel nacional, o aun a nivel internacional como forma de comparar países, otros sostienen que deberían ser 30, algunos siete, etc.. Lo cierto es que no existe un indicador único de trabajo decente.

Se espera el establecimiento por parte de la OIT de un listado básico y oficial sobre indicadores, pero desde que se acuñó la expresión en 1999, se planteó como indicadores a los cuatro objetivos estratégicos de la OIT : 1.- Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. 2.- El empleo. 3.- La protección social y 5.- El diálogo social. Respecto del nº 1, se incluyen : a.- La libertad de asociación y la libertad y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva. b.-La eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio. c.- La abolición efectiva del trabajo infantil. d.- Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el Capítulo 3 se hace el ejercicio de dar una visión del mundo a través de estos cuatro objetivos estratégicos y en el Capítulo 4 con Chile. Estos objetivos , al margen de las críticas que puedan existir como indicadores de medición de trabajo decente, permiten obtener datos respecto de los países en materia de cuán lejos o cerca se encuentran del ideal de trabajo decente. Constituye, a lo menos, un aporte que debe tomarse en consideración.

Chile

1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

1.1 La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva.

Al hacer un análisis con los datos cuantitativos, observar cuántos trabajadores sindicalizados y cuántos encontramos con negociación colectiva entre el período 1986-2000 y 1990-2000 se puede observar que existe un déficit en el ejercicio de este derecho fundamental. La tasa de sindicación logró su repunte entre los años 1991-1992 para luego venir en descenso; similar tendencia ocurrió con los trabajadores que negociaron colectivamente. La tasa de sindicalización llegó el año 2000 a 15.9% y la negociación colectiva a 9.2%.

A partir de la Reforma Laboral, se observó un pequeño repunte en la formación de sindicatos (especialmente en los de empresa) : el 2002 se constituyeron 1.042 con un total de 36.992 afiliados. En el primer trimestre se mantuvo la tendencia, aunque a un ritmo menor.

Por otro lado, la rebaja en el quórum de constitución incentivó la creación de más sindicatos: más de la cuarta parte de los nuevos (281) pudo formarse por esta razón. Quizás la misma razón permitió el incremento en la afiliación sindical de mujeres: aumentó de un 20,5% en los nuevos sindicatos el 2000 al 27,6% en el 2002.

En relación a las prácticas antisindicales, en el año 1999 se presentaron 173 (con un promedio de poco más de 14 por mes) y luego de la reforma, las Inspecciones del Trabajo recibieron en promedio alrededor de 70 denuncias mensuales (en alrededor del 46% de los casos se determinó que existía evidencia suficiente de práctica antisindical para una denuncia ante los tribunales).

Respecto de la negociación colectiva, aumentó el número de trabajadores que negocia colectivamente: aumentó de 160.197 en el 2001 a 175.852 en el 2002 (muestra una tendencia). También se incrementó la suscripción de contratos colectivos respecto del total de instrumentos colectivos acordados: hasta antes de la reforma los contratos constituían cerca del 57% de los convenios, en el 2002 el % aumentó a 76%, tendencia que se mantiene en el primer trimestre de 2003.

Con respecto a las huelgas legales, y a propósito de la norma que desincentivó el reemplazo de trabajadores, en el 2002 de las 117 realizadas, en sólo 28 hubo reemplazo de trabajadores (afectando a menos del 7% de los huelguistas). También, durante el 2002 sólo un 31% de las huelgas aprobadas se hizo efectiva, mientras en el 2000 el 43%, en 1999 el 40% y en 1998 el 60%.

Es posible que exista un aumento en la sindicalización luego de la reforma, pero también que pareciera que a los trabajadores chilenos les costara concebirse como sujetos de derechos y hacerlos valer colectivamente. Hay muchos factores que se conjugan con el debilitamiento sindical . A veces por propias debilidades de los trabajadores, errores del empresariado, problemas de los gobiernos de turno, temor de perder los trabajos, falta de cultura sindical, escepticismo a las organizaciones, etc.. Lo cierto es que organizarse para hacerse escuchar es ejercer un derecho humano fundamental y al desarrollo. Sin voz de los trabajadores no puede haber trabajo decente.

Eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

La verdad es que al igual que en todo el mundo, este flagelo se manifiesta de forma socavada, oculta y con vínculos estrechos con organizaciones delictuales. El trabajo forzoso está descubriendo nuevos y desagradables rostros que se unen al de siempre.

En Chile no hay muchos datos o registros fidedignos que permitan tener una visión clara del problema; no obstante, se manifestó por parte de la Ministra del SERNAM , Cecilia Pérez, el compromiso de crear un registro que permita tener un conocimiento del tráfico de personas, en particular de mujeres y niños, que constituyen sólo una forma de trabajo forzoso u obligatorio (el comercio sexual). La sociedad toda debe estar consciente que este tipo de "trabajo" no puede ser permitido en una sociedad que va

avanzando y que son muchas las caras que puede adoptar y, por tanto, debe existir un estado de alerta de parte de la sociedad en su conjunto. Hay que recordar que los más vulnerables son : las mujeres, las minorías étnicas o raciales, migrantes, niños y pobres.

La abolición del Trabajo Infantil

La siguiente reflexión es válida para todo el mundo: el trabajo infantil no es la fórmula para salir de la pobreza.

Cierto es que en Chile no encontramos experiencias masivas de este flagelo en grandes empresas o de explotación de niños y adolescentes en forma de alta peligrosidad, pero por desgracia se encuentran algunas formas de trabajo vinculadas a la subsistencia familiar.

El mayor problema que existe para las autoridades dice relación con datos fidedignos sobre el tema, puesto que por lo regular, cada vez que se recopilaban los datos, eran los propios padres que los proporcionaban y muchas veces ocultaban información o, sencillamente no la daban por no considerarla como tal. Consecuencia de lo anterior es que se ha obtenido información fragmentada y parcial que es necesario revertir.

Se sabe que hay un vínculo entre falta de escolaridad, trabajo infantil y pobreza; por ello es que ha sido un gran logro la Ley 19.876 de 22.05.2003 que estableció la obligatoriedad y gratuidad de la educación media.

Será de suma importancia , por tanto, el resultado definitivo de la encuesta realizada por el Ministerio del Trabajo entre los meses de febrero y abril del 2003 en que se utilizó una metodología especialmente diseñada para detectar este fenómeno, que va a permitir reenfocar los programas existentes y, por cierto , dar a conocer a toda la sociedad la verdadera situación sobre el tema.

Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Se puede observar que aún en las ofertas de trabajo se incluyen, por algunos, las exigencias de límites de edad, estado civil y buena presencia.

A parte de ello y por límites de la tesis, sólo nos abocamos a dar un vistazo de la inserción de la mujer en el mundo del trabajo.

La tasa de participación laboral de la mujer en Chile es baja en relación a otras naciones: en nuestro país en 1999 llegó al 35% a diferencia de Canadá, por ejemplo, que ascendió al 59,8%. Esta poca presencia se aprecia también en el mundo político y en puestos directivos, tanto en el sector público y privado.

Se la ha considerado una mano de obra secundaria por su baja participación laboral, mayor frecuencia de las interrupciones de ésta a lo largo de su vida, el escaso aporte de los ingresos en el hogar entre otras razones. Sin embargo esta situación ha ido cambiando, puesto que más mujeres atrasan el matrimonio (si es que optan por él) y la maternidad por abocarse por completo al mundo laboral, tienen cada vez más estudios superiores , y manejan empresas (en particular a nivel microempresas y pequeñas) con gran éxito.

Fue en la década de los noventa en que se manifestó el aumento de la participación en el mundo laboral: en 1986 ascendía al 28,7% y el 2000 al 34,9%.

La verdad es que en promedio, por cada \$1000 que gana un hombre, la mujer gana \$689; esto es, la mujer percibe un 68,9% de lo que percibe un hombre.

