

MAPA DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO

PERSPECTIVAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL ANTE LAS
TRANSFORMACIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

CUT
CGT
FORÇA SINDICAL
DIEESE

Expediente

Una publicación

Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora – CUT

Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora – CGT/Brasil

Secretaría Nacional de Políticas para la Mujer - Força Sindical

Ejecución Técnica : DIEESE

Apoyo: Fundo para a Equidade de Gênero da Agência Canadense para o Desenvolvimento Internacional

Apoyo para la publicación y divulgación: Canadian Labour Congress

Tirada: 1.000 ejemplares

Todos los temas pueden ser reproducidos, para eso basta mencionar como Mapa de las Cuestiones de Género.

Publicado también en portugués y inglés.

CUT

Presidente: Vicente Paulo da Silva

Secretario General: João Antonio Felício

Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora

Coordinadora: Maria Ednalva Bezerra de Lima

Efectivas:

Lujan Maria Bacelar de Miranda, Silvana Beatriz Klein, Rita de Cássia Evaristo, Gilda Almeida de Souza, Luzia de Oliveira Fatti, Marlucia de Fátima Souza, Soraia Maria Cordeiro de Souza, Dóris Margareth de Jesus, Maria Mendes, Francisca Lima Barros, Luci Paulino Aguiar, Denise Motta Dau, Nilza Keffer de Oliveira, Raimunda Celestina de Macena

Suplentes:

Carmen Helena Foro, Maria José Felix e Silva, Maria das Graças de Oliveira, Maridelis Dias Ramalho, Antonia Lucia Santiago Correia, Noeme Diná Silva, Flávia Lucia da Silva

CGT

Presidente: Antonio Carlos dos Reis (Salim)

Secretario General: Francisco Canindé Pegado do Nascimento

Director de Organización y Política Sindical: Airtón Ghiberti

Directora de lo Departamento Nacional de la Mujer Trabajadora – Secretaría de Políticas Sociales: Lea Santos Maria

Força Sindical

Presidente: Paulo Pereira da Silva

Secretario General: João Carlos Gonçalves

Secretaria Nacional de Políticas para la Mujer Trabajadora: Nair Goulart

DIEESE

Dirección Sindical

Presidente: José Dilton Braga da Silva

Vice-Presidente: Adi dos Santos Lima

Secretario: Mário Sérgio Castanheira

Dirección Técnica General

Director Técnico: Sérgio Eduardo Arbulu Mendonça

Coordinador de Producción Técnica: Antonio Jose Corrêa do Prado

Coordinador de Enseñanza y Entrenamiento: Clemente Ganz Lucio

Coordinador de Oficinas Regionales: Reginaldo Muniz Barreto

Coordinador de Líneas Sectoriales: Wilson Aparecido Costa de Amorim

Coordinación Técnica

Antonio José Corrêa do Prado

Consultoría Técnica

Helena Hirata

Equipo Técnico Responsable

Maria Valéria Monteiro Leite
Rosana de Freitas
Solange Sanches

Equipo Técnico de Apoyo

Sirlei Márcia de Oliveira
Vera Lúcia Mattar Gebrim
Nilson Tadashi Oda
Ilmar Ferreira Silva

Traducción: Paz Glória Picos Fonte

Direcciones**CUT**

Rua Caetano Pinto, 575 – CEP: 03041-000 – São Paulo SP
Tel.:011-2429411 – Fax:242-9610- Correo Electronico: cut@.org.br – Internet: <http://www.cut.org.br>

CGT

Rua Tomás Gonzaga, 50, 2 andar – CEP: 01506-020 – São Paulo SP
Tel.: 011-2796577 – Fax:011-2702167 – Correo Electronico: cgt@cgt.com.br – Internet:<http://www.cgt.com.br>

Força Sindical

Rua Galvão Bueno, 780 a 782, 9 andar - CEP:01506-000 – São Paulo SP
Tel:011-2428291 – Fax: 011-2775877 – Correo Electronico: secmulher@fsindical.org.br

