



Organización
Internacional
del Trabajo

Promover los derechos laborales desde los medios de comunicación



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2009

Primera edición 2009

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

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

OIT. Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana

Promover los Derechos Laborales desde los medios de comunicación.

San José, Organización Internacional del Trabajo, 2009

Derecho del trabajo, normas internacionales del trabajo, trabajo decente, comunicación, América Central, Haití, República Dominicana.

04.01.6

ISBN 978-92-2-321756-3 (impreso)

ISBN 978-92-2-321757-0 (web pdf)

Datos de catalogación de la OIT

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

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

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

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: OIT, Oficina Subregional para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana, Apartado Postal 502-2050 Montes de Oca, Costa Rica. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: centrodocumentacion@oit.or.cr

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.or.cr

Coordinación general: Bente Sorensen

Textos: Alely Pinto Bautista

Ilustraciones: Alejandro Alvarado

Diseño e impresión: Ileana Ondoy Jiménez.

Impreso en Costa Rica 2009

Esta publicación ha sido elaborada por OIT con el apoyo financiero del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. No necesariamente refleja el punto de vista o las políticas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, ni la mención de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones, implica el respaldo del Gobierno de los Estados Unidos.

ADVERTENCIA

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

Indice

	Páginas
Presentación	7
Los Derechos Laborales son Derechos Humanos	8
El concepto de Trabajo Decente	10
La Declaración de la OIT de 1998	12
Los Convenios Fundamentales de la OIT	14
Una responsabilidad compartida	15
Una región con déficit de trabajo decente	18
Una región que asume sus desafíos y compromisos	21
La OIT en el seguimiento a los compromisos del Libro Blanco	25
El papel de los periodistas en la creación de una cultura de respeto por los derechos laborales	26
Fuentes bibliográficas	51
Algunos sitios de interés en la red internet	52

Presentación

Una herramienta de trabajo para periodistas

Esta publicación tiene como propósito ofrecer a los profesionales del periodismo una herramienta que les auxilie en el abordaje de los temas relacionados con los derechos laborales y el fomento de una cultura de cumplimiento de éstos.

El documento contiene conceptos básicos sobre Trabajo Decente y los Convenios Fundamentales del Trabajo, así como información sobre los compromisos de los países de Centroamérica y República Dominicana en esta materia. Se incluye, también, una guía de fuentes de consulta especializadas en el tema y algunas anotaciones sobre la contribución que pueden hacer los medios de comunicación en la promoción del respeto de los derechos que conciernen al mundo del trabajo.

Los Derechos Laborales son Derechos Humanos

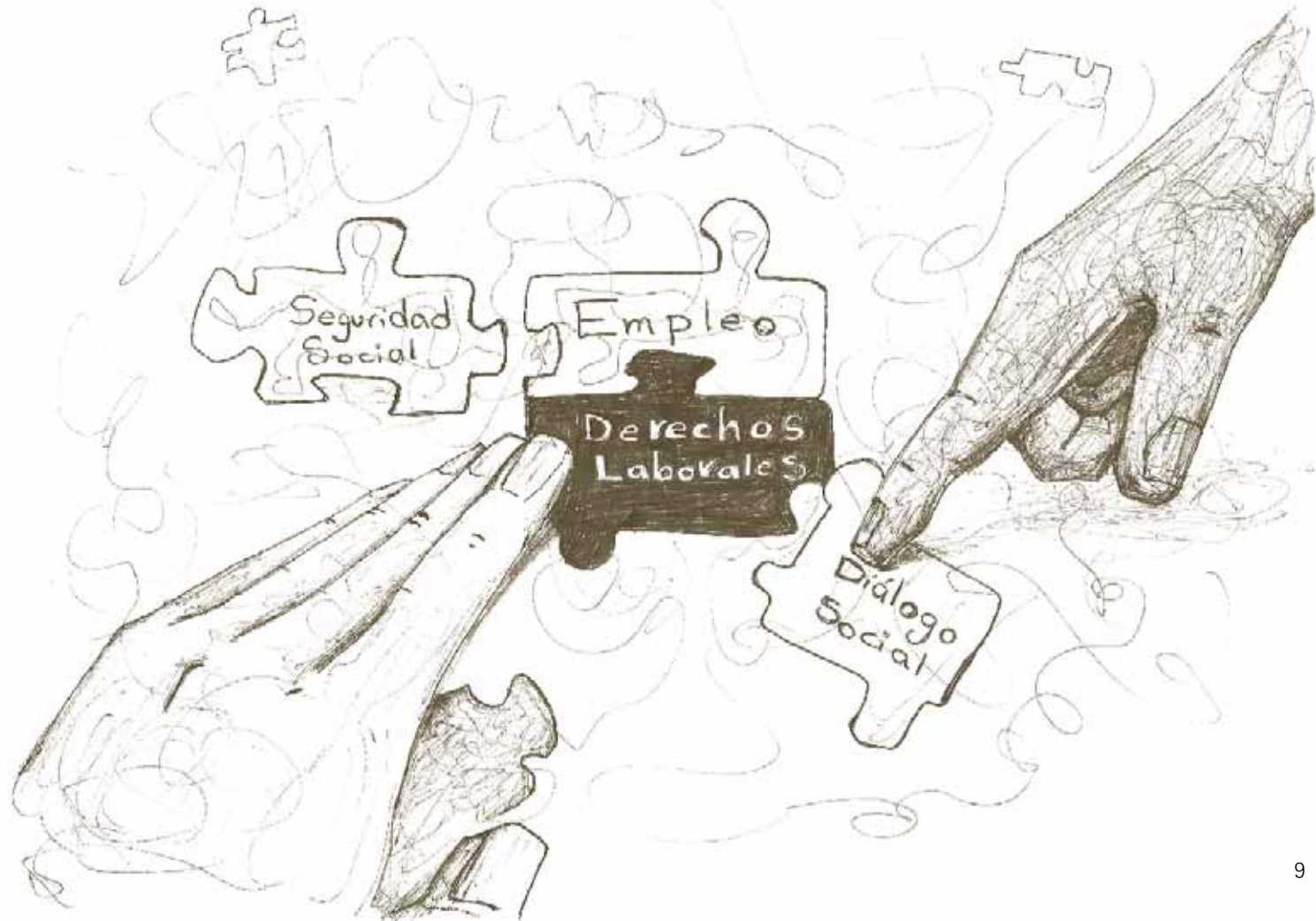
En la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** -aprobada por las Naciones Unidas en 1948-, específicamente en sus artículos 22 y 23, se hace referencia a los derechos económicos y laborales de las personas.

De acuerdo con el **artículo 22** de dicha declaración *"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad"*.

El **artículo 23** puntualiza que:

- 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.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- 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.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Actualmente, los derechos laborales, igual que el empleo, la seguridad social y el diálogo social son considerados como objetivos estratégicos del **Trabajo Decente**.



El concepto de Trabajo Decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define Trabajo Decente como: *"Aquel trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana"*.