Por desgracia, continúa la tensión entre la vida laboral y la familiar y/o doméstica. El peso que la sociedad le entrega a la mujer respecto del ámbito del hogar es muy grande y debería comenzar con un cambio de mentalidad de la sociedad y manifestarse con nuevas políticas. Se aprecian avances , pero falta para el camino de la igualdad.

2.- Empleo

Se analizó sólo un breve período del año 2003. Hubo un incremento del autoempleo (trabajo por cuenta propia) en más proporción que respecto del asalariado; se refirió a jóvenes y personas mayores, del sector industrial , más mujeres (menores de 24 años y de entre 40 a 59 posiblemente forzadas por la poca opción de un trabajo asalariado en el mercado por la edad) que hombres, con estudios superiores.

3.- Protección social

La necesidad de protección social es uno de los fundamentos de un trabajo decente. La situación chilena parece mejor que las situaciones de otros países de América Latina, pero hay grandes déficits. Son muchos los que han intentado solucionar su problema de empleo por medio de un trabajo por cuenta propia, pero el grave problema que va surgiendo es con la cobertura de su protección social, entiéndase cobertura de salud, cotizaciones previsionales , etc.. Sin perjuicio de ello, debemos tener en consideración que nos encontramos en un período de transición , porque ha disminuido la tasa de fecundidad traduciéndose en un envejecimiento de la población. Por lo tanto, la protección social debe ir adecuándose a estos cambios, es necesario recavar nuevos datos para ir reorientando las políticas.

Nuestro sistema de pensiones se orienta a cubrir las necesidades relativas a la vejez, invalidez y fallecimiento. Su universo está constituido por la fuerza de trabajo, integrada por los ocupados o cesantes que cumplan con los requisitos de pago de cotizaciones.

Por su parte, los trabajadores dependientes están obligados a realizar cotizaciones previsionales, a diferencia de los independientes que sólo tienen la opción. En todo caso, se observa una falta de cultura de ahorro previsional en las personas.

Hubo un avance a través de la Ley N° 19.728 que creó el seguro de cesantía cuyo objetivo fue proteger al trabajador que pierde el empleo y apoya sus esfuerzos de búsqueda de uno nuevo y de su reinserción, al integrar elementos como cuenta de capitalización individual, un fondo solidario, contribuciones de financiamiento tripartitas, una administración con un único operador.

También con la Ley N° 19.795 de 28 de febrero de 2002 se introducen modificaciones a la legislación al aumentar el número de Fondos de Pensiones existentes a la fecha de 2 a 5 por cada administradora, cada uno con un porcentaje diferente de inversión en renta fija y variable. Los afiliados pueden elegir los 5 fondos, excepto los pensionados y aquellos afiliados hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 , que sólo pueden optar entre los cuatro fondos de menos riesgo. Respecto de los pensionados , sólo pueden optar a los tres de menor riesgo. Con estas modificaciones se aportó una solución al problema que existía de la rigidez, al ampliarse la gama de fondos

administrados por las AFP hasta un total de cinco cada uno de los cuales se diferencia de los otros por su grado de exposición a las inversiones de renta variable.

4.- Diálogo Social

Sólo el diálogo social es el medio a través del cual los problemas pueden resolverse a todo nivel; falta hacer de éste una forma de vida. El propio Ministro Solari lo señalaba el año pasado: Chile tiene un déficit histórico en materia de diálogo social. En el país no hay una cultura de derechos y falta en nuestro país (aunque se está intentando) una participación efectiva de la sociedad civil. Permanentemente vemos intentos de uno u otro sector (empresarios, trabajadores, gobierno) por lograr canales reales de diálogo , pero así también surgen resistencias a mitad de camino.