DIEESE

Rua Ministro Godói, 310 – Parque da Água Branca CEP:05015-000 São Paulo SP
Tel.: 011-2628666 – Fax:3872-3218 – Correo Electronico: dieesesp@ax.apc.org.- Internet: <http://www.dieese.org.br>

SUMARIO

Presentación

Como leer este mapa

Que hay en este mapa

Eje Central – Empleo

Tema 1 – Salarios y Remuneración

Tema 2 – Salud , Seguridad y Condiciones de Trabajo

Tema 3 – Formación Profesional

Tema 4 – Organización Sindical, Organización de los Trabajadores en los Locales de Trabajo y Nuevas Formas de Contratación de Trabajo

Tema 5 - Sub-contratación, Nuevas Tecnologías, Nuevas Maneras de Gestión y Organización del Trabajo

Conclusiones

Anexos

Convenios 100 y 111 de la OIT

Referencias Bibliográficas

PRESENTACIÓN

COMO LEER ESTE MAPA

Cada conquista de hombres y mujeres trabajadores es un paso hacia una sociedad más justa y a una distribución igualitaria de oportunidades y desarrollo personal para todos.

Para asegurar estas conquistas se necesitan muchos pasos. El primero y quizá el más importante, sería mirar el mundo de un otro punto de vista y preguntarse si se garantizan los derechos elementales a todos para una vida digna y las máximas condiciones de libertad, de manera que puedan ser sujetos de su propio destino y realicen sus posibilidades como seres humanos.

Esta es una sociedad desigual en todos sus aspectos, y los cambios que ocurren en el mundo contemporáneo recorren caminos complejos, sin embargo poco impulsan hacia una igualdad plena, especialmente para los trabajadores y trabajadoras.

MARCA DE PARTIDA

En este informe hay algunas ideas centrales de las cuales necesitamos enterarnos.

La primera es que aquí se habla de la realidad del país desde un punto de vista muy claro: son los problemas y cuestiones tales como son vistos y sentidos por los trabajadores sean hombres o mujeres.

La próxima idea aparece ya dentro de la primera: son trabajadores y trabajadoras. Esta proposición tiene implicaciones importantes. La suposición básica es mirar a las personas en el mercado de trabajo y tratar sus especificidades de acuerdo con las condiciones que imponen las nuevas situaciones, o sea, considerar en el análisis y en la acción que existen diferencias de inserción, de posicionamiento y posibilidades que son claramente diferenciadas entre hombres y mujeres, que el proceso de cambio ocurre en varias direcciones y que sus consecuencias no son las mismas para todos.

Otro punto fundamental son las ideas de igualdad y solidaridad, principios básicos de la acción sindical, que son muy directas, vistas desde la perspectiva de las relaciones de género en la sociedad. No hay igualdad mientras persista la discriminación que hoy existe en relación a las mujeres. La solidaridad entre los trabajadores se expresa de una forma sencilla: las dificultades de uno son las dificultades de todos.

Por fin, un aspecto crucial en lo que se refiere a Brasil. Esta nación es seguramente una de las más desiguales del planeta. Desde hace muchos años este país ocupa el triste primer lugar en desigualdad de distribución de la renta y sus indicadores sociales muestran las consecuencias de esta disparidad. De entre los que viven en su cotidiano estas consecuencias, las mujeres ocupan un espacio enorme. Son las más pobres y sus familias encabezadas por ellas mismas están en las peores condiciones de vida. Sus sueldos son sistemáticamente más bajos que los de los hombres y sus oportunidades de trabajo restringidas por juicio preconcebido muchas veces explícitos, otras invisibles. Las mujeres cargan con los costes, que pagan en largas jornadas domésticas, de un sistema deficiente de atención a la infancia y a la tercera edad y de un sistema de enseñanza precario, entre otros males.

Esto significa que la formación de la igualdad de género es también la formación de la igualdad social en el país. La solución de los problemas que afectan a las mujeres impacta directa y expresivamente sobre la calidad de vida de la población como un todo. Un ejemplo simple pero contundente sería imaginar el impacto positivo que tendría para millares de familias la equiparación de sueldos recibido por las mujeres y hombres. Esta es más una de las ideas centrales aquí presentes.