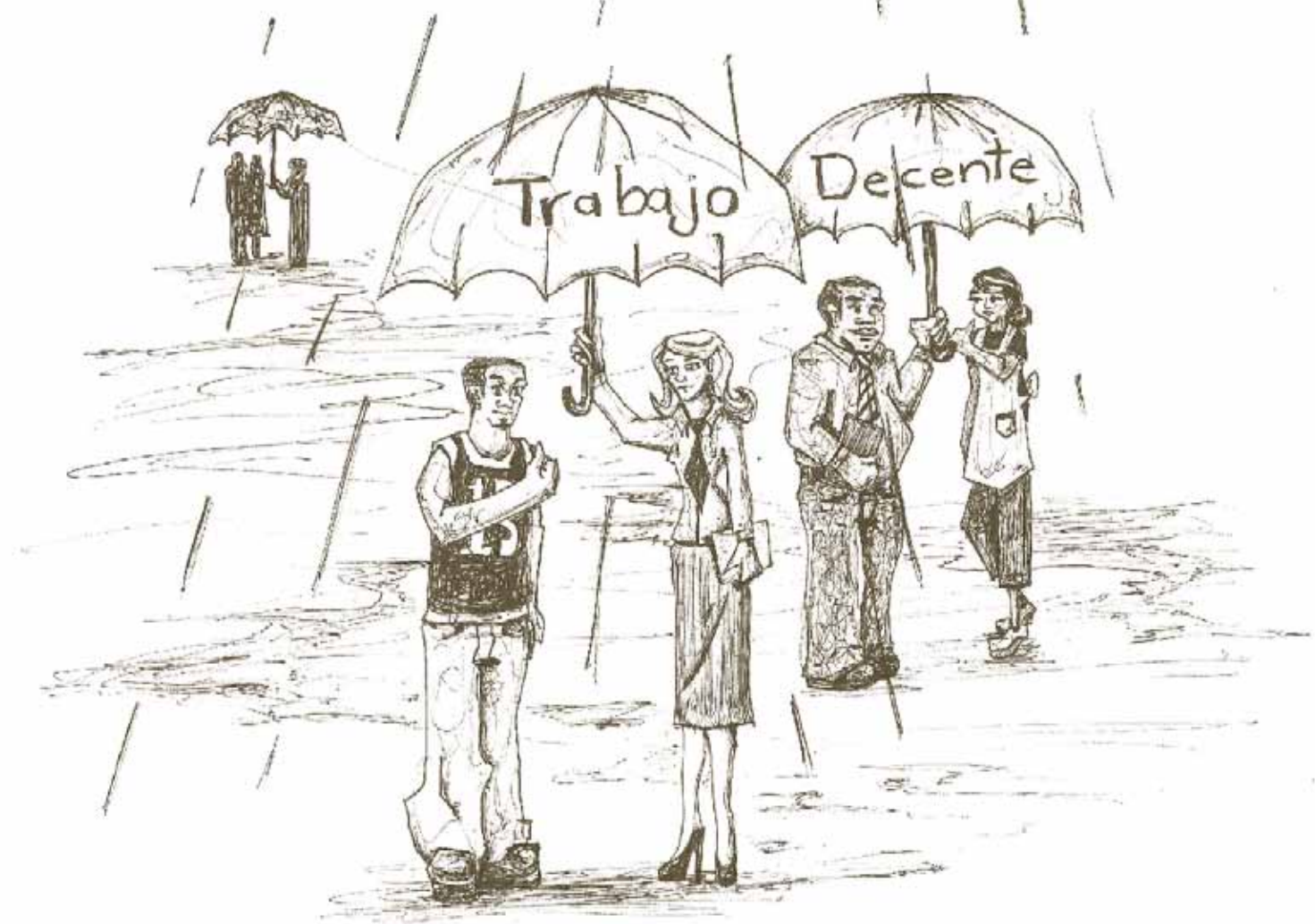
El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: a) Principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales, b) Oportunidades de empleo e ingresos, c) Protección y seguridad social y d) Diálogo social y tripartismo.

Cada uno de estos objetivos se vincula con el alcance de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal.

En ese marco, en la Agenda Hemisférica 2006-2015, se plantea que los **cinco desafíos** para generar trabajo decente en las Américas son:

1. Lograr un crecimiento económico que promueva el trabajo decente.
2. Generar confianza en la democracia y el diálogo social.
3. Lograr la ampliación y el fortalecimiento de los programas de prevención y protección social de los trabajadores.
4. Incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.
5. Asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

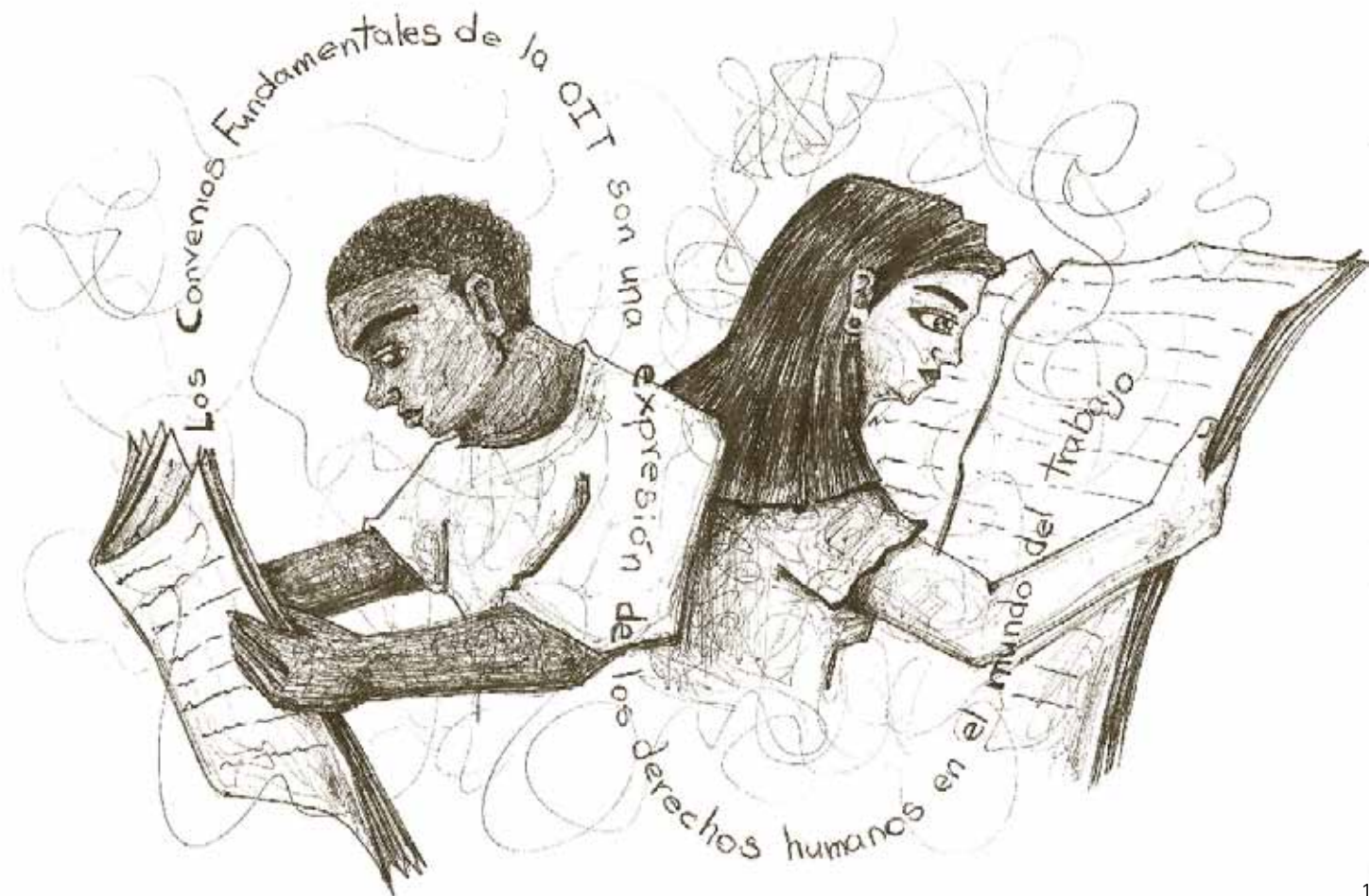
"En todas partes del mundo, la gente sabe que el camino para superar la pobreza y vivir con dignidad reside en tener oportunidades de conseguir un trabajo decente basado en los derechos, la protección y el diálogo social".



La Declaración de la OIT de 1998

El espíritu de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo está contenido en la Declaración de la OIT de 1998, la cual refiere **cuatro áreas básicas**:

- 1. La libertad de asociación** y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, orientada a la promoción del diálogo social y la democracia.
- 2. La eliminación del trabajo forzoso** u obligatorio, que posibilite la promoción de trabajo decente para todos.
- 3. La abolición del trabajo infantil** y, en su lugar, la promoción de la educación y la protección de los niños y niñas.
- 4. La eliminación de toda forma de discriminación** en materia de empleo y ocupación, que se traduce en la promoción de la equidad en el mundo del trabajo.



Los Convenios Fundamentales de la OIT

Los Convenios Fundamentales (ocho de los 188 convenios adoptados hasta el día de hoy por la OIT) constituyen una clara expresión de principios que reflejan derechos humanos. Son los siguientes:

- **En relación con la eliminación del trabajo forzoso**

Convenio (núm. 29) sobre el trabajo forzoso u obligatorio.

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

- **En relación con la eliminación del trabajo infantil**

Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Convenio (núm. 182) sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil.

- **En relación con la eliminación de la discriminación**

Convenio (núm. 100) sobre la igualdad de remuneración.

Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- **En relación con la promoción de los derechos de asociación y sindicalización**

Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y protección al derecho de sindicación.

Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.