En síntesis, se ha expuesto parte de la realidad laboral chilena y de algunos períodos de ella a través de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT como instrumentos de medición de trabajo decente. Nos queda claro que nuestro país está lejos de los estándares deseados de la meta de trabajo decente. Para la sociedad toda y el sistema político democrático existen tareas pendientes respecto a desarrollar una mayor cultura de derechos, su respeto, incentivar la participación de los trabajadores/as a nivel micro (empresa) y a nivel macro en el sistema político donde se toman las decisiones trascendentes; desarrollar políticas que fortalezcan los mecanismos de protección social, particularmente de los más débiles, en especial consecuencia del aumento del llamado trabajo informal; tener metas que incorporen a un gran sector de la población que se sienten excluidos de este desarrollo del país al contar con empleos con bajas remuneraciones, malas condiciones y por las diferentes caras que tiene la discriminación, en particular con las mujeres.

Queda claro que no basta con ratificar los convenios de la OIT para que las cosas mejoren, pero constituye un paso adelante , aunque principalmente se necesita su aplicación , su puesta en escena. Chile ha ratificado, entre otros, los convenios 29, 105 (relativos al trabajo forzoso); los convenios 87 y 98 (sobre libertad sindical); los convenios 100 y 111(relativos a discriminación) y los 138 y 182 (sobre trabajo infantil).

En definitiva, la tarea es de todos: del sindicalismo, de los empresarios, y en particular, de los actores políticos, el gobierno, los parlamentarios, el Poder Judicial , a quienes les corresponde velar por la protección efectiva de los derechos laborales, en particular de los más desprotegidos y débiles con políticas más justas y solidarias.

Como señaló el Director General de la OIT en enero último (2004) en una entrevista otorgada a El Mercurio, los próximos cinco años , luego de ser reelegido en el cargo, deberán tener como desafío lograr el apoyo político de los gobiernos en la ejecución de la idea de trabajo decente . Y esto, porque hasta el momento pareciera que los países han dado señales de ser receptores del término, pero lentos en ir haciendo las modificaciones y adaptando sus políticas con los programas adecuados.

Al menos en Chile, hemos apreciado que tanto a nivel de gobierno, de empresarios como de la CUT el concepto está, pero que a nivel de gente común, no. Todas las personas a las que se les consultó si conocían el término recurrían al propio; pero en absoluto tenían conocimiento del planteado por la OIT, no sabían el nombre del Director General ni que era chileno . Además, mantenían la percepción lejana de la institución y

que el órgano en nada o muy poco podía influir en el mundo laboral del país.

Consecuencia de lo anterior, planteamos la urgencia de dar más difusión al término a través de todas las vías, esto es, televisión, radio, diarios, revistas, etc. mediante un programa establecido por el Ministerio del Trabajo.

Estimamos, por último, que la tesis permitirá a estudiantes de derecho y personas comunes tener una primera aproximación con el tema e introducirlos en un campo dentro del cual hay mucho que explorar aún.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.-AFSAES. La expresión de los pueblos indígenas urbanos. 2001. Pactos Internacionales vigentes en Chile que condenan la discriminación. [en línea]. (5) 2001. < <http://www.afsaes.cl/Numeros/Afaes5/Pactos.htm> > [búsqueda e impresión : 05 septiembre 2003].
- 2.-AGENCIA INFOSUD-BELGIQUE. 2002. Dossier realizado para la CMT. Informe anual sobre los derechos de los trabajadores-2002-Trabajar en el sector informal: una oportunidad , un riesgo , un reto. Capítulo 3: Condiciones contrarias a las normas. [en línea] .< <http://www.atal.org/movimien17capIII.htm> >. [Búsqueda e impresión :03 julio 2003].
- 3.-ARAYA DÍAZ, JUAN. 2004. El desempleo es político. [en línea]. El Mercurio. 11 enero 2004. < <http://diario.elmercurio.com/2004/01/11/reportajes/entrevistas/noticias/FD8892D5-8DFO> .>. [Búsqueda e impresión : 11enero 2004].
- 4.-BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL.2003. Ley N° 19.876. Reforma Constitucional que establece la obligatoriedad y gratuidad de la Educación media. [en línea]. Publicada el 22 mayo de 2003. < <http://www.bcn.cl/index 2.html> >. [Búsqueda e impresión : - 2003].
- 5.-CAPDEVILA, G. 2003. La esclavitud en lugares inimaginables.[en línea]. Inter Press Service. 07 mayo 2003. < <http://listas.rep.net.pe/pipermail/noticias/2003Mayo/004358.html>>.[Búsqueda e

impresión :08 mayo 2003].