Este mapa también parte firmemente del principio de que la organización de la sociedad en la defensa de sus derechos es una condición imprescindible para la construcción de la igualdad. Y que el momento sindical tiene un papel que cumplir fundamental en este aspecto, organizando trabajadoras y trabajadores en su lucha por una sociedad justa, por mejores sueldos y mejores condiciones de vida y trabajo para todos.

COMO SE HIZO ESTE MAPA

El proyecto de este mapa se desarrolló a partir de una experiencia de trabajo conjunta entre las Centrales y DIEESE, iniciada en 1996, por medio de convenio con el Fondo para Equidad de Género de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional.

Todas las fases de este informe se realizaron en conjunto por la Comisión Nacional sobre la Mujer Trabajadora de CUT, el Departamento Nacional para la Mujer Trabajadora de CGT-Brasil, la Secretaría Nacional de Políticas para la Mujer de Força Sindical y DIEESE, como ejecutor técnico.

Así se elaboró el proyecto de trabajo que incluye, además de la elaboración y publicación de este Mapa de las Cuestiones de Género, también el acompañamiento de pautas de negociación, acuerdos y convenciones colectivas en lo que se refiere al tema de género durante un año. Este acompañamiento empezará en el segundo semestre de 1999.

Para la elaboración del Mapa se realizaron tres reuniones preliminares y un congreso.

Las reuniones han tenido como objetivo la discusión de la metodología que se usaría en el informe y en el congreso, además de elaborar una recopilación inicial de problemas con sus causas y efectos. La opción ha sido trabajar con una forma simplificada del Planeamiento Estratégico Situacional, adaptado a los propósitos de la actividad. La lista inicial de problemas, su organización en grandes temas y un primer catálogo de causas y efectos, elaborados conforme la metodología elegida, han sido utilizados como subsidio a los debates en el congreso.

El congreso duró cuatro días y participaron hombres y mujeres dirigentes y asesores sindicales de las tres centrales y DIEESE. También estuvieron presentes, durante un periodo, representantes del área de relaciones humanas de las empresas para exponer y debatir sus puntos de vista con los participantes.

Las categorías representadas en la congreso eran: metalúrgicos, comerciantes, textiles y vestuario, conductores, electricistas, policías, profesores, petroleros, químicos, bancarios, trabajadores de la enseñanza y de la agricultura. Entre los participantes, 70% eran mujeres y estaban presentes dirigentes de varias instancias sindicales: de la dirección de las Centrales, de las estructuras estatales, de los sindicatos y de los diferentes departamentos relacionados a la cuestión de género.

La proposición de elaborar el Mapa durante el congreso originó la siguiente programación:

- a) **Análisis de los problemas y organización de prioridades:** a partir del material original, los participantes hicieron el repaso y la complementación de los problemas, causas y efectos. En seguida, fue hecha la discusión, definición y organización de los problemas por prioridades.
- b) **Debate con representantes empresariales:** los invitados para el debate presentaron su punto de vista sobre la cuestión del género y las perspectivas en la relación capital- trabajo y contestaron a las preguntas de los participantes. Los puntos levantados fueron analizados posteriormente por los participantes para la complementación de los problemas, causas y efectos ya elaborados.

- c) **Levantamiento de los indicadores de los problemas:** a partir del momento que se completó el recuadro de problemas, se relacionaron los indicadores necesarios para su acompañamiento. En este aspecto se levantaron no sólo los que ya existían como aquellos que aún tendrían que ser elaborados.
- d) **Definición de las acciones:** en aporte a los problemas priorizados fue definido a través de la elaboración, teniendo en cuenta la gobernación del movimiento sindical tanto sobre el problema como sobre la acción.
- e) **Prioridad final:** de la misma manera, el conjunto de acciones propuestas fue ordenado por cada uno de los participantes, siempre teniendo en cuenta la gobernación del movimiento sindical sobre la cuestión.

El último día de trabajo fue acompañado por dirigentes del Comité Mundial de Mujeres y de la Comisión para la Igualdad de CIOLS, del Congreso Laboral Canadense y del Centro de Solidaridad de AFL-CIO en Brasil.

