

MODULO DE PARTIDA: TRABAJO DECENTE

Formación sindical

*Este módulo forma parte de la **Propuesta de formación sindical para la promoción del Trabajo Decente- Trabajo Decente al Cubo**”, que tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento de la capacidad de la organización sindical, para la elaboración de estrategias sindicales en la promoción del trabajo decente y la consecución de los objetivos de desarrollo del milenio, para su participación efectiva y articulada en procesos de toma de decisiones a nivel nacional e internacional.*

1. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia tripartita del Sistema de Naciones Unidas que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores y trabajadoras con miras a promover el trabajo decente en el mundo.

La Organización trabaja de forma tripartita para fomentar la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Sus objetivos principales son promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de empleo dignas, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo social al abordar temas relacionados con el trabajo.



Una de las principales funciones de la Organización consiste en **establecer normas internacionales del trabajo**, que definen unas bases mínimas en diversas cuestiones relacionadas con el trabajo, como el derecho a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente con los empleadores, la erradicación del trabajo infantil, la igualdad de oportunidades, la eliminación del trabajo forzoso en todas sus formas, la no discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, la política salarial y el horario de trabajo.

Las Normas Internacionales del Trabajo son “bases” porque identifican los derechos laborales y sociales imprescindibles a reconocerse a cualquier trabajador y trabajadora; son “bases mínimas”, porque constituyen el nivel “mínimo” de protección jurídica, a partir del cual los Estados pueden implementar formas de proyección mayor.

Desde su constitución en 1919 la Organización Internacional del Trabajo ha puesto el acento en la necesidad de la justicia social para el desarrollo y la paz. Así, en la **Declaración de Filadelfia en 1944**, amplía el mandato de la Organización más allá de la mejora de las condiciones de trabajo, a fin de promover un crecimiento más equitativo en la economía de la posguerra. Reconoce los derechos de todos los seres humanos de perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual «en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades», consagrando que:

- a) el trabajo no es una mercancía,
- b) la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante,
- c) la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos,
- d) la necesidad de promover el bienestar común.

Para lo cual, la OIT reconoció la obligación solemne de fomentar entre las naciones, programas que permitan:

- lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida,
- la utilización de la mejor forma posible de las habilidades y conocimientos de los trabajadores,
- conceder oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores,
- garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital,
- el reconocimiento efectivo de los derechos de libertad sindical y de negociación colectiva,
- extender las medidas de seguridad social,
- proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores,
- suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados,
- garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

Las acciones de la OIT tienen, entonces, el objetivo de fomentar el Trabajo Decente. El trabajo es eje estructurante de la vida de las personas. Si bien históricamente ha tenido distinto grado de relevancia en las sociedades (esclavitud, feudalismo, etc.), en la etapa actual el trabajo tiene una función social en sí misma. No obstante lo anterior, también es un medio para la obtención de otros objetivos sociales. Las palabras de Somavía (Director General de la OIT) así lo justifica cuando plantea que una de las vías para salir de la pobreza es justamente el Trabajo Decente. Entonces, ¿por qué promover el trabajo decente? Porque a través de éste se mejoran las condiciones de vida de las personas y se promueve el desarrollo de las sociedades. Revalorizar el valor del trabajo como fin y como medio es la tarea que nos hemos propuesto.

Al promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización persigue su misión fundadora: el trabajo decente y la libertad sindical para los trabajadores y empleadores son esenciales para la prosperidad.

1.1. Marco normativo: el tripartismo en la Organización y el Convenio 144 de la OIT.

La Organización Internacional del Trabajo es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito. Son sus mandantes los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, quienes elaboran de forma conjunta sus programas y políticas. Esta singular forma de lograr acuerdos da a la OIT las ventajas de incorporar el conocimiento del “mundo real” sobre empleo y trabajo y de facilitar el cumplimiento de tales acuerdos, ya que cuentan de antemano con el beneplácito de los tres agentes principales en el mundo del trabajo.

*El diálogo social tripartito es la **base del funcionamiento de la OIT**, en tres sentidos:*

- ✓ *En la toma de decisiones en la Conferencia Internacional del Trabajo, donde se adoptan los instrumentos normativos de la OIT (los Convenios, Recomendaciones Resoluciones), y en el Consejo de Administración.*
- ✓ *En los procesos de debates previos a la Conferencia, así como en las actividades posteriores de ratificación y seguimientos de los Convenios,*
- ✓ *Y en la asistencia técnica que presta la Oficina de la OIT a sus mandantes para fortalecer sus capacidades para el diálogo social a nivel de país y región.*

La **Conferencia Internacional del Trabajo**, que se reúne una vez al año, establece las normas internacionales mínimas del trabajo y define las políticas generales de la Organización. Cada dos años, adopta el programa de trabajo bienal de la OIT, así como su presupuesto, que es financiado por los Estados Miembros.

La Conferencia constituye también un foro internacional en el que se discuten problemas laborales y sociales de alcance mundial.

Actualmente forman la OIT un total de 183 Estado Miembros y cada uno de ellos envía cuatro delegados y delegadas a la Conferencia Internacional del Trabajo, dos por el Gobierno, uno en representación de los trabajadores y trabajadoras y otro de los empleadores.

Respecto al primer punto -el diálogo social en la toma de decisiones- la **Constitución de la OIT** marca las reglas del juego estableciendo que las organizaciones de empleadores y de trabajadores y trabajadoras tienen la misma voz que los gobiernos al formular sus políticas y programas, pudiendo votar en la Conferencia Internacional del Trabajo de forma independiente. En esta Conferencia se adoptan los Convenios y las recomendaciones, siendo necesaria una mayoría de las dos terceras partes de los delegados y las delegadas presentes.

