



7 de octubre día internacional del trabajo decente



Imagen tomada de: Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, CEDM.

Con el apoyo de:



CONTENIDO

- 7 de octubre día internacional del trabajo decente
- Violencia laboral como barrera para el trabajo decente

Redacción:

Patricia Portillo

Coordinadora de Comunicaciones:

Vilma Vaquerano

Directora Ejecutiva:

Jeannette Urquilla

Cada 7 de octubre se celebra “El Día del Trabajo Decente”, concepto que se tomó como discurso universal en el Mundo laboral a través de una resolución emanada de la 87ª Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Juan Somavia, el Director General de la OIT, durante la conferencia de ministros de Trabajo del Grupo de los 8 (G8) reunida en Turín/Italia en el año 2000 expresó... ‘El empleo es el factor clave para resolver los problemas de la pobreza y de la exclusión social’, y añadió que ‘el empleo crea integración social en todas sus formas, puesto que no sólo proporciona ingresos, sino también seguridad, realización personal y autoestima para los trabajadores que están organizados y representados’. Pero también advirtió que el empleo sólo puede desempeñar este papel de catarsis social cuando se dan las condiciones justas, caracterizadas por él, como un “trabajo decente”.¹

El trabajo decente se define como un trabajo que satisface las aspiraciones fundamentales de las personas, no sólo en cuanto a ingresos, sino también en cuanto a seguridad para la persona, sino también para su familia, sin discriminación ni imposiciones vejatorias, y que da un trato igual a la mujer y al hombre.

El trabajo decente promovido por la OIT implica generar suficientes puestos de trabajo, para responder a las demandas de la población, pero también es un requisito indispensable que sean empleos productivos y de calidad, y que las trabajadoras y los trabajadores los ocupen en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

En 1999, Juan Somavia, primer director general de la OIT presentó su memoria "Trabajo decente". En ella introduzco el concepto, caracterizado por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumple, además, una función en el logro 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.²

Trabajo Decente

El trabajo decente se caracteriza por cuatro objetivos estratégicos:

- Los derechos en el trabajo.
- Las oportunidades de empleo.
- La protección social
- El diálogo social

¹ <http://cut.org.co/7-de-octubre-jornada-por-el-trabajo-decente/>

² http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.³

Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres, CEDM exigió al gobierno y empresarios garantizar Trabajo Decente en el país



La Concertación por un Empleo Digno para las Mujeres, CEDM, conformada por ORMUSA, FEASIES, Mujeres Transformando, Las Mélicas y la Comisión de Mujeres Sindicalistas de El Salvador, en el marco del Día Mundial por el Trabajo Decente, realizaron el foro: Trabajo Decente para las Mujeres.

En este contexto, la CEDM, reconoció los esfuerzos realizados por el gobierno para garantizar mejores cuerpos normativos que combatan directamente la violencia de género que viven las mujeres salvadoreñas; sin embargo, reconocen que hace falta mucho trabajo, principalmente por mejorar el qué hacer de las instituciones que tutelan los derechos relativos al trabajo, que siguen generando obstáculos directos a las mujeres trabajadoras para gozar plenamente de sus derechos laborales.

Por su parte Marta Zaldaña, secretaria general de FEASIES, señaló que “en el marco del Día Mundial por el Trabajo Decente es urgente hacer un llamado a las y los funcionarios que se encargan de la administración de las instituciones que hoy por hoy siguen teniendo deficiencias en garantizar un Trabajo Decente a las mujeres salvadoreñas a cumplir con este mandato” que es un derecho de la población trabajadora y el cual están adoptando todos los países.

A la vez hicieron un llamado a las diferentes instancias:

1- Que el Ministerio de Trabajo garantice que la violencia de género sea combatida directamente desde diferentes sectores dentro de las relaciones laborales que permitan a las mujeres acceder y gozar de empleos libres de acoso sexual y laboral.

³ http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

2- Al Presidente de la República a garantizar la conquista de las ocho horas laborales en sectores como la maquila textil y Call Center que se ven grandemente afectados por la flexibilidad laboral.

3- Al Consejo Nacional del Salario Mínimo, que garantice un aumento al salario mínimo que permita a la población acceder a los servicios básicos, y que combata los altos precios de la vida.

4- A la Asamblea Legislativa y Gobierno central, a promover y ratificar los convenios 189 de la OIT relativo a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas y el 177 de OIT relativo a los derechos laborales de las personas trabajadoras a domicilio.

- A promover una propuesta integral que permita mejorar el acceso de las mujeres trabajadoras a pensiones dignas, que hoy por hoy son las que menos gozan de este derecho.
- Promover acciones para ampliar la cobertura nacional de seguridad social, así como la ratificación del convenio 102 de la OIT relativo a la seguridad social.

5- A la Sala de lo Constitucional, de garantizar el cumplimiento de la Asamblea Legislativa sobre la admisión de la demanda para la creación de Centros de Desarrollo Infantil, en los lugares de trabajo y darle cumplimiento al Art. 42 de la Constitución de la República que regula dicho mandato.