Una responsabilidad compartida

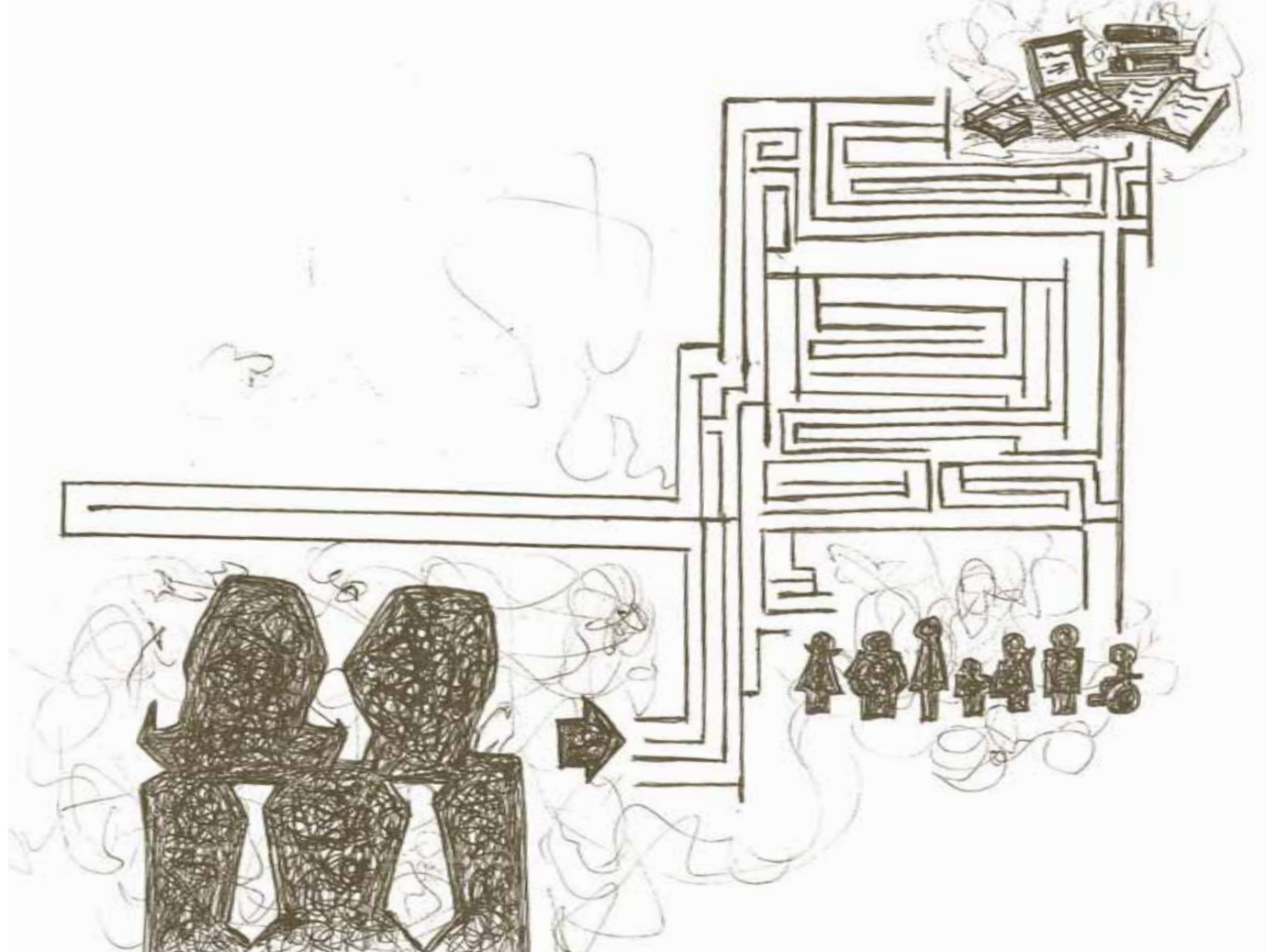
La responsabilidad de construir una **cultura de respeto y aplicación** de las normas que recogen los principios y derechos fundamentales en el trabajo, compete a todas las personas que integran la sociedad. Ya lo dice la **Carta Democrática Interamericana**: *"La participación de la ciudadanía en las decisiones relativas a su propio desarrollo es un derecho y una responsabilidad"*.

En ese proceso es importante el concurso de actores sociales como, por ejemplo: empleadores, trabajadores, consumidores, docentes, estudiantes, artistas. Asimismo, son responsables instituciones como la iglesia, las organizaciones no gubernamentales, las cámaras empresariales, los sindicatos, los centros educativos. Entre estos actores sociales, los **Periodistas** tienen también la oportunidad de jugar un papel de primer orden aportando sus conocimientos y su experiencia para contribuir a promover la difusión de los derechos laborales.

La responsabilidad de garantizar la aplicación de las Convenciones Internacionales y de los derechos humanos es una responsabilidad que recae, en última instancia, en las instituciones del Estado que se encuentran en la obligación de impulsar políticas y programas en las áreas de: Promoción de los derechos, prevención, aplicación de las disposiciones normativas y sanción ante las violaciones observadas o denunciadas.

“La promoción y el fortalecimiento de la democracia requieren el ejercicio pleno y eficaz de los derechos de los trabajadores y la aplicación de normas laborales básicas, tal como están consagradas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, adoptada en 1998, así como en otras convenciones básicas afines de la OIT. La democracia se fortalece con el mejoramiento de las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores del Hemisferio ... La democracia y el desarrollo económico y social son interdependientes y se refuerzan mutuamente”.

Carta Democrática Interamericana



Una región con déficit de trabajo decente

La región de América Central y República Dominicana presenta una serie de **desigualdades** sociales. Los siguientes son sólo algunos datos sobre el mundo laboral de estos países que permiten observar un gran déficit de trabajo decente:

- El **desempleo** afecta a alrededor de **1.4 millones** de trabajadores.
- Las **mujeres** enfrentan mayores niveles de desempleo que los hombres: La tasa de desempleo urbano femenina es una vez y media superior a la masculina.

- La tasa de desempleo de los **jóvenes** está cerca de triplicar la tasa de desempleo de los adultos. **Seis de cada diez jóvenes** están precariamente ocupados. Estos jóvenes se desempeñan en ocupaciones **sin cobertura de protección** en salud y/o pensiones.
- **Siete de cada diez** empleos se encuentran en **micro y pequeñas empresas**, muchas veces sin la debida protección para sus trabajadores.
- Se cuenta con una fuerza de trabajo poco educada. El 42% de trabajadores de la región no ha completado la **escuela** primaria.

- Se estima que solamente una persona trabajadora, de cada tres, está cubierta por el sistema de **seguridad social**.
- Son insuficientes los espacios institucionalizados para el **diálogo social**.
- La situación de la **negociación colectiva** es aún incipiente en numerosos sectores de la economía. En algunos países de la región la cantidad de empleados cubiertos por convenios colectivos no supera el 3%.
- Es esta la región donde se producen más casos de denuncia sobre violaciones al derecho de sindicalización, algunos relacionados con el asesinato de sindicalistas.

- Se observa discriminación de las mujeres, en relación con los hombres, en materia de contratación y salarios.
- Más de dos millones de niños y niñas se encuentran trabajando en vez de estar en la escuela.

Como se observa, en materia **de respeto de los Principios y Derechos Fundamentales** en el trabajo se presenta una situación deficitaria. Si bien todos los países de la región han ratificado dichos convenios, se tiene el reto de asegurar su efectiva aplicación.

De ahí que, los esfuerzos que se realizan actualmente están orientados a evitar los riesgos del déficit de trabajo decente que, sumado a otros factores, contribuye a profundizar las brechas sociales y afectan la gobernabilidad democrática de los países.



Una región que asume sus desafíos y compromisos

Centroamérica y República Dominicana han dado pasos en el reconocimiento de los derechos del trabajo, ratificando los Convenios de la OIT, perfeccionando su legislación laboral, modernizando sus inspecciones de trabajo, entre otras acciones.

Actualmente, por ejemplo, estos países realizan esfuerzos para promover el cumplimiento de los derechos laborales, en el marco de una serie de recomendaciones contenidas en el documento *"La dimensión laboral en Centroamérica y República Dominicana. Construyendo sobre el progreso: Reforzando el cumplimiento y potenciando las capacidades"* (más conocido como el Libro Blanco).



El Libro Blanco contiene recomendaciones orientadas a mejorar la aplicación y el cumplimiento de los derechos laborales y fortalecer a las instituciones responsables de vigilar por la implementación de esas recomendaciones en los países de Centroamérica y República Dominicana. Este documento, de 2005, fue el resultado de un trabajo conjunto realizado por los Viceministros de Trabajo y Economía y/o Comercio de Centro América y República Dominicana.

Los temas prioritarios del Libro Blanco son :

- Libertad de asociación, sindicatos y negociación colectiva: Legislación laboral y su aplicación.
- Necesidades presupuestarias y de personal de los Ministerios de Trabajo.
- Fortalecimiento del sistema judicial en materia laboral.
- Garantías de protección contra la discriminación en el trabajo.
- Peores formas de trabajo infantil.
- Fomento de una cultura de cumplimiento de los derechos laborales.