Respecto a los procesos de participación en la Conferencia y las actividades posteriores a la adopción de los Convenios, el **Convenio 144 de la OIT sobre la consulta tripartita** (normas internacionales del trabajo), de 1976, establece la obligación de los Estados Miembros de establecer procedimientos de consulta en relación a:

- a) las respuestas de los gobiernos a los cuestionarios relativos a los **puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia** Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los **proyectos de texto** que deba discutir la Conferencia;
- b) las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la **sumisión de los Convenios y recomendaciones**, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) el **re-examen** a intervalos apropiados de **Convenios no ratificados** y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual;

d) las cuestiones que puedan plantear las **memorias** que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

e) las propuestas de denuncia de Convenios ratificados.

El Convenio establece, además, algunas cuestiones sobre la forma en que debe producirse tal diálogo social en torno a las normas internacionales del trabajo:

- ✓ Las consultas deberán celebrarse a intervalos apropiados fijados de común acuerdo y al menos una vez al año.
- ✓ Los representantes de los empleadores y de los trabajadores y las trabajadoras serán elegidos libremente por sus organizaciones representativas.
- ✓ Se celebrarán los acuerdos apropiados entre la autoridad competente y las organizaciones representativas para financiar la formación que puedan necesitar los participantes en estos procedimientos.

El Convenio 144 sobre consulta tripartita es de aplicación únicamente a la actividad normativa de la OIT. Si bien no existe un Convenio específico para el diálogo social en el marco de las relaciones de los gobiernos y las organizaciones representativas en el ámbito nacional, sí hay una **Resolución relativa al tripartismo y al diálogo social** adoptada por la Conferencia en 2002, en la que la OIT insta a los gobiernos a propiciar el diálogo social asegurando las condiciones necesarias para que éste pueda darse, con especial hincapié en el respeto a los derechos de libre asociación, libertad sindical y negociación colectiva.

Ahora bien, aunque no exista una norma internacional referida al diálogo social a nivel de país, son numerosos los Convenios de la OIT que establecen la obligación de realizar consulta previa a las organizaciones de empleadores y de trabajadores y trabajadoras para el desarrollo normativo de los temas objeto de dichos Convenios.

*Por ejemplo, el **Convenio 154 sobre la negociación colectiva**, de 1981, establece en su artículo 7 que “Las medidas adoptadas por las autoridades públicas para estimular y fomentar el desarrollo de la negociación colectiva deberán ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores”.*

Una vez adoptado un Convenio o recomendación, todos los Estados Miembros tienen la obligación de someter dicho Convenio a la autoridad o autoridades de sus respectivos países a quienes compete el asunto, en el plazo de un año desde la adopción por parte de la Conferencia, para decidir si se ratifica o no el Convenio, proceso que se conoce con el nombre de *sumisión* (Art. 19 Constitución de la OIT). Finalmente, los Estados Miembros tienen la obligación de presentar una memoria anual dando cuenta de las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los Convenios a los cuales se haya adherido (Art. 22 Constitución de la OIT).

Como pueden observar, la OIT tiene como uno de sus objetivos prioritarios, tal como hemos visto en la Agenda de Trabajo Decente, promover el diálogo social.

2. Sistema Normativo de la OIT como razón de ser y marco constitutivo de los valores y principios de la Organización Internacional del Trabajo.

En 1919 se creó la OIT con el mandato de trabajar en la realización del objetivo descrito en el preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles y la competencia para adoptar normas internacionales del trabajo como su principal medio de acción. En efecto, el Tratado de Versalles estableció que la Conferencia de la OIT debería determinar si las proposiciones relativas a los asuntos incluidos en el orden del día debían revestir la forma de una Recomendación o de un proyecto de Convenio que se someta a la ratificación de los miembros. El preámbulo comienza refiriéndose a la necesidad de lograr la justicia social para mantener la paz universal; para ello se consideraba urgente mejorar las injustas condiciones de trabajo de un gran número de personas **reglamentando**, a título de ejemplo, la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, la protección del trabajador contra las enfermedades generales y profesionales y los accidentes de trabajo, la protección de los niños y las mujeres, las pensiones de vejez e invalidez, la garantía de un salario que asegurara condiciones de existencia decorosas, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero (hoy decimos trabajadores migrantes), la libertad de asociación sindical. En la primera reunión de la Conferencia (1919) se adoptaron seis convenios y seis recomendaciones relativos a varios de estos temas. La actividad normativa fue el origen de la OIT, su razón de ser y “sigue siendo para la OIT el instrumento privilegiado que le permite alcanzar sus objetivos de progreso económico y justicia social y ejercer un papel cada vez mas importante en la comunidad internacional” como lo expresó el Director General en su Memoria a la Conferencia de 1984. Más recientemente, en 2001, el Director General se refiere en su memoria a la actividad normativa como “la herramienta indispensable para convertir en realidad el trabajo decente.”

El conjunto de las Normas Internacionales del trabajo y los mecanismos de control creados para controlar su aplicación constituyen el sistema normativo de la OIT.

En sentido estricto, las normas son los convenios y recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo. Hasta la fecha han sido adoptados 189 Convenios y 199 Recomendaciones. Las Normas abarcan numerosos temas que además de los conocidos como Convenios Fundamentales (libertad sindical, trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato y trabajo infantil), cubren temas de seguridad social, seguridad de empleo, salarios, protección de la maternidad, seguridad y salud en el trabajo, inspección del trabajo y protección de ciertas categorías de trabajadores, trabajadores portuarios, gente de mar, pueblos indígenas entre otros.

La ratificación de los convenios por parte de los Estados miembros implica, para estos, la obligación de someterse al sistema de control de aplicación de los mismos. Los procedimientos de control regular están a cargo de la **Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones** (CEACR) que examina las memorias enviadas por los Gobiernos **así como también los comentarios que las organizaciones de trabajadores y empleadores formulan sobre la aplicación de los convenios**. Cabe aclarar que tales comentarios pueden ser igualmente formulados sin referencia a las memorias de los gobiernos. El Informe anual de la Comisión es examinado por la **Comisión tripartita de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo**. En cuanto a los procedimientos especiales, el Comité de Libertad Sindical examina las quejas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores relativas a la violación de la libertad sindical, sin que la ratificación de los Convenios sea requisito para el examen. Los otros

procedimientos especiales previstos en la Constitución son de competencia del Consejo de Administración que examina las Reclamaciones y las Quejas (art. 24 y 26 de la Constitución de la OIT).