DIEESE se hizo cargo tanto del desarrollo del congreso como de la organización del material conferido.

A continuación se presentarán los fundamentos básicos del método de planeamiento estratégico utilizado en el desarrollo de este trabajo.

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO: PROBLEMAS, INDICADORES Y ACCIONES.

Para este trabajo ha sido elegida una adaptación simplificada de la metodología de Planeamiento Estratégico Situacional y elementos conceptuales del “Método Altadir de Planificación Popular-MAPP” desarrollado por Carlos Matus y por la Fundación Altadir.

El planeamiento es una reflexión que antecede y dirige la acción, así, el agente social que planea debe tener interés en esta acción. Este interés tanto puede ser en el sentido de transformar la realidad como de mantenerla.

Sea cual sea el caso, se configura la existencia de un problema. Transformar la realidad significa que ésta no es satisfactoria como se presenta para el agente, si es necesario mantenerla tal como está, el agente reconoce que existen fuerzas o tendencias en el sentido de su transformación.

El agente se depara siempre con muchos problemas que tienen que ser enfrentados en cualquier forma de planeamiento, lo que implica en la necesidad de la valoración de estos problemas, en el estudio de sus interrelaciones para que se proceda a la priorización de los problemas que deben de ser atacados.

Estos problemas casi nunca pueden ser solucionados: o porque el agente no tiene ninguna gobernación sobre ellos, o porque no se tienen recursos suficientes para su solución, sin embargo pueden ser siempre minimizados de alguna manera. Para eso, es necesario que se pueda medir de alguna manera sus efectos o precisar su alcance usando indicadores que cuantitativamente o cualitativamente que nos suministren la expresión de un determinado problema.

Además el problema debe de ser bien explicado, lo que significa ser preciso y bien descrito, identificado sus causas y consecuencias para que no haya errores en la interferencia sobre él. Por ejemplo, actuar sobre los efectos y no sobre las causas ya que comprometería la eficiencia de una acción.

Las acciones son entonces elaboradas teniendo en cuenta el conjunto de las preocupaciones relacionadas hasta aquí. Es un proceso de acumulación de reflexiones que deben ser consideradas para que el planeamiento sea de hecho eficiente y eficaz. Por fin, para cada acción son atribuidos plazos y responsables para que el Plano de Acciones elaborado pueda ser monitorado y evaluado permanentemente como un todo.

En este momento aparece la importancia de los conceptos de estrategia y situacional. Los resultados y las consecuencias de cada acción que aparece deben de ser acompañados porque recaen sobre las demás. Para que el agente tenga ligereza para influir sobre la nueva situación que se presenta tendrá que existir una permanente evaluación de los efectos y del alcance de las acciones sobre la transformación de la realidad que se pretende.

QUE HAY EN ESTE MAPA

Este mapa propone dos grandes retos. El primero, hacer un recorrido por la situación de los hombres y las mujeres y pensar como actuar para asegurarles los medios de obtener su sustento y la amplia realización de sus capacidades.

Así, intenta contestar a dos cuestiones: como comprender el mundo del trabajo hoy bajo la perspectiva de las relaciones de género y como actuar estratégicamente en la esfera de acción sindical para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

El segundo reto es contestar a estas cuestiones de forma colectiva, reuniendo las experiencias y conocimientos de los dirigentes sindicales y asesores, hombres y mujeres de las Centrales Sindicales y DIEESE.

Su perspectiva es combinar, en el mismo esfuerzo de análisis, lo que es común a hombres y mujeres y lo que es específico en sus inserciones en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta un nuevo contexto de relaciones y de ejercicio del trabajo.

El resultado aparece en la forma de un mapa de los problemas y de las proporciones de acción sindical para la construcción de la equidad de género en el mundo laboral para el momento actual de Brasil que refleja, en larga medida, procesos semejantes en todo el mundo.