- 6.-CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES. 2003. Arturo Martínez Molina. Discurso ante la 91ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo. [en línea]. < <http://cutchile.cl/discursos/DISCURSO/200IT/202003.doc> > [Búsqueda e impresión : 26 septiembre 2003].
- 7.-CÓDIGO DEL TRABAJO. Edición 2003. Ediciones Publliley.
- 8.- COMITÉ DE FOMENTO DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA. GOBIERNO DE CHILE. 2003. La situación de la Micro y Pequeña Empresa en Chile. [en línea] < <http://www.sercotec.cl/archivos/destacados/mipe.pdf?región=14>>.[Búsqueda e impresión :18 septiembre 2003].
- 9.- CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES. CIOSL. 2003. África : Alarmante represión antisindical. [en línea]. < <http://www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991218210&language=ES> > . [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].
- 10.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE CHILE. Séptima edición. Marzo de 2000. Editorial Jurídica de Chile.
- 11.- CHILE CAPACITA .CL.2003. En seminario de la OIT planteó el fortalecimiento del diálogo social. Solari dijo que TLC exige cumplimiento de la ley laboral .[en línea] < <http://www.chilecapacita.cl/mundo/nivel3b-mundo611.htm-16K>>.[Búsqueda e impresión : 24 agosto 2003].
- 12.- EL MERCURIO. Artes y Letras. Santiago. Chile. Domingo 07 septiembre 2003. E-2, E-4, E-18.
- 13.-ESPINOZA S., RAMÓN (Seremi del Trabajo y Previsión Social). 2003. Trabajo Decente. [en línea]. El Llanquihue. Viernes, 05 diciembre de 2003. < <http://www.diariollanquihue.cl/site/edic/20031204204839/pags/20031204232818.html> > [Búsqueda e impresión : 07 diciembre 2003].
- 14.-FUNDACIÓN CHILE 2003[en línea].Chile 21 en la prensa. Tras nueve meses , nace nuevo diálogo social. La Nación . [en línea] < <http://www.chile21.cl/prensa/110.act-27K> > . [Búsqueda e impresión : 29 septiembre 2003].
- 15.-GAJARDO HARBOE. M. 2003. Apuntes complementarios I. Curso Derecho del Trabajo y Derechos Fundamentales. Discriminación en el empleo. Universidad de Chile , Facultad de Derecho, Departamento de Derecho del Trabajo. 47p.
- 16- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2003. OIT: Remuneraciones. Discriminación De La Mujer en el Trabajo.[en línea] < http://www.ine.cl/desp_046.htm > . [Búsqueda e impresión :27 mayo 2003].
- 17.- LEXIS NEXIS CHILE.2001. Luis Lizama Portal. Deloitte & Touche Abogados . Artículos doctrinales. Discriminación en las ofertas de empleo. [en línea] < <http://www.lexisnexis.cl/Contenido/Legal/Doctrina/Area Laboral.asp> .>[Búsqueda e impresión : 06 septiembre 2003]
- 18.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. [200-]. 6XIV. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.2000/2006.[en línea] < <http://www.presidencia.cl/cuenta/cap6/cap6trabajo.htm-25K-resultado> >.[Búsqueda e impresión :14 agosto 2003].