Los países de Centroamérica y República Dominicana elaboraron, a nivel nacional y regional, sendos **Planes de Implementación** de las recomendaciones del Libro Blanco, en los cuales se especifican los **resultados, indicadores, actividades y responsables** de aplicar las medidas. Cada país tiene un plazo, estipulado entre 2007 y 2010, para alcanzar los objetivos, que varían de país a país de acuerdo con sus realidades. Entre las aspiraciones expresadas por los países están:

- ✓ Dotar de recursos a las instituciones rectoras en materia laboral.
- ✓ Fortalecer la inspección laboral.
- ✓ Mejorar capacidades de los operadores de justicia.

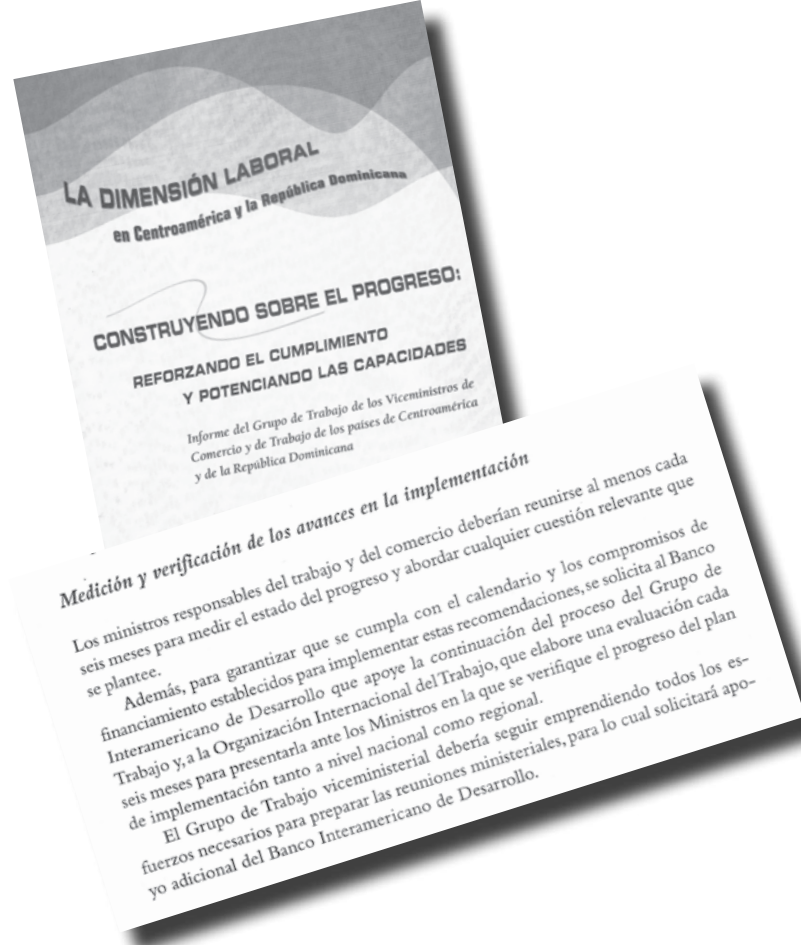
- ✓ Apoyar a las unidades promotoras de la igualdad de género.
- ✓ Ejecutar planes para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.
- ✓ Desarrollar capacidades de mediación y diálogo social.
- ✓ Promover la responsabilidad empresarial.
- ✓ Armonizar la legislación nacional con los convenios internacionales sobre libertad sindical.

Destaca el interés en propiciar -tanto en los trabajadores y empleadores, como en la población en general- el conocimiento de los derechos laborales y los procedimientos para protegerlos.

La OIT en el seguimiento a los compromisos del Libro Blanco

En el Informe del Grupo de Trabajo de los Viceministros de Comercio y Trabajo de los países de Centroamérica y de la República Dominicana, se solicita a la OIT *"que elabore una evaluación cada seis meses para presentarla ante los Ministros en la que se verifique el progreso del plan de implementación tanto a nivel nacional como regional"*.

Esta solicitud llevó al surgimiento del **Proyecto Verificación** de la OIT, cuyo objetivo es apoyar a los países en sus esfuerzos por mejorar la aplicación de los derechos laborales, entre otras estrategias, mediante la verificación de los avances en la implementación de las recomendaciones del Libro Blanco. El proyecto cubre los países: Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y República Dominicana.



El papel de los periodistas en la creación de una cultura de respeto por los derechos laborales

En la difusión de los derechos laborales, los medios de comunicación juegan un papel de primer orden pues, como lo revelan diversos estudios sobre conocimiento y actitudes de la población en general, unas de las principales fuentes de información de los habitantes de la región son los periódicos, la radio y la televisión.

Desde estos escenarios los periodistas pueden hacer grandes aportes desarrollando prácticas como:

- **Propiciar nuevas formas de ver el papel de lo laboral en el desarrollo humano**

Los periodistas pueden contribuir a crear nuevos sentidos o formas de ver la realidad; y contribuir a poner fin a mitos y estereotipos que limitan el goce de los derechos humanos, particularmente los derechos laborales.

Ejemplo 1:

En sociedades donde muchas personas consideran normal que las mujeres tengan menos acceso al empleo o a la igualdad de salario, un periodista puede dar un gran aporte elaborando un reportaje enfocado en el derecho a no ser discriminada y a la equidad laboral. Esto supone contribuir a transformar la forma tradicional de ver el mundo, en este caso: las relaciones de género en el ámbito laboral.



Ejemplo 2:

Valiosa contribución haría un artículo de opinión que, en un contexto social donde muchas personas ven el trabajo infantil como algo "normal" y hasta positivo, refiera los perjuicios a la salud física, mental y social que puede tener, por ejemplo, el trabajo infantil doméstico; o sobre los beneficios que presenta el que los niños y las niñas en vez de trabajar vayan a la escuela y se formen para que, en la adultez, puedan aspirar a un trabajo decente.

No estudian y trabajan!

Por sí fuera poca la difícil conflictividad social de Guatemala, constituye una verdadera tragedia que en la difícil conflictividad social de Guatemala, constituye una verdadera tragedia que en más de un millón de niños en edad escolar no asisten a las escuelas porque están trabajando! En muchos de ellos por estar en labores peligrosas y en las que exponen diariamente sus vidas. En algunos países, como por ejemplo, en Guatemala, se han convertido en una constante la explotación de los niños y jóvenes en las fábricas y universidades. En sus discursos, nuestros funcionarios gubernamentales no cesan de clamar que "los niños son el futuro de Guatemala si un alto porcentaje de su niñez se mantiene en la ignorancia, porque no puede acceder a la enseñanza, ya que sus padres prefieren que trabajen desde la más corta edad".

La Constitución Política de la República de Guatemala establece en su artículo 77, inciso 1, que la educación es un derecho de todos los guatemaltecos y que el Estado garantiza el acceso a la educación en ninguna clase de ocupación, como la pobreza extrema. El Trabajo prohíbe la explotación de los niños en lugares insalubres y peligrosos. Además, la OIT que prohíbe la prostitución, la explotación de los niños, etc.

Pues la admisión de los niños al trabajo con su obligación de trabajar constituye una permanente violación de los derechos de nuestros niños, tanto su acceso a la educación, particularmente en el área rural, donde subsisten penosamente los sectores más pobres de nuestro pueblo. En un círculo vicioso, jamás podrán sacarlos de la pobreza. Los pequeños salarios de los niños que trabajan no les permiten acceder a la educación sí.

- Colocar el tema en la agenda

Si bien algunos medios de comunicación abordan temas relacionados con los derechos laborales y su aplicación, todavía queda mucho por hacer. Toca al periodista incidir en sus salas de redacción para que un tema que atañe a los derechos humanos de las personas sea valorado en su plena dimensión y forme parte permanente de la agenda de los noticieros o espacios de opinión.

En este sentido, valdría la pena hacer un esfuerzo por identificar particularmente temas que generalmente quedan invisibilizados como, por ejemplo, el de la esclavitud. El trabajo forzoso es considerado por muchas personas como algo del pasado, sin percibirse de la magnitud de un problema que afecta a aproximadamente 1 millón 300 mil personas en América Latina y el Caribe.



- Dar a conocer los derechos laborales y la legislación laboral

Uno de los factores que contribuyen al cumplimiento de los derechos laborales es el conocimiento de los mismos por parte de la población en general. Muchos empleadores y trabajadores y gran parte de la sociedad en su conjunto tienen escaso conocimiento de los derechos que deben privar en el mundo del trabajo, por eso dar a conocer su existencia y sus contenidos es una valiosa contribución. Igualmente es importante dar a conocer los procedimientos para hacer cumplir la legislación laboral de cada país.