3. El “trabajo decente”.

“El objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El trabajo decente resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género. Las diversas dimensiones del trabajo decente son pilares de la paz en las comunidades y en la sociedad. El trabajo decente es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza, y es un medio para lograr un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible”.

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--es/index.htm

Hablar de trabajo decente implica antes que nada reconocerlo por su valor humano, como una de las manifestaciones más elevadas de la actividad humana. Afirmar esto es comprometer todos los agentes del mundo del trabajo a la promoción activa y al respeto efectivo de los derechos constitutivos del trabajo decente.

De un punto de vista estratégico, el trabajo decente es una herramienta esencial para alcanzar un desarrollo sostenible que se centre en las personas. Es un elemento clave para construir sociedades justas, equitativas e integradoras, basadas en los principios de creación de empleo, derechos de los trabajadores, igualdad entre hombres y mujeres, protección social y diálogo social.

El trabajo decente supone la igualdad de acceso al empleo sin discriminación; implica un salario vital justo para los trabajadores y las trabajadoras a fin de que, junto a sus familias, puedan vivir dignamente y trabajar en condiciones seguras.

El trabajo decente implica una protección social en caso de enfermedad, de embarazo o en los normales altibajos que sufrimos en la vida; significa no sufrir explotación.

Además, el trabajo decente supone permitir que las personas se organicen para defender sus intereses de forma colectiva a través de sindicatos y entablar un diálogo haciendo efectivos los derechos de ciudadanía y libertad sindical.

La premisa básica y fundamental para posibilitar la acción sindical en TD es la **libertad sindical**. Sin la plena garantía de la autonomía e independencia sindical y del efectivo derecho a la sindicación y la negociación colectiva difícilmente se puede promocionar el trabajo decente.

Necesitamos el trabajo decente porque el crecimiento económico no es suficiente. El comercio internacional y el crecimiento económico, por sí solos, no pueden erradicar la pobreza. En muchos países, la riqueza sigue concentrándose en las manos de unos pocos. El crecimiento de las sociedades, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, es cada vez más desigual. El trabajo decente es un mecanismo clave, mediante el cual se puede redistribuir la riqueza y eliminar la pobreza.

El trabajo decente no debe entenderse únicamente en el marco de las relaciones laborales, sino que como paradigma implica una dimensión más amplia al integrar las relaciones sociales y en última instancia al tipo de sociedad y de desarrollo al que se aspira. Su enunciación y su carácter dinámico revelan una voluntad política y una capacidad crítica que toma una posición frente a los graves problemas que vive el mundo laboral, y que, en ese sentido, supone un objetivo de democratización, potenciando la participación a través del diálogo social y la negociación colectiva, el cuestionamiento del modelo de crecimiento y puede ayudar a establecer estrategias sindicales de respuesta al deterioro de la vida laboral y social de nuestras sociedades: supone una herramienta indispensable en la lucha contra la pobreza y la exclusión social.

Objetivos de Desarrollo del Milenio:

** ODM 1: Erradicar la pobreza extrema y el hambre*

** ODM 2: Lograr la enseñanza primaria universal*

** ODM 3: Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer*

** ODM 4: Reducir la mortalidad infantil*

** ODM 5: Mejorar la salud materna*

** ODM 6: Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades*

** ODM 7: Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente*

** ODM 8: Fomentar una asociación mundial para el desarrollo*

En ese sentido, el trabajo decente se debe enmarcar en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, contemplados en la Declaración del Milenio como las metas a alcanzar en el 2015 para promover el desarrollo y la erradicación de la pobreza mediante el fomento de la paz y la seguridad, los valores y los derechos humanos, la democracia y el buen gobierno, y reafirma los valores fundamentales de libertad, igualdad, solidaridad, tolerancia, respeto por la naturaleza y responsabilidad compartida. En la Declaración del Milenio (<http://www.un.org/spanish/milenio/ares552.pdf>), los Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometen a asegurar una mayor coherencia de las políticas aplicadas en todo el sistema internacional. La Declaración se sustenta en compromisos internacionales previos, como el de fomentar el trabajo productivo y libremente elegido.

El objetivo de trabajo decente y los compromisos definidos en la Declaración del Milenio van de la mano. El Programa de Trabajo Decente de la OIT, en un contexto de globalización justa, es esencial para la realización de dichos objetivos comunes.

3.1. Ejes estratégicos y ejes transversales. Interrelación e interdependencia.

El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos, tal como establece la *Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa* adoptada por la OIT en 2008:

- promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible,
- adoptar y ampliar medidas de protección social (seguridad social y protección de las trabajadoras y los trabajadores)
- promover el diálogo social y tripartismo,
- respetar, promover y aplicar las Normas Internacionales del Trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo,

La igualdad de género y no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos, objetivos que tienen validez para todos los trabajadores y las trabajadoras, en la economía formal e informal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad.

Los cuatro objetivos o ejes estratégicos, integrando los transversales, configuran un todo indivisible para que podamos hablar de trabajo decente: cada uno de ellos depende del resto e interactúa con el resto reforzándose mutuamente. El déficit en cualquiera de esos ámbitos pone de manifiesto el déficit en trabajo decente.