Para tratar un conjunto tan grande de cuestiones las agrupamos por temas. En las discusiones realizadas, las más diversas cuestiones convergían para un punto principal: el empleo. Por eso fue elegido como eje central a partir del cual se agruparon los temas:

- salarios y remuneración
- salud, seguridad y condiciones de trabajo
- formación profesional
- organización sindical, organización de los trabajadores en los locales de trabajo y nuevas formas de contratación de trabajo.
- sub-contratación, nuevas tecnologías y nuevas formas de gestión y organización de trabajo.

Para cada uno de estos temas fueron levantados los principales problemas y discutidas sus causas y efectos. O sea, lo que los origina y cuales las consecuencias para los trabajadores.

Para el acompañamiento de estos problemas se buscaron indicadores que son los termómetros que evalúan la dimensión del problema y también si una determinada situación mejora o empeora. Estos indicadores son importantes para la evaluación del impacto de las acciones propuestas y de las medidas gubernamentales que serán tomadas o no.

Por fin serán presentadas proporciones de acción sindical para la intervención en los problemas detectados. Estas propuestas se refieren a muchos aspectos de la vida sindical: hablan de la organización de las entidades sindicales y de la organización de los trabajadores y trabajadoras, de las acciones necesarias para implementar la negociación colectiva e insertar en este debate los temas levantados, de las iniciativas de producción o reunión de informaciones para subsidiar el trabajo sindical, de campañas de esclarecimiento y motivación de los trabajadores y trabajadoras, de intervenciones necesarias en el campo institucional. Tratan luego de toda la actividad sindical.

Al final de cada capítulo hay una sección de Informaciones Útiles con datos que demuestran o sirven de indicadores para las cuestiones tratadas.

Los convenios 100 y 111 de la OIT – mencionados en este relatorio – están en anexo, para que sean consultados.

El trabajo aquí presentado expresa el debate y los puntos de vista de los participantes de las reuniones y del congreso. El tratamiento dado a los resultados intentó preservar el habla de los participantes, de manera a respetar y mantener la riqueza y la diversidad.

Las cuestiones aquí tratadas traen un conjunto considerable de proposiciones en el sentido de fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en este país aunque que no agoten todo el universo de posibilidades. Algo más que eso, son un primer paso para reunir y pensar todos los problemas de una forma articulada . Así constituyen un guión que cada entidad sindical puede utilizar como un todo o en partes, añadiendo sus propias particularidades y adaptando las ideas aquí presentadas a su realidad.

EJE CENTRAL – EMPLEO

Problemas Generales

1. Puestos y relaciones de trabajo precarios
2. Desempleo
3. Desempleo Estructural
4. Dificultades de empleo o recolocación en sector diferente de aquel de origen del trabajador
5. Baja instrucción
6. Mayor productividad con menos mano de obra
7. Nuevas tecnologías generan desempleo
8. Nuevas formas de organización del trabajo generan desempleo

Problemas específicos en la cuestión de género

1. Juicio preconcebido en relación a la contratación de las mujeres y en el acceso a la carrera
2. División sexual del mercado de trabajo
3. Desarrollo de la inserción precaria de las mujeres en el mercado de trabajo
4. Exigencia de la disponibilidad fuera de la jornada de trabajo

Problemas Generales No Desmenuzados

9. Menores inversiones en infraestructura social
10. Trabajadores con cualificación no encuentran puestos de trabajo
11. Dificultad de ingreso en la profesión elegida

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS GENERALES

1. PUESTOS Y RELACIONES DE TRABAJO PRECARIOS

Causas

- Retraimiento del mercado de trabajo
- Disminución de la contratación formal (sin contrato de trabajo)
- Altas tasas de rotación de la mano de obra
- Empresas hacen cortes en la mano de obra
- Ideología de la “flexibilización”: derechos de los trabajadores necesitan ser ajustados a las necesidades de producción y competencia de las empresas
- Fiscalización del cumplimiento de la legislación del trabajo es insuficiente

Efectos

- Inseguridad de los trabajadores en los puestos de trabajo
- Inestabilidad en el empleo
- Disminución de la remuneración total de los trabajadores
- Aumento del número de trabajadores sin contrato de trabajo
- Informalización creciente del mercado de trabajo: aumento del número de trabajadores autónomos, “trabajo extra” etc.
- Peores condiciones de trabajo
- Disminución de la recaudación de los fondos públicos (Seguridad Social, “Fondo de Garantía por Tempo de Serviço – ahorros a que los trabajadores contratados tienen derecho cuando pierden el empleo” etc.)
- Organización sindical y negociación colectiva debilitados

Indicadores

Número y porcentual de trabajadores sin contrato de trabajo, autónomos y realizando “trabajos extras” en relación al total de trabajadores asalariados y ocupados, por sexo.