Secretaría de Trabajo: Es el órgano estatal que traza las políticas de empleo en el país y ofrece servicios gratuitos a los trabajadores

Dónde ir si tiene conflicto laboral

LOS TRABAJADORES TIENEN A SU DISPOSICIÓN NUEVE DEPARTAMENTOS PARA RECLAMAR SUS DERECHOS

Gran parte de la población no conoce las instituciones que le pueden ayudar a resolver un conflicto laboral. La Secretaría de Trabajo es el órgano principal al cual se debe acudir, ya que ofrece un conjunto de servicios gratuitos que asisten y representan a trabajadores y empleadores que necesitan defender sus derechos y aplicar la normativa laboral. Los servicios pueden ser de mediación o de asistencia laboral y están disponibles desde las 7:30 de la mañana a 2:30 de la tarde.

Los trabajadores son tratados a la empresa para encontrar una solución al problema. Esta atención está disponible en las 38 oficinas repartidas por el país y a su vez, cuenta con 180 inspectores.

Asistencia judicial
Este departamento, establecido por ley y que funciona desde el año 1960, ofrece asistencia gratuita a trabajadores y empleadores que no cuentan con el dinero suficiente para cubrir servicios legales (demandas, juicios, pago de abogados...).

El proceso es simple. El trabajador o empleador informa a la institución el problema que tiene y la entidad le brinda asistencia. Si en la inspección se considera que la persona necesita un apoyo judicial, porque no existe un acuerdo entre las partes, entonces se envía a esta oficina. Allí debe llenar un formulario con información personal



AUMENTO DE SALARIOS ES ANUAL Y OBLIGATORIO

Por qué motivo en la empresa no hace siete años, me han hecho dos aumentos y esta es la hora de julio no lo han hecho. La dirección brinda un servicio de conciliación para prevenir accidentes laborales y mejorar las condiciones de seguridad de las empresas.

nos pagan ocho, no pagan extras. Además el mes que trae 31 días no se paga aunque se trabaje, esto lo hago para que el Ministerio de Trabajo lleve a cabo una investigación, porque nos ponen 120 horas por quincena y trabajamos 144 horas a la quincena.

de higiene y seguridad en los centros de trabajo, evitar accidentes y enfermedades laborales. Cuando suceden estos problemas, los empleadores pueden recurrir a la Secretaría para que cumpla con las leyes. La dirección brinda un servicio de conciliación para prevenir accidentes laborales y mejorar las condiciones de seguridad de las empresas.

Dirección general de empleo
Aquí se le ofrece a las empresas una bolsa de trabajo mediante la cual pueden contratar personal. Los trabajadores, asimismo, pueden ingresar sus datos para conseguir un empleo.

Esta herramienta de Internet funciona en www.empleo.gob.mx, que es la bolsa electrónica de empleo que contiene información sobre vacantes y candidaturas. También brinda talleres de capacitación para jóvenes de 16 años en adelante, con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional, el Programa de Incentivos y Empleo

- **Visibilizar los retos y compromisos**

Como se refirió anteriormente, los países de Centroamérica y República Dominicana constituyen una región deficitaria en trabajo decente y parte de esto se debe a la falta de aplicación de los derechos laborales.

Dar a conocer los desafíos de cada uno de los países y los compromisos asumidos por los Estados permitirá que la ciudadanía pueda estar pendiente y contribuir, o exigir, su cumplimiento.



Visibilizar los avances en el respeto de los derechos laborales

A la par de los acontecimientos relacionados con denuncias por violaciones a los derechos en el ámbito del trabajo, también es justo reconocer que cada día se puede encontrar a actores sociales que dan pasos hacia delante en la promoción de una cultura de respeto por los derechos laborales: Organizaciones de trabajadores que impulsan campañas para combatir el trabajo infantil, empresas que formulan políticas para propiciar la equidad en los centros de trabajo, universidades que aportan estudios sobre la realidad laboral de los países, organizaciones de la sociedad civil que desarrollan jornadas de sensibilización sobre derechos; y artistas que llevan al escenario reflexiones sobre la justicia laboral, son solo algunos ejemplos.

Promoverán derechos laborales en la economía informal

12:30 | 16/01/2009

Un convenio firmado hoy por tres entidades permitirá desarrollar capacitaciones entre la población que se desempeña en la economía informal para que conozcan sus derechos laborales.

Representantes del Ministerio de Trabajo, Fundación Mario López Larraive y la Global Fairness Initiative suscribieron el convenio de trabajo, donde la primera compilará los derechos laborales de la gente que se emplea de esa manera, mientras la segunda institución la instruye con los beneficios, bajo el auspicio de la última.

El 80 por ciento del 4.9 millones de personas que integran la población económicamente activa labora en la economía informal.

Desde un periodismo con enfoque social, valdría entonces la pena destacar esas acciones. Visibilizar los avances podría motivar a otros actores a asumir también un compromiso.

Por otra parte, dar a conocer los beneficios que representa el respeto de esos derechos en un mundo altamente globalizado podría posibilitar que dichas prácticas sean emuladas por otros actores sociales.

- **Dar seguimiento a la denuncia**

Aunque las denuncias y los conflictos originados en la violación o incumplimiento de los derechos laborales son un tema abordado desde los medios de comunicación, es importante que se les de seguimiento y se les aborde en profundidad. Esto es, no limitarse al reporte de un hecho puntual –como puede ser la presentación de una denuncia ante las instancias laborales o la realización de una manifestación pública- sino abordarlo como un proceso que puede desembocar en una sanción o bien en un acuerdo laboral. Esto por cuanto, en el caso de la sanción, puede ser ejemplarizante; y, en el caso del acuerdo, puede ser una muestra de la importancia del diálogo social en la solución de conflictos.

OBROS DE LA CONSTRUCCION



Albañiles, carpinteros y electricistas que trabajan en proyectos de construcción se quejan de no estar incluidos en la Seguridad Social.

Dicen los excluyen de Seguridad Social

los que los trabajadores de esta área son proclives a enfermarse con frecuencia, pero no pueden acudir a los médicos porque no están protegidos en el régimen de la Seguridad Social",

SANTIAGO.- La Federación Nacional Unitaria de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción y sus ramas Afines (FENUSTRA) denunció que más de los ingenieros, albañiles, carpinteros y electricistas no están incluidos en el Seguro Social o ARS. Rodríguez, Polanco y Juan B. Rodríguez, dirigentes del Comité Ejecutivo Nacional, afirmaron que los trabajadores de la construcción no son favorecidos con el Seguro, pese a que es obligatorio.

firmado por los denunciantes, los dirigentes de Fenustran dan a conocer los nombres de unas diez constructoras y proyectos habitacionales, cuyos trabajadores no cuentan con el Seguro Social obligatorio. Citaron una serie de constructoras que supuestamente no incluyen a sus obreros en el Seguro Social o ARS como dispone la ley, por lo

- Enmarcar las informaciones en un contexto social

Los casos de incumplimiento a los derechos del trabajo no ocurren aisladamente sino en un contexto social que los posibilita. Es importante, por eso, aprovechar las posibilidades que nos brinda, por ejemplo, el formato de reportaje para interpretar los acontecimientos en su marco sociocultural. Un ejemplo nos lo da el actual contexto internacional de crisis económica y sus efectos en el mundo del trabajo. Diversos abordajes podrían plantearse en este momento sobre el tema (explicaciones del desempleo, análisis de las soluciones al problema, poblaciones que resultarán más afectadas, entre otros).

Migrantes no deben ser chivos expiatorios de la crisis: OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo un llamado a no convertir a los trabajadores migrantes en "chivos expiatorios de las crisis financiera y económica actuales", e instó a las naciones receptoras de este sector a que, dado el contexto, "evalúen las necesidades de sus trabajadores migrantes".

En la conmemoración de un documento en el reconocimiento que el crecimiento y de

"Hoy rendimos tributo a las mujeres y al hombre y de mejores oportunidades para las comunidades", expresó.

Señala que la situación para los trabajadores migrantes confirma que este sector es uno de los más afectados y más vulnerables.

Advierte que si bien todavía no se han dado pasos suficientes para mejorar las condiciones de trabajo, incluso con recortes de origen y una reducción del

Somavía refiere que los empleos para sus ciudadanos se han reducido, la disminución de la integración para el mundo globalización actual".

Señala que la situación económica global atravesamos actualmente tiene graves consecuencias para los trabajadores migrantes en todo el mundo, "es la experiencia de otras problemáticas financieras confirman que este sector, especialmente las mujeres empleadas en situación irregular, "se ven entre los más afectados y más vulnerables durante las situaciones de crisis".

Se la crisis sobre los trabajadores migrantes, el aumento de las condiciones de vida de los migrantes que regresan a su lugar de origen "ya están lidiando con los retos que supone la creación de empleos para sus ciudadanos, incluidos el número cada vez mayor de migrantes que retornan a su nación y la integración para el mundo globalización actual".