-
- 19.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.[200-]. La erradicación del trabajo infantil en Chile: caracterización, acciones del Gobierno y lineamientos a futuro. [en línea] < <http://www.mintrab.cl/interiores/centrodocumentación.html?idcat=24&id-prod=10&op=detalle> >. [Búsqueda e impresión : 15 agosto 2003].
- 20.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.[200-]. Seguro de Cesantía. [en línea] < <http://www.mintrab.cl/interiores/seguero-desempleo.htm> >.[Búsqueda e impresión : 17 septiembre 2003].
- 21.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003a. Dinámica del Crecimiento del Empleo en el 2003. Observatorio Laboral on Line. Agenda Laboral (7). [en línea] < <http://www.mintrab.cl/interiores/observatorio-interior.html?id=741> > .[Búsqueda e impresión : 05 octubre 2003].
- 22.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003b. El trabajo y la Seguridad social en Chile: 2000-2002. 10 abril 2003. [en línea]< <http://www.mintrab.cl/interiores/centrodocumentación.html/?idcat=14&id-prod=46&=detalle> >.[Búsqueda : 23 agosto 2003].
- 23.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003c . Evolución de los Fondos de Pensiones. Observatorio Laboral on Line. [en línea] < <http://www.mintrab.cl/interiores/observatorio-interiores.html?id=741> > . [Búsqueda e impresión : 17 septiembre 2003].
- 24.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003d. Noticias. A partir de este mes comienza ciclo muy positivo que favorece al mercado laboral y al empleo. 27 octubre 2003.[en línea]< <http://www.mintrab.cl/popup.html?id=750> >. [Búsqueda e impresión : 27 octubre 2003].
- 25.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003e. Noticias. Gobierno y UNICEF lanzan campaña contra el Trabajo Infantil y Adolescente.[en línea]. 20 octubre 2003.< <http://www.mintrab.cl/popup.html?id=748> > . [Búsqueda e impresión : 21 octubre 2003].
- 26.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003f. Noticias. Iniciativas para el Empleo y la Productividad .[en línea]. 16 octubre 2003. < <http://www.mintrab.cl/popup.html?id=747> >. [Búsqueda e impresión : 17 octubre 2003].
- 27.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003g. Noticias. Ley prohíbe discriminación por estado civil y edad para postular a un empleo.[en línea]. 02 septiembre 2003. < <http://www.mintrab.gob.cl/popup.html?id=727> > . [Búsqueda e impresión : 04 septiembre 2003].
- 28.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003h. Reforma Laboral. Impactos y tendencias. Observatorio Laboral (10) : 8-11.
- 29.-MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL .2003i. Seguro de Cesantía. Exitoso Balance. Observatorio Laboral (10) : 18-21.
- 30.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2003j. Observatorio Laboral (11). Noviembre 2003. [en línea]. < <http://www.mintrab.cl/documentos/Observatorio%2011.pdf> > [Búsqueda: 15 febrero 2004].

- 31.- MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 2004. Diálogo Social. [en línea]. < <http://www.mintrab.cl/dialogo.html>>. [Búsqueda: 15 febrero 2004].
- 32.-NOTICIAS OBRERAS. 2002. Geografía del trabajo informal. [en línea]. < <http://www.rcci.net/globalización/2002/fg287.htm> >. [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].
- 33.-ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS. 2002. Trabajo Infantil. [en línea].< <http://www.onu.org/temas/infancia/infoit2002/info.pdf> > [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].
- 34.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1999. Memoria del Director General: Trabajo Decente. [en línea] <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rp-/htm-101K>> [Búsqueda e impresión : 30 abril 2003].
- 35.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. [s.a.] InFocus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo. Diálogo Social. [en línea]. < <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/sd.htm> .>. [Búsqueda e impresión : 16 julio 2003].
- 36.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2000a. Comunicados de Prensa OIT/00/17. Un innovador informe global de la OIT. Ginebra. [en línea] < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/p12/2000/17html> > . [Búsqueda e impresión : 01 junio 2003].
- 37.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2000b. Informe del Director General. Su voz en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 88.^a reunión 2000. [en línea] < <http://www.ilo.org/declaration> .>. [Búsqueda : 31 mayo 2003].
- 38.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2001a. Informe del Director General. Alto al trabajo forzoso. Conferencia Internacional del trabajo. 89.^a reunión 2001. [en línea] < <http://www.ilo.org/declaration> .>. [Búsqueda: 31 mayo 2003].
- 39.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2001b. Panorama Laboral 2001. América Latina y el Caribe . [en línea]. Índice de desarrollo del Trabajo Decente. 1990-2000. < <http://www.oit.org.pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2001> > [Búsqueda e impresión : 12 diciembre 2003].
- 40.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2001c. Resumen de la Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001. Reducir el déficit de trabajo decente : un desafío global. [en línea] . < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/messages/2001/summaty.htm-26k-5Dic2003> >. [Búsqueda e impresión : 05 diciembre 2003].
- 41.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. CINTERFOR. 2001d. Trabajo Decente y Formación Profesional.[en línea]. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional (151). < <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/public/boletín/151/> > [Búsqueda e impresión : 04 julio 2003].
- 42.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2001e. Trabajo forzoso y tráfico de seres humanos: la esclavitud todavía nos acecha. La Revista de la OIT. Comunicación. Artículos archivados (39) . [en línea] < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/39/human.html> >. [Búsqueda e