El trabajo decente implica cinco vertientes:

- I. **Se trata de un concepto integrador:** que recoge en un solo marco las diversas dimensiones del trabajo que venían siendo objeto de consenso en la OIT hasta ese momento como áreas más o menos independientes. Este marco único permite: evidenciar interrelaciones y tensiones de una manera integrada, convirtiéndose en una plataforma para el diseño de políticas.
- II. **Es útil como concepto analítico:** nos permite analizar el déficit de trabajo decente, como diagnóstico, en tanto permite comparar la situación del mercado laboral en cada país y contexto con los estándares razonables del trabajo decente.
- III. **También es un concepto relacionado:** no sólo como elemento indispensable para valorar las relaciones laborales, sino también, para contextualizar tales relaciones laborales en las relaciones sociales y económicas y en el desarrollo y crecimiento de los países, comunidades y regiones.
- IV. **Se trata de un concepto integral:** el trabajo decente se articula en una serie de objetivos estratégicos y transversales, que se abordan en el siguiente punto, que están interrelacionados, estableciéndose entre ellos vínculos y conexiones que hacen un todo indivisible e indispensable para cada uno de ellos.
- V. **También se entiende como un concepto político:** expresa la voluntad y el compromiso responsable de los mandantes de la OIT.

CUADRO RESUMEN CONTENIDO EJES ESTRATEGICOS DEL TRABAJO DECENTE

| Promover el empleo | Protección Social |
|---|------------------------------------|
| Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo | Seguridad social |
| Promoción de la productividad | Seguridad en el lugar de trabajo |
| Promoción de un entorno macroeconómico favorable al empleo | Salud y trabajo |
| Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas | Condiciones de trabajo equitativas |
| Desarrollo de los recursos humanos | Sistemas de pensiones |
| Tecnología y empleo | Seguro de desempleo |
| Políticas del mercado de trabajo | Salarios |
| Ingresos provenientes del empleo | Migraciones |
| Empleo juvenil | |
| Empresas sostenibles | |

| Normas y Derechos en el trabajo | Tripartismo y Diálogo Social |
|--|---|
| <p>Principios y derechos fundamentales en el Trabajo: Libertad sindical y de asociación; Abolición del trabajo forzoso; Eliminación del trabajo infantil; Lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad</p> <p>Promoción, Ratificación y Aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo: Consultas tripartitas; Administración e inspección del trabajo; Política y promoción del empleo; Orientación y formación profesionales; Seguridad del empleo; Salarios; Horas de trabajo; Seguridad y salud en el trabajo; Seguridad social; Política social; Trabajadores migrantes; VIH y el sida; Pueblos indígenas y tribales; Categorías específicas de trabajadores; etc.</p> | <p>Promoción de una buena gobernanza: leyes e instituciones laborales</p> <p>Fortalecimiento y participación de los interlocutores sociales y promoción del diálogo social</p> <p>Fortalecimiento de la negociación colectiva entre empresas y sindicatos</p> <p>Administración del Trabajo</p> |

Todo ello en un **entorno institucional y económico sostenible**: con inversión, comercio y empleo, políticas sectoriales, respuestas a las crisis, migraciones internacionales, desarrollo sostenible, cambio climático, y trabajos verdes, atención a la economía informal, potenciación de la agricultura y el empleo rural y desarrollo económico local (DEL).

3.2. Las Declaraciones de 1998 y del 2008: marcos básicos y generales para el Trabajo Decente.

En 1998, la OIT adopta la **Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, que tiene por objeto lograr que el progreso social vaya a la par con el progreso económico y el desarrollo. Es un *instrumento de promoción* mediante el cual los mandantes de la OIT - gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadoras y trabajadores - reafirman los principios fundamentales consagrados en la Constitución de la Organización, agrupados en cuatro categorías:

- La **libertad de asociación** y el reconocimiento efectivo del derecho a la **negociación colectiva**.
- La eliminación del **trabajo forzoso** u obligatorio.
- La abolición del **trabajo infantil**.
- La eliminación de la **discriminación** en materia de empleo y ocupación

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países, independientemente del nivel de desarrollo económico. Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

La **Declaración de la OIT sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa de 2008** es la cuarta Declaración de principios y políticas de gran alcance, y expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización y es heredera de la declaración de Filadelfia de 1944 y de las Normas Internacionales del Trabajo. Se basa en los valores y principios recogidos en la Constitución y los refuerza para hacer frente a los desafíos del siglo XXI. Es una brújula para la promoción de la globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, así como una herramienta práctica para acelerar el proceso tripartito en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente en cada país.

*La Declaración de 2008 institucionaliza el concepto de **Trabajo Decente** y sitúa el Empleo Pleno y Productivo como **elemento central de políticas económicas y sociales** y es un importante instrumento para promover el trabajo decente.*

La Declaración expresa la **universalidad de la Agenda de Trabajo Decente**: todos los Miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber, el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo. La igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de tales objetivos.

¿Cómo entiende la Declaración de 2008 los objetivos estratégicos?

Estos son definidos en el apartado I “*Alcance y principios*” de la declaración:

i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:

- las **personas** puedan adquirir y actualizar las **capacidades y capacidades** que necesitan para poder trabajar de manera productiva en aras de su propia realización personal y el bienestar común;
- todas las **empresas**, tanto públicas como privadas, sean **sostenibles** para hacer posible el crecimiento y la generación de mayores oportunidades y perspectivas de empleo e ingresos para todos; y
- la **sociedad** pueda conseguir sus objetivos de **desarrollo económico y de progreso social**, así como alcanzar un buen nivel de vida;

ii) adoptar y ampliar medidas de protección social – seguridad social y protección de los trabajadores – que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de:

- la ampliación de la **seguridad social** a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos;
- **condiciones de trabajo saludables y seguras**; y
- medidas en materia de **salarios** y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección;

iii) promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para:

- **adaptar** la aplicación de los **objetivos estratégicos** a las necesidades y circunstancias de cada país;
- traducir el **desarrollo económico** en progreso social y el **progreso social** en desarrollo económico;
- facilitar la creación de **consenso** respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y
- fomentar la **eficacia de la legislación y las instituciones laborales**, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo;

iv) “El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores tanto en el plano nacional como en el internacional resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer la cohesión social y el Estado de Derecho, entre otros medios, mediante **las normas internacionales del trabajo**”

Y, por tanto respetar, promover y aplicar las Normas Internacionales en el Trabajo y especialmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no sólo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:

- que la **libertad de asociación y la libertad sindical** y el reconocimiento efectivo del derecho de **negociación colectiva** y son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos.