Tasa de desempleo total, abierto y oculto por el desasosiego y por el trabajo precario, por sexo (PED-DIEESE/SEADE)

Tasa de rotación de mano de obra, por sexo

Número de cláusulas suprimidas o retroceso en garantías anteriormente negociadas en los acuerdos y convenciones colectivas (SACC-DIEESE)

Acciones

- Combatir el trabajo precario
- Implementar acuerdo o convención colectiva englobando todos los trabajadores por planta o sector
- Exigir el cumplimiento del Derecho Laboral y de los acuerdos y convenciones colectivas
- Estimular nuevos puestos de trabajo y el mantenimiento de los puestos actuales
- Realizar acciones institucionales

Cómo

- Proponer políticas de ampliación del mercado de trabajo formal para hombres y mujeres
- Realizar campaña salarial unificada de los trabajadores de una misma planta
- Inclusión de cláusulas de protección al empleo en los acuerdos y convenciones colectivas
- Realizar reuniones con parlamentares de izquierda y progresistas

2) DESEMPLEO

Causas

- Crecimiento económico insuficiente para atender a la demanda por nuevos puestos de trabajo
- Política económica recesiva
- Utilización creciente de tecnologías que utilizan menos mano de obra
- Racionalización de la organización del trabajo con menos sin mano de obra
- Apertura económica indiscriminada sin política industrial
- Competencia sectorial de empresas extranjeras e/o importaciones
- Estructura tributaria inadecuada
- Privatización

Efectos

- Puestos y relaciones de trabajo precarios
- Informalización creciente del mercado de trabajo: aumento del número de trabajadores autónomos , “trabajos extras” etc.
- Rebajamiento del nivel salarial de hombres y mujeres
- Dificultad de organización sindical y negociación colectiva
- Disminución de la recaudación de los fondos públicos (Seguridad Social, “Fundo de Garantia por Tempo de Serviço” etc.)
- Disminución de la recaudación fiscal
- Desempleo de larga duración o reincidente
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social
- Desagregación de la familia
- Aumento de las enfermedades (depresión, alcoholismo, desnutrición etc.)
- Mayor presión sobre las estructuras precarias de protección social: seguridad social, paro etc.
- Concentración de los ingresos

Indicadores

Tasa de desempleo total, abierto y oculto por el desasosiego y por el trabajo precario, por sexo (PED-DIEESE/SEADE)

Índices de desempeño de la economía (tasas de crecimiento del Producto Interno Bruto del país y per capita, tasas de crecimiento de la producción sectorial etc.)

Tasas de productividad sectorial y total

Número de homologaciones realizadas, por atributos personales

Total de trabajadores con contrato de trabajo entre 31 de diciembre de cada año (Relación Anual de Informaciones Sociales - RAIS), por atributos personales

Circulación de trabajadores (admitidos y despedidos) con contrato de trabajo (Registro General de Empleados y Desempleados - CAGED), por atributos personales

Acciones

- Estimular nuevos empleos y el mantenimiento de los puestos actuales
- Participar de la elaboración de políticas industrial, agroindustrial, agrícola, turismo, reforma agraria de forma tripartita
- Eliminar las horas extraordinarias
- Reducir la jornada de trabajo sin reducción salarial
- Ampliar el horario de funcionamiento de banco
- Estimular para que los trabajadores disfruten de sus vacaciones
- Movilizar los trabajadores contra la privatización