La OIT, emitió un comunicado en el que se menciona que los migrantes son uno de los grupos más vulnerables en busca de trabajo en las familias y que las consecuencias de la crisis son graves, especialmente para las mujeres en situación irregular, "se ven entre los más afectados y más vulnerables durante las situaciones de crisis".

- Incorporar el enfoque de derechos

La promoción de la cultura de cumplimiento de los derechos laborales demanda que éstos sean abordados como derechos humanos. Es necesario contribuir a hacer conciencia sobre que el incumplimiento de los Derechos Fundamentales en el Trabajo constituye una violación de los derechos humanos y una negación del Trabajo Decente. Es importante trabajar con estos enfoques desde los medios de comunicación y para eso se requiere que los periodistas se apropien e internalicen la visión de derechos humanos para abordar los acontecimientos y los procesos.



- Consultar pluralidad de fuentes

Como en toda información, en materia de derechos laborales hay más de una fuente a la que se puede consultar. Por eso es importante romper el modelo bipolar de construir informaciones y que se limita a incluir dos fuentes contrapuestas. El reto está en incluir una polifonía de voces que permitan una pluralidad de visiones sobre el tema.

Algunas fuentes posibles son los Ministerios de Trabajo, el Poder Judicial, la Asamblea Legislativa, las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores, las organizaciones no gubernamentales, la Oficina Internacional del Trabajo, los especialistas en derecho laboral, entre otras.



En la denuncia, sanción y prevención

Si bien, los periodistas tienen una función muy importante que desempeñar visibilizando las denuncias y las sanciones que se generan por incumplimiento de los derechos laborales, el papel más importante es el de contribuir en la prevención. Es decir coadyuvar para que se adquiera conciencia sobre la importancia del cumplimiento y que se tome medidas antes de que las violaciones ocurran.



Retos de los periodistas

Un periodista que da cobertura al tema de los derechos laborales precisa de:

- **Conocimiento sobre el tema.** Esto implica que el periodista conozca los derechos laborales y los compromisos asumidos por el país en esta materia.
- **Comprensión del impacto que tiene el cumplimiento de los derechos laborales.** La aplicación efectiva de los derechos laborales repercute no solo en el plano individual de las personas trabajadoras sino también trae beneficios económicos y políticos para un país.
- **Compromiso en la observancia de ciudadanía.** Un enfoque con perspectiva de Derechos Humanos demanda del periodista una sensibilidad particular y un compromiso con la gente y con la sociedad.



Algunos temas posibles para informar, interpretar u opinar



- Derechos laborales relacionados con el tipo de contratación, jornada de trabajo, pago de horas extras y aguinaldos, entre otros.
- Diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- Propuestas de reformas a la legislación en materia laboral necesarias en el país.
- Nuevas modalidades de trabajo y los desafíos que representa en materia de derechos laborales.
- Cumplimiento de la legislación relacionada con el empleo de personas con capacidades diferentes.
- Beneficios que el cumplimiento de los derechos laborales tiene para las personas individualmente y para el país (en materia social, política y económica).
- Condiciones laborales de las mujeres (acceso al empleo, puestos de trabajo).
- Oportunidades de empleo para las personas indígenas.
- Retos que tiene el país en materia de cumplimiento de los derechos laborales.
- Tipos de derechos laborales que se violentan en el país.
- Riesgos y consecuencias del trabajo infantil.
- Sanciones aplicables en el caso de incumplimiento de la legislación laboral.
- Condiciones laborales de las personas trabajadoras migrantes.

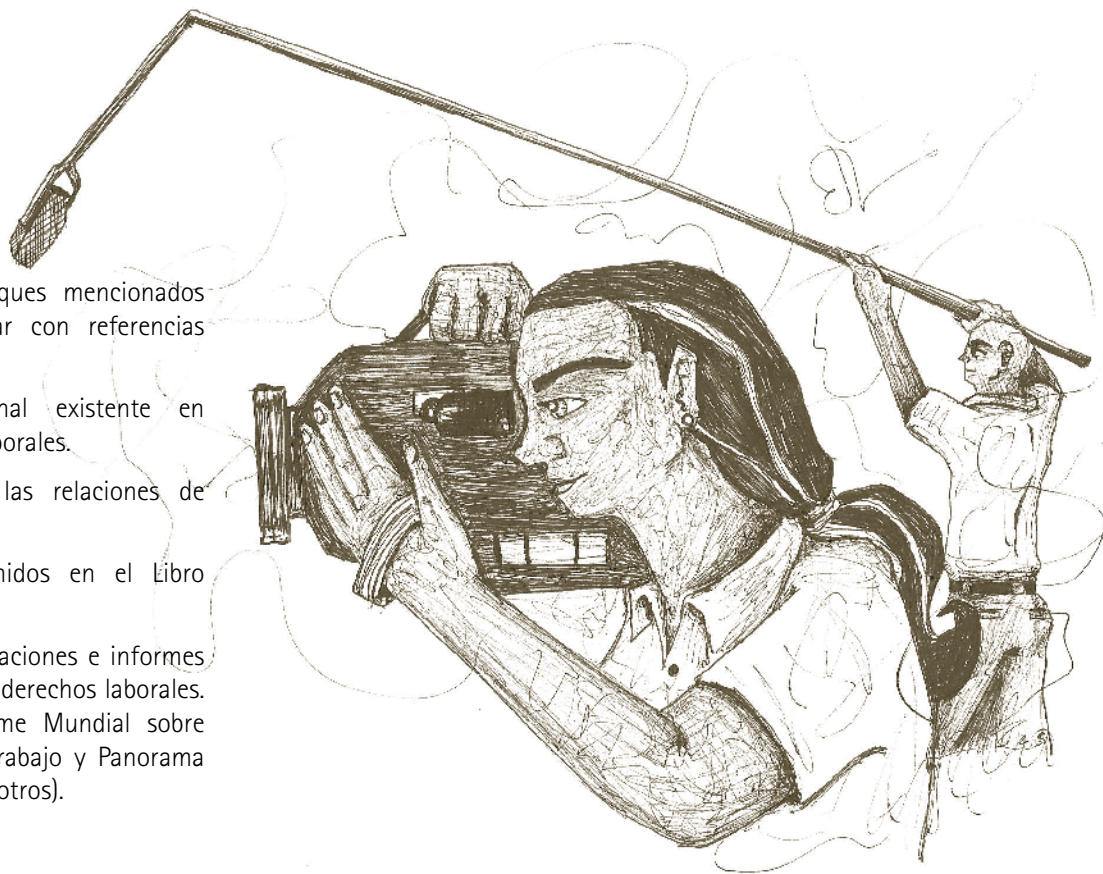
... Otros temas

- Modernas formas de esclavitud (trabajo forzoso, trata de personas).
- Procedimientos para poner denuncias sobre violación a los derechos laborales.
- Repercusiones del VIH/sida en el mundo del trabajo.
- Experiencias positivas en el ámbito de las empresas (acciones ejemplares de cumplimiento de los derechos).
- Nuevas formas de discriminación en el lugar de trabajo.
- Tasas de desempleo de las personas jóvenes en relación con la de las personas adultas.
- Acciones desarrolladas por trabajadores, empresas, gobiernos o las organizaciones no gubernamentales para fomentar una cultura de cumplimiento de los derechos laborales (difusión de las campañas de sensibilización de estas organizaciones, por ejemplo).
- Procedimientos para contar con la protección que brindan los fueros especiales (a trabajadoras embarazadas, trabajadores adolescentes o líderes sindicales, por ejemplo).
- Actuación de las instituciones de velar por el respeto de los derechos laborales.
- Obstáculos en la aplicación de la justicia laboral.
- Condiciones laborales de las personas trabajadoras rurales.

Recursos de apoyo

Para dar sustento a los enfoques mencionados anteriormente se puede contar con referencias como:

- Normativa internacional existente en materia de derechos laborales.
- Legislación que rige las relaciones de trabajo en cada país.
- Compromisos contenidos en el Libro Blanco.
- Contenidos de investigaciones e informes sobre aplicación de los derechos laborales. (Por ejemplo el Informe Mundial sobre Discriminación en el Trabajo y Panorama Laboral de la OIT, entre otros).



Ejercicio

Análisis de ejemplos:

A continuación se incluye dos producciones periodísticas -un reportaje y una entrevista- relacionadas con los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Leálos con atención y realice una valoración sobre:

- **El enfoque:** ¿Tienen un enfoque desde la perspectiva de los Derechos Humanos?
- **Las fuentes:** ¿Presentan fuentes legítimas y pertinentes?
- **El lenguaje:** ¿Hacen un uso correcto del lenguaje?
- **Los conceptos:** ¿Desarrollan los conceptos clave relacionados con el tema?
- **Contexto:** ¿Enmarcan las informaciones en el contexto social?
- **El aporte:** ¿Qué contribuciones hacen a la promoción de una cultura de respeto por los derechos laborales? ¿De qué manera contribuyen?