Para los trabajadores el derecho de huelga hace parte como derecho colectivo vinculado a la libertad sindical y la negociación colectiva

– que **la violación de los principios y derechos** fundamentales en el trabajo **no puede invocarse ni utilizarse de modo alguno como ventaja comparativa** legítima y que las normas del trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

Resaltan cuatro aspectos importantes de la Declaración:

1. La elaboración de un **enfoque global e integrado**, en consonancia con el Programa de Trabajo Decente y los cuatro objetivos estratégicos de la OIT. Los Miembros tienen la responsabilidad fundamental de contribuir a tal enfoque mediante su política económica y social, en función de las necesidades y prioridades particulares de sus países y regiones, y en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadoras y trabajadores.

2. La necesidad por parte de la **OIT de adaptar sus prácticas** institucionales y su gobernanza para aumentar la eficacia y la eficiencia.

3. El hincapié en la orientación de las actividades de la OIT encaminadas a **prestar asistencia** a los mandantes para satisfacer las necesidades que han señalado en el plano nacional sobre la base de una **discusión plenamente tripartita**.

4. Y la importancia de **garantizar la función de las normas como medio útil** para alcanzar los objetivos constitucionales de la Organización.

3.3. La perspectiva de género en el Trabajo Decente.

Desde la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1919, cuando se adoptó el Convenio 3 sobre Protección de la Maternidad, la OIT ha mostrado una constante preocupación por la protección de la mujer, poniendo inicialmente el acento en su rol reproductivo, en coherencia con un contexto histórico determinado (principios del siglo XX), para después ampliar el enfoque hacia el trabajo y las responsabilidades familiares y por asegurar igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en el trabajo remunerado. Es así como en 1952 se adoptó el Convenio 103 también sobre Protección de la Maternidad, el que fue revisado en 2001 cuando se adoptó un nuevo Convenio en este ámbito (Convenio 183) y en 1981 se adoptó el Convenio 156 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (y la Recomendación 165)¹. El Convenio 102 sobre seguridad social (ratificado por un amplio número de países de la región), incluye también disposiciones relativas a la protección de la maternidad. Además, el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones y el Convenio 111 sobre Discriminación en el empleo y la ocupación, que forman parte de la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, complementan los Convenios anteriores. Todos ellos instan a los gobiernos a adoptar una serie de medidas y además comprometen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en este objetivo común.

Tal y como hemos visto, tanto en el marco de referencia de la OIT, a través de la Agenda de Trabajo Decente y de las Declaraciones, como en la Plataforma Laboral de las Américas, que se presenta más adelante, hay una referencia constante a la transversalidad de género. La razón de tal persistencia radica en la situación de especial desventaja e incluso discriminación que las mujeres tienen y han tenido en las diferentes sociedades y culturas a lo largo del tiempo.

Son numerosos los estereotipos que otorgan a mujeres y hombres papeles absolutamente diferenciados en todas las esferas de la vida: en la familia, en el trabajo, en la política, en la religión y en la cultura, y el peso de estos estereotipos y roles de género han supuesto una división sexual del trabajo y de la sociedad que, en demasiadas ocasiones, sitúa a las mujeres en mayores riesgos de exclusión social y pobreza.

Cambiar la situación de discriminación de las mujeres requiere de grandes esfuerzos, ya que no es cuestión únicamente de generar mayores oportunidades de empleo y acceso a la toma de decisiones, sino que implica un cambio de valores en toda la sociedad que debe transformarse en nuevas relaciones entre mujeres y hombres, reconociendo y potenciando el importante rol de las mujeres para el mantenimiento de los hogares, las economías y las sociedades.

¹ Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, han ratificado el Convenio No. 103 y Belice y Cuba el Convenio 183. El Convenio No.156 ha sido ratificado por: Argentina, Belice, Bolivia, Chile, El Salvador, Guatemala, Paraguay, Perú y Uruguay.

Para propiciar tal transformación las **Naciones Unidas**, a través de la *Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing* en 2005, introdujo la **perspectiva de género** como la herramienta adecuada para propiciar una igualdad real entre mujeres y hombres, definida como:

*“el proceso mediante el cual se valoran las implicaciones para las mujeres y los hombres de cualquier acción planificada, incluyendo legislaciones, políticas o programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una **estrategia** para convertir las preocupaciones y experiencias de las mujeres y los hombres en una dimensión integral de diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, para que mujeres y hombres se beneficien igualmente y la desigualdad no se perpetúe”.*

Las **necesidades prácticas** se derivan generalmente de los roles de género existentes dentro de la sociedad –las mujeres primariamente como madres y amas de casa- y se refieren a las condiciones inadecuadas de vida y de trabajo en términos de alimentación, vivienda, salud y empleo.

Las **necesidades estratégicas** se refieren más ampliamente a su posición subordinada en la sociedad y a necesidades a largo plazo para la eliminación de las desigualdades que también generan sus necesidades prácticas.

La adopción de un enfoque integral de la igualdad de género es un **elemento intrínseco de la Agenda de Trabajo Decente**. Esto significa, en primer lugar, que las diferencias y desigualdades en la situación de hombres y mujeres deben ser siempre consideradas

cuando se analiza cada uno de los objetivos estratégicos: los derechos y principios en el trabajo, la necesidad de crear más y mejores empleos, la extensión de la protección social y el diálogo social. En segundo lugar, significa que esta dimensión debe ser tomada en cuenta cuando se realizan diagnósticos sobre los déficits de trabajo decente y cuando se definen las estrategias, políticas y acciones dirigidas a su superación. En otras palabras, no es posible superar el déficit de trabajo decente sin avanzar, al mismo tiempo, en la superación de las inequidades de género en términos de derechos, oportunidades de empleo, protección social y diálogo social.