impresión : 19 julio 2003].

- 43.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2002a. Informe del Director General. Globalización y trabajo decente en las Américas. XV. Reunión Regional Americana. Lima. [en línea] < <http://www.oit.org/pe/spanish/260ameri/publ/catalogo/libros/informe-clg2002.html> . >. [30 julio 2003].
- 44.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2002b. Informe del Director General. Un futuro sin trabajo infantil. Conferencia Internacional del trabajo. 90ª reunión 2002. [en línea] < <http://www.ilo.org/declaration> >. [Búsqueda: 31 mayo 2003].
- 45.ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2002c. Panorama Laboral 2002. América Latina y el Caribe. [en línea]. Nuevos indicadores para el índice de desarrollo del trabajo decente. < <http://www.oit.org/pe/spanish/260ameri/publ/panorama/2002/index.html> > [Búsqueda e impresión : 10 diciembre 2003].
- 46.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2002d. IPEC-OIT. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil. Servicios. ¿Qué es Trabajo Infantil?. [línea]. < <http://www.ipeo.org.cr/servicios/Trabajo=Infantil.shtml> >. [Búsqueda e impresión :28 mayo 2003].
- 47.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003a. Comunicación. El Trabajo peligroso mata a millones y cuesta billones. La Revista de la OIT: Trabajo (47) . [en línea] < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/trazado.html> .> [Búsqueda e impresión : 03 julio 2003].
- 48.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003b. Comunicados de Prensa OIT/03/26. Informe: Superar la pobreza mediante el trabajo. Somavia presenta nueva propuesta contra la pobreza ante la Conferencia de la OIT. [en línea] Viernes 6 junio 2003. < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/26.htm-23k-14julio> .>. [Búsqueda e impresión :03 julio 2003].
- 49.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003c. Comunicados de Prensa OIT/03/19. La OIT lanza el primer Informe Global sobre discriminación en el trabajo.[en línea]. Lunes 12 mayo 2003. < <http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/19.htm> .> [Búsqueda e impresión: 24 mayo 2003].
- 50.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003d. Comunicados de Prensa OIT/03/1. Nuevo Informe de la OIT sobre las tendencias mundiales del empleo en 2003. [en línea]. Viernes 24 enero 2003. < <http://wwwilomirror.cornell.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/1.htm> .>. [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].
- 51.- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003e. Comunicados de Prensa OIT/03/34: Seguridad social para todos: nueva campaña de la OIT. [en línea] Miércoles 18 junio 2003. Ginebra. < <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/34.htm./14 julio 2003> .> . [Búsqueda e impresión : 03 julio 2003.].