6 - Al Gobierno central, garantizar el acceso de las mujeres a la libertad de asociación o sindicalización y el respeto a este derecho por parte de la empresa privada y administradores/as de instituciones públicas.

- Promover el cumplimiento de la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la discriminación contra las mujeres; promoviendo y garantizando la participación de las mujeres trabajadoras en la representación tripartita, que regula las políticas públicas en materia de trabajo.



Violencia laboral como barrera para el trabajo decente

El Trabajo decente de acuerdo a los parámetros de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.



Por lo tanto, un empleo donde se ejerce la violencia laboral no puede ser un empleo decente. En el caso de El Salvador, la violencia laboral se presenta de diferentes formas. Estudios realizados por organizaciones de mujeres y sindicales, demuestran las condiciones laborales de miles de trabajadoras a quienes no se les respetan sus derechos. Frecuentemente sufren violencia psicológica, enfermedades causadas por el

tipo de trabajo, algunas carecen de seguridad social; falta de libertad de organización sindical, acoso sexual y laboral, abusos que convierten a este sector en uno donde existe mayor explotación, precariedad y violencia laboral pero también en la maquila existe mayor impunidad.



De igual forma, la violencia física, psicológica, verbal, el acoso laboral y sexual son diferentes manifestaciones de violencia laboral en las empresas maquiladoras. Además de extensas y extenuantes jornadas de trabajo, así como las inalcanzables metas de producción son características de la violencia laboral. A esto se le suma la imposibilidad de organizarse en sindicatos para defender sus derechos laborales y garantizar contratos colectivos de trabajo.

En la violencia laboral, también pueden intervenir otros factores de origen económico y social que pueden ocasionar violencia contra trabajadoras y trabajadores, por ejemplo: la permanente búsqueda de aumentar las ganancias a costa del irrespeto de los derechos laborales, conductas personales e individuales de quienes ejercen poder -incluyendo el machismo y misoginia -carencia de liderazgo positivo para ejercer la coordinación y supervisión de los equipos de trabajo, la falta de políticas de gestión de recurso humano con enfoque de derechos humanos y género; y debilidad institucional para hacer cumplir los derechos laborales.

Otra forma de violencia laboral denunciada frecuentemente por las trabajadoras de la industria maquiladora es que les descuentan el tiempo que necesitan para asistir al seguro social y realizarse chequeos o controles médicos por enfermedad, o cuando deben acudir a consulta con sus hijos o hijas pequeñas.

De igual forma, según la Ing. Carmen Urquilla, coordinadora del programa de Derechos Laborales de ORMUSA, otra práctica de violencia laboral y que impide el cumplimiento de un trabajo decente es, que en muchas empresas y en este caso de maquila, a las trabajadoras y trabajadores les descuentan la AFP y el Seguro Social, y no lo reportan a las respectivas instituciones, incurriendo en un delito. Asimismo, contratan a las personas, pero sin prestaciones ni seguridad social.

Conductas que constituyen violencia en el trabajo

- Violencia física.
- Violencia verbal.
- Acoso Sexual.
- Acoso laboral.
- Comportamientos delictivos

La Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, LEIV, en el Art. 10, define la violencia laboral: como “las acciones u omisiones contra las mujeres, ejercidas en forma repetida y que se mantienen en el tiempo, en los centros de trabajo públicos o privados, que constituyan agresiones físicas o psicológicas atentatorias a su integridad, dignidad personal y profesional, que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo o que quebranten el derecho a igual salario por igual trabajo”.

Por su parte, la Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo, hace referencia a la violencia laboral, al incluir entre los riesgos psicosociales “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños sociales o psicológicos en los trabajadores, tales como el manejo de las relaciones obrero- patronales, el acoso sexual, la violencia contra las mujeres, la dificultad para compatibilizar el trabajo con las responsabilidades familiares, y toda forma de discriminación en sentido negativo”.

Como una buena práctica y respeto a los derechos laborales, Carmen Urquilla, considera que empresariado de las maquilas en El Salvador y las marcas deben mejorar los mecanismos de denuncia interna en las empresas sobre el acoso sexual, acoso laboral y cualquier hecho de violencia laboral; además de impulsar campañas informativas entre el personal a fin de impedir la impunidad y revictimización de las trabajadoras.

Marco institucional que aborda la violencia laboral

Instrumentos nacionales

- Código de Trabajo
- Ley General de prevención de riesgos en los lugares de trabajo
- Ley de igualdad, equidad y erradicación de la discriminación contra las mujeres
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres

“De igual forma, mejorar las condiciones laborales inequitativas es prioritario, pues el empleo es claramente un medio facilitador de un nivel de vida digno y tiene un carácter estratégico para lograr el acceso a otros recursos sociales, económicos e incluso políticos” expresa.

Fuente: Presentación “Violencia laboral como barrera para el trabajo decente”
Ing. Carmen Urquilla, Foro CEDM. Imágenes tomada de: Ley de prevención de riesgos en los lugares de trabajo, CEDM.