Una herramienta básica para implementar la perspectiva de género es el análisis de género, que consiste en el esfuerzo sistemático para identificar y comprender los papeles y las necesidades de mujeres y hombres en un contexto socioeconómico dado. Para llevar a cabo un análisis de género es necesario:

- Compilar estadísticas por sexo,
- Identificar diferencias de género en la división del trabajo, en el acceso a los recursos y el control sobre ellos,
- Identificar las necesidades prácticas y estratégicas de género de mujeres y hombres,
- Identificar las restricciones y las oportunidades que enfrentan ambos,
- Y evaluar las capacidades institucionales para promover la igualdad.

3.4. La integración del TD en la acción integral de la ONU: los MANUD y las ELP.

Los objetivos perseguidos por la Agenda de Trabajo Decente, exceden el ámbito de acción directo de la OIT, para pasar a ser objetivos del conjunto del **Sistema de las Naciones Unidas**. En su Asamblea General de 2005, Jefes de Estado y de Gobiernos de más de 150 países adquirieron el compromiso de poner en práctica un amplio programa internacional que incluye *“el apoyo a una globalización justa”* y resuelve: *“(…) que los objetivos de pleno empleo y trabajo decente para todos, en particular para mujeres y jóvenes, serán una meta fundamental de las políticas nacionales e internacionales, y de las estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza como parte del esfuerzo de los Gobiernos por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio”*

El Sistema de Naciones Unidas es complejo y alberga diferentes niveles de organización: sus órganos principales son la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, la Secretaría, la Corte Internacional de Justicia y el Consejo de Administración Fiduciaria. A partir de estas estructuras, hay todo un conjunto de programas, fondos, institutos de investigación, comisiones regionales y organismos especializados, que conforman un entramado muy amplio para abordar cuestiones en todas las materias posibles para cumplir con sus objetivos de mantener la paz y la seguridad internacionales, desarrollar relaciones amistosas entre las naciones y promover el progreso social, mejores niveles de vida, protección del medio ambiente y los derechos humanos. Algunas agencias y programas destacados, que conocemos al menos por los medios de comunicación son, por ejemplo, el Programa de NU para el Desarrollo –PNUD–, el Fondo de NU para la infancia –UNICEF–, la Organización de NU para la Agricultura y la Alimentación –FAO–, la Organización Mundial de la Salud –OMS– y la propia OIT.

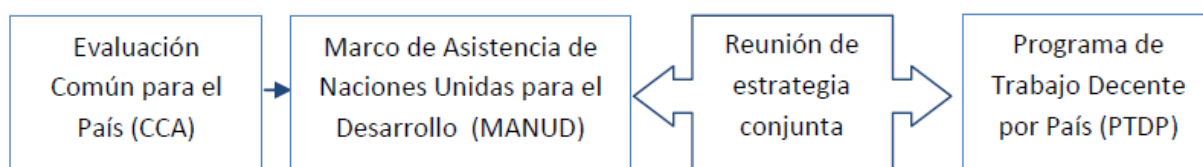
Cabe destacar que la OIT es la única agencia de carácter “tripartito” de las Naciones Unidas, ya que reúne representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración conjunta de políticas y programas. Esta singular forma de lograr acuerdos da una ventaja a la OIT, al incorporar el conocimiento del ‘mundo real’ sobre empleo y trabajo; al mismo tiempo, da una ventaja al movimiento sindical, ya que le permite contar con espacios de participación efectivos a nivel internacional.

Por lo que concierne la labor operacional de las Naciones Unidas, se lleva a cabo en los países colaborando con los gobiernos y diversas organizaciones no gubernamentales en temas tan variados como la promoción del desarrollo, la atención de personas refugiadas, la vacunación infantil y la prestación de asistencia sanitaria. Desde el año 2005 se está en un proceso de reforma que tiene como objetivo la coherencia de las actividades de todo el Sistema de NU, transformándola en una organización más acorde con el siglo XXI y con el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y salvando la descoordinación que venía dándose en ocasiones entre diferentes agencias que operaban en el mismo país. Esta reforma de la ONU a nivel de país es lo que se conoce como “Unidos en la Acción”, y que tiene como ejes: un líder, un programa, un marco presupuestario y una oficina.

En este contexto cabe situar una de las herramientas fundamentales del Sistema de Naciones Unidas para apoyar los planes nacionales de desarrollo: los **Marcos de Asistencia de Naciones Unidas para el Desarrollo** –MANUD–, que vertebran toda la cooperación entre los gobiernos, la sociedad civil, la ONU y los países que mantienen cooperación internacional en cada país. Los Marcos de Asistencia se vertebran para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y son resultado de un proceso de análisis y evaluación conjunta de todos los agentes y organismos implicados, y se elaboran en función de resultados.

El MANUD es el marco del programa estratégico que describe la respuesta colectiva del sistema de las Naciones Unidas a las prioridades nacionales de desarrollo. Por tanto, es indispensable contar con la voluntad de política de desarrollo y progreso social por parte de los gobiernos, incluyendo el trabajo decente, para que se pueda diseñar y poner en práctica un MANUD real y con resultados observables.