- 52.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003f. Comunicados de Prensa OIT/03/15 : Último Informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre Belarús, China, Colombia, Venezuela y otros.[en línea] Viernes 28 marzo 2003. < <http://www-ilo-mirror.corner.edu/public/spanish/bureau/inf/pr/2003/15.html> >. [Búsqueda e impresión : 24 mayo 2003].
- 53.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003g. Informe del Director General. La hora de la igualdad en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003.[en línea] < <http://www.ilo.org/declaration> >. [Búsqueda : junio 2003].
- 54.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003h. La medición del trabajo decente. Introducción. [en línea]. Revista Internacional del trabajo. Vol. (122) . (2) . < <http://www.ilo.org/public/spanish/support/publ/revue/download/pdf/intro032.pdf> > [Búsqueda e impresión : 13 diciembre 2003].
- 55.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003i. Malva Espinoza. Trabajo y protección social . [en línea]. Santiago , Chile, Oficina Internacional del trabajo . < [http://www.oitchile.cl/spanish/mdtsanti/txtcapacita/M.%20Espinoza%20\(t\).pdf](http://www.oitchile.cl/spanish/mdtsanti/txtcapacita/M.%20Espinoza%20(t).pdf) > [Búsqueda e impresión : 13 diciembre 2003].
- 56.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003j. Mónica Castillo. Indicadores de Mercado laboral y trabajo decente en América Latina. Taller Subregional-Países Centroamericanos.[en línea]. 16-18 septiembre 2003.< <http://www.oit.or.cr/estad/taller-mex/indec-ro.ppt> > [Búsqueda e impresión : 11 diciembre 2003].
- 57.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003k. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: un estudio sobre la legislación laboral. Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua. Ginebra. [en línea]. < <http://www.ilo/public/spanish/dialogue/download/cafta.pdf> >. [Búsqueda e impresión : 10 diciembre 2003].
- 58.-ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2003l. Ratificaciones de los Convenios Fundamentales de la OIT. APLPLIS. [en línea]. Al 18 octubre 2003. < <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/apl/apl-ratif8conv.cfm?Lang=ES> > [Búsqueda e impresión : 18 octubre 2003].
- 59.- RODGERS, GERRY. 2002. El trabajo decente como una meta para la economía global. [en línea]. Boletín Cinterfor (153). < <http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletín/153/index.htm> .> [Búsqueda e impresión : 04 julio 2003].
- 60.-SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER. 2003. Tráfico de personas. Sernam participará en la elaboración de un registro de casos. [en línea] < <http://www.sernan.gov.cl/noticias/noticiasjulio/noticias140703.htm-23k> >. [Búsqueda e impresión : 13 septiembre 2003].
- 61.- SERVICIO NACIONAL DE MENORES. 2003. Noticias. [en línea] < <http://www.sename.cl> >. [Búsqueda : 25 septiembre 2003].
- 62- SONAMI. 2002. Los beneficios del diálogo social . Por Hernán Hochschild

-
- Alessandri. Presidente de la Sociedad Nacional de Minería. [en línea] Boletín Minero (1153), enero 2002. < <http://www.sonami.cl/boletín/bol1153/art13.html-21k> >. [Búsqueda e impresión : 20 julio 2003].
- 63.- TERCER MUNDO ECONÓMICO. [s.a.]. Tendencias & Análisis. TME 134-OIT/EI Panorama Mundial es inquietante. Informe de la OIT. [en línea]<<http://www.tercermundoeconómico.org.uy/TME134/actualidades02.html>. > [Búsqueda e impresión : 25 mayo 2003].
- 64.-TIEMPO2Mil. 2002. Los derechos de las minorías en Chile. Tercera parte : Diagnóstico y Análisis Normativo. Bitácora (345) [en línea] < <http://www.tiempo2000.cl> > [Búsqueda e impresión : 17 septiembre 2003].
- 65.-VÁSQUEZ, L. 2001. Sociedad. Denuncian la proliferación del trabajo forzoso y la esclavitud.[en línea] . La Voz de Interior on Line. Córdoba. Argentina. Sábado 26 mayo de 2001. < <http://www.lavozdelinterior.com/2001/0526/sociedad/notas34969-1.htm> .> [Búsqueda e impresión : 21 julio 2003].