Por favor anote aquí otras observaciones que usted considere pertinentes:

Crisis vuelca miradas hacia erradicación del trabajo infantil

Luego de que Wall Street hizo temblar el mercado financiero mundial y las empresas vinculadas al mercado exterior empezaron a contraer su actividad económica, aquí en los países centroamericanos hay razones suficientes para volcar la mirada sobre los niños, niñas y adolescentes que trabajan en las ciudades y en las zonas rurales.

“Es indudable que la actual crisis mundial del sector económico y financiero ocasiona amplias repercusiones en la lucha contra el trabajo infantil y amenaza con empujar a más niños al mercado de trabajo”, señala el documento más reciente del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), de la Organización Internacional del Trabajo OIT.

A ese eco se unen las voces de las organizaciones de la sociedad civil. Estas señalan que durante la crisis global las agendas nacionales están dedicadas a los temas económicos sin priorizar los sociales. Argumentan que en las respuestas locales a la crisis se olvida que la erradicación del trabajo infantil trae beneficios económicos y sostenibles para el desarrollo.

Coyuntura y compromiso

Más allá de la crisis coyuntural, algunos sectores están preocupados sobre la posibilidad de alcanzar las metas. Sin embargo, aunque con reservas en cuanto al plazo acordado, los sectores gubernamental, de los trabajadores y de los empleadores, aseguran que hacen lo propio. Señalan avances en legislación, diseño

de programas, fortalecimiento institucional y algunos acercamientos entre los sectores para ofrecer respuestas concretas (Ver recuadro: “Compromisos empresariales y sindicales”).

Desde el 2005, los países del continente —incluidas todas las naciones centroamericanas— suscribieron el compromiso para que a partir del 2016 no haya explotación de niños, niñas y adolescente bajo las peores formas de trabajo infantil. Se incluye en esta categoría a la población menor de edad que está sometida a la esclavitud, la explotación sexual comercial, el tráfico de drogas y cualquier otra actividad que dañe su seguridad, salud o moralidad, tal como lo indica el Convenio 182 de la OIT ratificado por las naciones centroamericanas.

Continúa

Compromisos empresariales y sindicales en la región

- Continuar apoyando las alianzas que buscan la eliminación del trabajo infantil en sus peores formas.
- Dar seguimiento a los resultados obtenidos por las estrategias nacionales implementadas por las autoridades responsables.
- Continuar demandando la aplicación de la ley en todo su rigor, en aquellos casos comprobados de trabajo infantil en sus peores formas.
- Apoyar las iniciativas de concientización ciudadana, así como la difusión de los datos pertinentes que dimensionen de manera fidedigna el problema a nivel nacional.

Trabajo infantil es toda actividad económica realizada por una persona menor de 15 años de edad en condición de asalariada, independiente o no remunerada que le impide desarrollarse, restringe su educación y ocasiona perjuicios a la salud.

A esa meta asumida por los Estados se une otra: la eliminación de cualquier manifestación de trabajo infantil a partir del 2021. A usted le puede parecer lejana pero en realidad imagínese que cuando su hijo de tres años termine la primaria, en Centroamérica no debería haber otro niño o niña trabajando. (Vea recuadro: “Caras detrás de datos”).

Espacio para las soluciones

“Lo más probable es que las familias más pobres se enfrenten a menores ingresos, y con ello, exista presión a aumentar el trabajo de todos los miembros de la familia, incluyendo el trabajo infantil”, estima Waldo Jiménez, director de Asuntos Económicos y Sociales de Asociación Nacional de la Empresa Privada (ANEP) de El Salvador.

Según prevé Jiménez, si los padres de familia pierden empleo, además de disminuir o eliminar los

gastos en salud y educación de sus hijos, podría suceder que buscarán nuevas fuentes de ingreso que incluyen a las personas menores de edad como mano de obra “dispuesta” para actividades agrícolas y comercios informales.

¿Respuestas al trabajo infantil en esta coyuntura de crisis? IPEC habla ya de la participación tripartita –Estado y organizaciones de empleadores y trabajadores- para identificar las personas menores de edad trabajadores que están en condiciones más vulnerables a la contracción económica mundial.

Defensa de Niñas y Niños Internacional DNI, una Organización No Gubernamental ONG radicada en Costa Rica, sugiere colocar la erradicación de las peores formas de trabajo infantil dentro de las prioridades políticas y nacionales.

Continúa

Por ejemplo, en Nicaragua el trabajo de UNICEF, otra agencia de Naciones Unidas que también ofrece respuestas al trabajo infantil, se ha orientado a trazar planes dirigidos, particularmente, a la erradicación de las peores formas a partir de las encuestas hechas en el primer quinquenio de esta década, explicaron las oficiales de comunicación de esa instancia.

ONG's y gobiernos coinciden en la importancia de orientar recursos técnicos y financieros así como de fortalecer las instancias de toma de decisión. Para las instancias gubernamentales, la dotación de recursos a los planes nacionales es uno de los retos pendientes, reconoció Esmirna Sánchez, Jefa de Departamento de la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Adolescente Trabajador del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

Sin embargo, las partes involucradas son conscientes en que el tema no puede estancarse solo en la búsqueda de financiamiento. Por eso, es necesario avanzar también hacia el trabajo articulado y horizontal entre gobierno, sindicatos, empresa-

rios y sociedad civil organizada, como lo recuerda Virginia Murillo, presidenta de DNI.

Respecto a la respuesta compartida, Guatemala - el país con mayores índices de trabajo infantil- enfatizó en la importancia de la existencia de la comisión nacional con una participación diversa de los sectores. Noé Boror, viceministro de Trabajo recordó a la prensa local en ese momento que los departamentos identificados con mayor trabajo infantil son Huehuetenango, San Marcos y Quiché.

Más allá del diagnóstico sobre el trabajo infantil, las organizaciones laborales aseguran que generan “conciencia, vigilancia y críticas”, según Sara Suyapa Mendoza, dirigente obrera del Sindicato del Municipio del Distrito Central de Tegucigalpa, Honduras y participante del Foro Permanente de las Organizaciones de la Sociedad Civil.

Sin embargo, la dirigente reconoció que sus agencias han estado dirigidas más a las conquistas económicas de las personas trabajadoras adultas y

menos a las políticas de beneficio social para el país como un todo, tal es el caso de la erradicación del trabajo infantil. Mencionó avances locales en el rescate de los niños y niñas que separan desechos en los basureros de Tegucigalpa.

Deshipotecar el futuro

Urge responder al trabajo infantil mediante el aseguramiento de que la niñez y la adolescencia tengan acceso a la educación independientemente del contexto coyuntural de la crisis económica, señalan fuentes de la sociedad civil organizada.

Durante el 2006 en El Salvador cerca del 10% de las personas entre 5 y 17 años formaron parte del mercado de trabajo, situación que abre la brecha educativa, según el Informe sobre Desarrollo Humano 2007 – 2008 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD titulado “El empleo en uno de los pueblos más trabajadores del mundo”.

Continúa

En este grupo, las personas de 16 años de edad apenas alcanzaron en promedio dos años de estudio. Se estima que engrosarán las filas de subempleados. En contraste, quienes no tuvieron que trabajar en su infancia, lograron 8,3 años de estudio.

A mayor cantidad de horas trabajadas, menor cantidad de hora de estudio es una relación de cuidado pues además del futuro limitado de la persona menor de edad, el país también hipoteca el suyo. Existe “sólida evidencia” de que las naciones escalan solo si apuestan por la educación, indica ese estudio.

Para cerrarle la puerta al trabajo infantil, ese informe del PNUD también recomienda promocionar el trabajo decente para los padres y madres de familia. Es decir, una remuneración justa, una protección social, buenas condiciones de seguridad, reconocimiento social y equidad en el trato para hombres y mujeres. Todo eso redundaría en beneficio de niños, niñas y adolescentes trabajadores más allá de la coyuntura de la crisis mundial.

Caras detrás de los datos

Te escapas al pueblo el fin de semana y ves sus caras entre cañales o cafetales. Durante la semana, te levantas temprano y tomas el autobús. En el semáforo en rojo te encuentras otra cara. Al medio día, vas a almorzar y en la cocina del restaurante, se esconde otra. Por la noche, llegas a tu casa y no te habías acordado de esa que hace oficios domésticos. Por las madrugadas, sueñas con las caras que son explotadas sexualmente por redes criminales. Pero no es un sueño que solo ocurre de noche. El único sueño válido es que en el 2016 se haga realidad el compromiso de acabar con las peores formas de explotación infantil y cinco años después se erradique por completo el trabajo de niños, niñas y adolescentes. Para lograrlo Centroamérica debería llevar a cero las siguientes estimaciones estadísticas:

Porcentaje de niños, niñas y adolescentes, entre 5 y 17 años, trabajadores

Guatemala:	21%.
El Salvador:	9,5%
Nicaragua:	13,2%
Honduras:	13,1%
Costa Rica:	10%
República Dominicana:	18%

Fuente: IPEC, OIT con base en los datos de cada país.