Los Programas de Trabajo Decente por País deben integrarse en los Marcos de Asistencia de Naciones Unidas, de forma que se garantice que el pleno empleo y productivo y el trabajo decente, objetivo asumido por el Sistema de Naciones Unidas en la Asamblea General de 2005, se integra en la planificación estratégica de la ONU en cada país. Para ello, y dado que actualmente los procesos y los tiempos de las planificaciones de los MANUD y de los PTDP no tienen correspondencia, la OIT ha elaborado, por mandato de la ONU, una **Guía práctica para la incorporación sistemática del pleno empleo y el trabajo decente** en los planes de acción de la ONU. Esta guía, estructurada en listas de comprobación de cada uno de los ejes del trabajo decente, está a disposición de las organizaciones sindicales para contribuir a la evaluación de en qué medida la acción integral de la ONU está respondiendo a los objetivos del trabajo decente. La participación de las organizaciones sindicales no está garantizada per se. Es necesaria una iniciativa desde el movimiento sindical para garantizar que los intereses particulares se incluyan en los MANUD, independientemente de la guía práctica elaborada por la OIT. De lo contrario se corre el riesgo de que la inclusión no sea tal o quede sesgada y alejada de los intereses sindicales.



Las **Estrategias de Lucha contra la Pobreza -ELP-** son estrategias integrales de reducción de la pobreza que parte de los países. Procura establecer el vínculo esencial entre las medidas adoptadas por las autoridades nacionales, el respaldo de los donantes y los resultados en materia de desarrollo necesarios para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) de las Naciones Unidas, que se centran en reducir la pobreza a la mitad entre 1990 y 2015.

Los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) son preparados por las autoridades de los países de bajo ingreso mediante un proceso en el que participan las partes interesadas del país y los socios externos en el desarrollo, entre ellos el FMI y el Banco Mundial. Los DELP describen las políticas y programas macroeconómicos, estructurales y sociales que aplicará un país por varios años para fomentar un crecimiento generalizado y reducir la pobreza, así como las necesidades de financiamiento externo y las consiguientes fuentes de financiamiento y proporcionan una base operativa para los préstamos concesionarios del FMI y el Banco Mundial en el marco de la Iniciativa para los países pobres muy endeudados (PPME).

Principios básicos del mecanismo de los DELP

El mecanismo de los DELP se basa en cinco principios básicos. Las estrategias de lucha contra la pobreza deben ser:

- **Impulsadas por los propios países**, promoviendo la identificación nacional con las estrategias mediante una amplia participación de la sociedad civil.

- **Orientadas a los resultados**, concentrándose en resultados que beneficien a los pobres.
- **Integrales**, al reconocer la naturaleza multidimensional de la pobreza.
- **Basadas en la participación** coordinada de los socios en el desarrollo
(gobierno, partes interesadas nacionales y donantes externos).
- **Basadas en las perspectivas a largo plazo** de reducción de la pobreza.

6. Las necesidades de formación de los y las sindicalistas en relación al Trabajo Decente.

6.1. La formación como proceso y como herramienta para la acción

Las estrategias sindicales para incidir en las políticas económicas y sociales, así como en las relaciones laborales, incluyen como uno de los pilares fundamentales la formación, junto a la organización, las alianzas y el fortalecimiento del diálogo social y la negociación colectiva.

La formación sindical, pues, deviene en un imperativo para que las organizaciones cuenten con dirigentes, cuadros sindicales y personas afiliadas con las capacidades individuales y colectivas necesarias para la acción.

Cada capacidad que se defina debe tener un carácter integrador, de modo que abarque un grupo de conocimientos, procedimientos y actitudes: qué saber, saber hacerlo y saber estar o ser.

Dicho conjunto de capacidades tiene, además de los componentes cognitivos, instrumentales y valorativos mencionados, otros determinantes: la *voluntad* y la *capacidad* para aplicar lo aprendido sobre una realidad concreta, integrando teoría y práctica, (querer y poder intervenir).

A partir de la labor del grupo de sindicalistas del curso celebrado en Lima en mayo de 2009, y del grupo que participó en el curso de abril de 2010 en Turín, se considera que la formación para el trabajo decente debe ser entendida como un proceso que incorpora elementos esenciales tales como:

- El conjunto de conocimientos y capacidades adquiridas desde la práctica sindical para la defensa de los intereses de clase trabajadora, (visualizadas desde la formación)
- El conocimiento y la acumulación de experiencias individuales y colectivas, con especial énfasis en la dimensión colectiva
- Las capacidades de organizar, proponer, movilizar, integrar y transferir, que tiene y debe tener el movimiento sindical. Enfocado hacia la acción
- La apropiación del proceso desde una dimensión colectiva que implica la acción sindical. Superar la visión “individualizante” de la formación.

También debe entenderse la formación para la promoción del Trabajo Decente, como una herramienta que:

- Puede hacer posible la construcción de estrategias, acciones y desempeños en diversos contextos reales, respondiendo a las demandas del colectivo con efectividad.
- Posibilita la integración del conocimiento y la acción, tema indispensable en el contexto del movimiento sindical
- Generación de procesos que faciliten el auto-aprendizaje a lo largo de la vida. (Educación permanente)
- Permite la orientación constante a la resolución de problemas
- Se entiende que el método que debe integrarse a dicha formación sea enmarcado en la concepción de práctica – teoría – práctica mejorada

Hablar en términos de capacidades nos lleva a pensar en procesos que faciliten el auto-aprendizaje a lo largo de la vida, la integración de la teoría con la práctica y la orientación constante a la resolución de problemas.

Entonces, del un punto de vista de método, se propone el método “práctica- teoría- práctica mejorada”, es decir:

- 1) partir por valorar las capacidades adquiridas por los sindicalistas a lo largo de su experiencia práctica de defensa de los derechos de las/los trabajadoras/es;
- 2) contando con dicha experiencia como base, aportar elementos teóricos de acuerdo a los perfiles y las necesidades de de los destinatarios de la formación;
- 3) por último, volver a la práctica para comprobar la utilizad de las herramientas teóricas a la hora de utilizarlas en la acción sindical.

Se hace preciso pues identificar bien las capacidades sindicales necesarias para alcanzar los fines perseguidos, para ello se deben tener en cuenta algunos aspectos relevantes de lo que implica hablar en términos de capacidades:

1. Hay capacidades sindicales vinculadas a los fines e identidad de las organizaciones sindicales y otras vinculadas a las personas concretas que integran estas organizaciones. De esta forma podemos hablar de:

- **Capacidades colectivas:** que vendrán determinadas por el papel de los sindicatos en la promoción del trabajo decente y estarán determinadas por el desarrollo organizacional y estratégico.