Trabajadoras migrantes:

aprovechar oportunidades, mantener derechos

Casi la mitad de los migrantes del mundo son mujeres. La migración les ofrece la oportunidad de encontrar mejores trabajos. Sin embargo, todavía son muchas las que aceptan trabajos con menores calificaciones a cambio de salarios más altos y algunas son víctimas de explotación y abusos. La especialista en migración de la OIT, Gloria Moreno-Fontes Chammartin habla sobre el vínculo entre migración, igualdad de género y desarrollo.

¿Cómo influye la migración en la situación de la mujer en el mundo del trabajo?

Para muchas la experiencia de la migración desempeña un papel en la modificación de los patrones de género y la situación de la mujer,

y favorece la igualdad. Las mujeres que encuentran trabajo en el exterior logran acceso a recursos financieros que les permite tener influencia sobre cómo el dinero es utilizado en el hogar. Además pueden experimentar mayor autonomía en las decisiones del hogar.

¿Esto significa que las mujeres migrantes encuentran mejores empleos, trabajo decente?

Si bien la migración puede ser emancipadora para muchas mujeres migrantes, este empoderamiento no puede considerarse automático. Un número importante de mujeres migrantes experimentan un descenso en la movilidad laboral, que las descalifica y las lleva

lejos del trabajo remunerado y las dirige hacia la esfera doméstica. Además, demasiadas mujeres migrantes aún experimentan explotación extrema y abuso en situaciones de trata, servidumbre y esclavitud.

¿Las mujeres son más fácilmente víctimas de la trata?

Los datos de la OIT señalan que mujeres y niñas forman la abrumadora mayoría de las víctimas de trata con el fin de explotación sexual comercial (98 por ciento). En la explotación económica forzada, mujeres y niñas representan el 56 por ciento de las víctimas, mientras que hombres y niños representan

el 44 por ciento. Ya que son más mujeres que hombres las que buscan los servicios de quienes posteriormente se revelan como traficantes y terminan en situaciones de abuso y explotación, expertos en este campo han hecho un llamado a intervenciones contra la trata, a dar respuestas a los problemas de género y a abordar la trata como un tema de desarrollo a nivel nacional e internacional.

¿Qué puede decirnos acerca de la explotación laboral?

En general, la violencia, los abusos y la explotación laboral en los sectores dominados por los hombres están bien

Continúa

documentados y tienen mayor exposición debido a que los hombres, por lo general, trabajan en grupos, en la construcción y la agricultura. Por otro lado, los abusos y la explotación contra las trabajadoras migrantes son menos conocidos porque dan lugar a situaciones más invisibles del mercado de trabajo como el sector doméstico y el del entretenimiento.

¿Las trabajadoras migrantes tienen además un papel importante como trabajadoras domésticas?

Las trabajadoras migrantes desempeñan un papel importante en el mercado laboral y aportan

beneficios a economías y sociedades de los países de destino. Ellas ofrecen recursos humanos que se desempeñan en la economía asalariada, en trabajos que las mujeres de ese país no quieren realizar pero que son esenciales y permiten al país mantener su competitividad mundial. También desempeñan papeles clave en la economía del cuidado a la persona, en tareas del hogar y en el cuidado de niños, ancianos, enfermos y discapacitados, dejando libres a las mujeres de ese país a ascender de estatus, a acceder a trabajos mejor remunerados en la economía nacional.

¿Y sobre los derechos de las trabajadoras migrantes?

En general, las trabajadoras migrantes tienen empleos con ninguna o inadecuada cobertura por parte de la legislación laboral u otra seguridad social o provisiones de bienestar social, sus condiciones son aún peores que las de los hombres que realizan el mismo trabajo. El trabajo doméstico es un ejemplo típico. La mayoría de las leyes laborales de los países aún se refieren a los trabajadores domésticos bien sea para excluirlos por completo de su finalidad o para garantizarles menores niveles de protección al privarlos de los derechos establecidos para otras categorías de trabajadores.

¿Está aumentando el porcentaje de mujeres migrantes con calificaciones?

Informes recientes señalan que el porcentaje de mujeres migrantes calificadas provenientes en su mayoría de países del tercer mundo que tienen como destino países industrializados aumentó entre 1990 y 2000. El crecimiento de las tasas de las mujeres migrantes con calificaciones es siempre más alto que el de las mujeres u hombres sin calificaciones. De hecho, las tasas de migración de mujeres con altas calificaciones (con educación superior) hacia países industrializados, con frecuencia son superiores que las de los

Continúa

hombres. Un tema que despierta preocupación es que muchas de estas mujeres calificadas y altamente calificadas parten al exterior para buscar trabajos mejor remunerados, pero terminan en empleos muy por debajo de sus capacidades.

¿Qué puede hacerse a nivel nacional e internacional para mejorar la situación de las trabajadoras migrantes?

Un punto de partida importante es que las autoridades reconozcan la importancia de integrar y asimilar los temas de migración laboral a las políticas de empleo nacional, igualdad de género, mercado del trabajo

y desarrollo como un paso fundamental para maximizar las oportunidades y minimizar los riesgos para el beneficio bien sea de los países de origen como los de destino y para las mujeres y hombres migrantes.

Esto incluye trabajar en las políticas y medidas de los países de origen como: facilitar una migración regular, pero garantizar siempre la protección de los trabajadores migrantes en el exterior, así como igualdad de tratamiento y oportunidades; firmar y poner en práctica acuerdos sobre seguridad social que incorporen la perspectiva de género para garantizar cobertura

de la seguridad social para todos los hombres y mujeres en el exterior; y por último, controlar la contratación para promover prácticas éticas y garantizar su cumplimiento.

Al mismo tiempo, cerciorar que en los países de destino las políticas y medidas sobre migración incluyan la perspectiva de género puede garantizar mayor igualdad de género y beneficios para el desarrollo.

Tomado de: <http://www.ilo.org>

Ubicación: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Feature_stories/lang--es/WCMS_098493/index.htm

Fuentes bibliográficas

Declaración Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo

http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE?var_language=SP

Trabajo decente. Memoria del Director OIT:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Agenda Hemisférica

http://www.oit.org.pe/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=997&Itemid=979

Democracia y Trabajo Decente

[http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/OSR/democracia_trabajo_decente_vl\[1\].pdf](http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/OSR/democracia_trabajo_decente_vl[1].pdf)

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

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=OSR/informe_discriminacion.pdf

"Una alianza global contra el trabajo forzoso"

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_082334.pdf

"Un futuro sin trabajo infantil"

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9223124166_sp.pdf

"La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas"

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf

Políticas para el fomento del empleo y trabajo decente. Un proceso con los actores sociales de Centroamérica y República Dominicana

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=foro/polit_empleo1.pdf

El sindicalismo en América Central: Desafíos del futuro a la luz de su memoria histórica

<http://portal.oit.or.cr/dmdocuments/actrav/libro.pdf>

Panorama Laboral

http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=view&id=290&Itemid=184

Libro Blanco:

http://web.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=33&Itemid=246

Planes de implementación del Libro Blanco

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=33&Itemid=246

Informes sobre avances en el cumplimiento de las recomendaciones del Libro Blanco

http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_content&task=section&id=33&Itemid=246

Otras fuentes en la internet

Organización Internacional del Trabajo <http://www.ilo.org>

Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana www.oit.or.cr

Proyecto Verificación de las Recomendaciones del Libro Blanco www.oit.or.cr

ILOLEX <http://www.ilo.org/ilolex/spanish>

NATLEX http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es

Ley Laboral <http://www.leylaboral.com>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Guatemala <http://www.mintrabajo.gob.gt>

Ministerio de Trabajo y Previsión Social de El Salvador <http://www.mtps.gob.sv>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras <http://www.trabajo.gob.hn>

Ministerio de Trabajo al de Nicaragua <http://www.mitrab.gob.ni>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica <http://www.ministrabajo.go.cr>

Secretaría de Estado de Trabajo de República Dominicana <http://www.set.gov.do>

Directorio de Fuentes

Nombre	Organización	Teléfono personal	Correo Electrónico	Temas

Directorio de Fuentes

Nombre	Organización	Teléfono personal	Correo Electrónico	Temas

Directorio de Fuentes

Nombre	Organización	Teléfono personal	Correo Electrónico	Temas

Directorio de Fuentes

[illegible]