- **Capacidades individuales:** de dirigentes, líderes y delegados y delegadas sindicales que forman parte de la organización sindical, que deberán estar enmarcadas en las capacidades organizacionales, complementándolas, y que provienen tanto del autoaprendizaje (derivado de la propia acción sindical realizada) como de procesos formativos actuales y futuros que potencien la adquisición de los conocimientos, actitudes y habilidades propias de las capacidades necesarias para el desempeño.

2. Las capacidades (organizaciones e individuales) han de estar estrechamente ligadas con los **objetivos estratégicos del trabajo decente:** empleo, protección social, Normas Internacionales del Trabajo y diálogo social. Si bien habrá capacidades que cubren varias áreas de acción-contenidos, y por tanto servirán para varias áreas a la vez. Especialmente teniendo en cuenta las **áreas transversales de género y no discriminación** de grupos vulnerables (jóvenes, economía informal, etc).

3. Hay diferentes escenarios o **campos de aplicación de las capacidades**, según se trate de:

- el trabajo interno de los sindicatos para definir su estrategia y consensuarla tanto internamente como con otras centrales sindicales,

- la necesidad que tendrá de difundirla entre las personas sindicadas y el resto de la sociedad,

- en cómo se traducirá en las negociaciones tripartitas y bipartitas.

4. Hay *elementos esenciales* necesarios para cualquier acción, y elementos *específicos* de cada materia que requieran de mayor precisión, especificidad y concreción, (capacidades básicas o generales, y capacidades específicas):

- ✓ **Capacidades básicas o generales:** aquellas que sirven de base para todo lo demás y son comunes a todas la materias que se pretenden abordar. Tienen relación directa con la

capacidad de aprender, de adquirir otras capacidades, de desarrollar habilidades básicas que nos permiten relacionarnos y formar parte activa de la sociedad. Entre estas destacan las capacidades comunicativas, de resolución de problemas, de trabajo en equipo, de utilización de tecnologías y fuentes de información, etc.

- ✓ **Capacidades específicas** son las vinculadas de forma concreta a áreas de conocimiento o materias que requieren de unos contenidos, procedimientos y acciones específicas. Por ejemplo, para poder participar de la negociación colectiva con perspectiva de género.

La formación sindical tiene límites, proporciona herramientas para la capacitación y el desarrollo de capacidades, pero sin las otras estrategias sindicales fortalecidas, la organización, las alianzas y el diálogo, no garantiza por sí sola la capacidad de acción.

De especial relevancia son las capacidades colectivas e institucionales en las organizaciones sindicales, que surgen del trabajo en equipo en el cual cada integrante pone sus capacidades individuales a disposición del grupo, en un contexto organizativo, ideológico y programático que hace que las capacidades colectivas sean más que la suma de las individuales. Esto de nuevo nos remite a los límites de la formación: las capacidades individuales que se pueden promover a través de ella difícilmente pueden promover cambios sin el resto de estrategias y sin una organización fuerte, madura e integradora, que tenga definida su estrategia organizacional.

6.2. Los diferentes niveles de acción de los equipos y estructuras sindicales.

Planificar la formación pasa por identificar las necesidades de formación en función de los ámbitos de acción de los y las sindicalistas y de su papel en los equipos en los que se integran. Por ello es necesario, previamente a la puesta en marcha de la formación, identificar:

- el funcionamiento de los equipos sindicales,
- el papel de cada integrante en dichos equipos, y la previsión de necesidades de incorporación de nuevas personas,
- el ámbito y nivel de acción: empresa, sector, sindicato, departamento, etc.
- los espacios de diálogo social y negociación colectiva en los que están o estarán presentes,
- los elementos de los ejes estratégicos del trabajo decente sobre los que desarrollarán su acción,
- los contextos sociales y económicos locales, nacionales, regionales e internacionales que condicionan las plataformas sindicales,
- y las necesidades de las estructuras sindicales de ampliar sus recursos humanos, incorporar nuevos cuadros sindicales y fortalecer los procesos participativos.

Una vez analizados los niveles y ámbitos de acción de los equipos sindicales y de las personas que los integran, y teniendo en cuenta las capacidades colectivas e individuales que se pretenden fomentar a través de la formación sindical, se puede realizar de una forma ordenada y planificada la selección de la formación adecuada que deben recibir. Este proceso implica aplicar criterios de *complementariedad* -qué aportará cada miembro al equipo en función del rol desempeñado y el perfil-, de *eficacia* -cómo se rentabilizará la formación individual para fortalecer la organización, de

adecuación -qué capacidades son las más accesibles y adecuadas para cada Miembro- y de prioridad-
cuales son las áreas de actuación priorizadas por la organización en función del contexto.

Bibliografía y documentos de referencia

Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998 y textos de los 8 Convenios.

<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/lang--es/index.htm>

Memoria del Secretario General sobre Trabajo Decente, 87° Conferencia Internacional del Trabajo, 1999. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

Declaración de la OIT relativa a “La Justicia Social para una Globalización equitativa” de 2009.

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/Officialdocuments/lang--es/docName--WCMS_099768/index.htm

Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/spanish.pdf

Trabajo Decente en las Américas: Agenda hemisférica 2006-2015.

http://www.oitamericas2006.org/espanol/agenda_hesmiferica_2006_2015.html

Resumen y Conclusiones Conferencia Regional de las Américas, Santiago de Chile, diciembre, 2010. <http://www.oit.org.pe/americas2010/ESP/>

Promoviendo el trabajo decente en las Américas [Popular]

http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=129&Itemid=1152

Plataforma Laboral de las Américas.

<http://www.csa-csi.org/content/category/26/208/270/>

Material didáctico de ACTRAV

http://actrav.itcilo.org/index_es.php?PageID=56