- Fundar Comités de desempleados regionales e/o municipales
- Realizar todas las homologaciones en los sindicatos, independiente del tiempo de trabajo de los despedidos
- Utilizar las informaciones de PED-DIEESE/SEADE
- Realizar urgentemente una campaña nacional de financiación / afiliación a DIEESE
- Ampliar / forzar el debate sobre las polémicas metodológicas de las encuestas de empleo y desempleo DIEESE X IBGE
- Realizar una gran campaña de divulgación de PED (viabilizar la asociación de sindicatos para iniciarla)
- Ampliar PED para otras regiones del país

Cómo

- Reactivar el funcionamiento de las cámaras sectoriales
- Participar de las Comisiones Municipales y Estaduales de Empleo valorando esse foro
- Estimular los frentes de trabajo
- Volver a discutir el proceso de privatización a través de campañas de aclaración y contactos con agentes sociales relevantes
- Fundar registro de desempleados en las entidades sindicales y otras en plaza pública y 0800 (teléfono no cobra la llamada), con el objetivo de insentarlos en programas de distribución de canastras básicas y cursos de calificación profesional adecuados a cada región
- Fundación de grupos de trabajo formados por las centrales sindicales para discutir el tema
- Presentar un proyecto de política industrial, agroindustrial, agrícola, de turismo y para la reforma agraria al gobierno y a la sociedad
- Campaña junto a los trabajadores para acabar con las horas extraordinarias y en contra la venta de los diez días de vacaciones
- Intensificar la campaña por reducción del la jornada de trabajo sin reducción salarial
- Criación de um turno de trabajo adicional para los trabajadores de la banca a través de la negociación con el gobierno y los banqueros
- Inclusión de cláusulas de protección al empleo en los acuerdos coletivos
- Implementación del Programa Renta Mínima en el país
- Implementación de la Beca Escolar – negociar su implementación con autoridades competentes
- Divulgar en la media la importancia de las empresas públicas y su papel estratégico para el país, para sensibilizar y buscar la solidaridad de la sociedad
- Demandar a DIEESE la elaboración de un impreso de ámbito nacional de control y análisis de las homologaciones de despidos
- Fundar un Banco de Datos nacional sobre despidos a través de las homologaciones hechas en los sindicatos

3) DESEMPLEO ESTRUCTURAL

Causas

- Generación insuficiente de puestos de trabajo genera excedente permanente de mano de obra
- Permanencia de altas tasas de desempleo
- Introducción de nuevas tecnologías cambia y/o extingue profesiones/cargos
- Crecimiento de la productividad no genera nuevos puestos de trabajo
- Cambios en los equipos y en la gestión/organización de trabajo disminuyen la mano de obra
- Crecimiento de la productividad no se incorpora a los salarios

Efectos

- Desempleo de larga duración y desempleo reincidente
- Dificultad/imposibilidad de volver al mercado de trabajo después de largos periodos de desempleo
- Informalización creciente del mercado de trabajo; aumento del número de autónomos, “trabajos extras” etc.
- Dificultad de recolocación en el mercado por culpa del bajo nivel educacional
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social
- Desagregación de la familia
- Aumento de las enfermedades (depresión, alcoholismo, desnutrición etc.)
- Mayor presión sobre las estructuras precarias de protección social: seguridad pública, paro etc.

Indicadores

Número y porcentual de desempleado en las seis regiones metropolitanas, por atributos personales (PED)
Número y porcentual de personas desempleadas desde hace 12 meses, por atributos personales (PED)
Estadísticas de homologaciones hechas en los sindicatos, “Delegacias Regionais de Trabalho” etc., por atributos personales

Acciones

- Estimular los nuevos empleos y el mantenimiento de los puestos actuales
- Participar de la elaboración de políticas industrial, agroindustrial, agrícola, de turismo, de reforma agraria, de forma tripartita
- Fundar Comités de desempleados regionales e/o municipales
- Ofrecer cursos para las funciones existentes o demandadas por el mercado
- Utilizar las informaciones de PED-DIEESE/SEADE en todos los debates sobre el tema
- Realizar urgente una campaña nacional de financiación/afiliación a DIEESE para reforzar la ampliación e continuidad de la encuesta de empleo y desempleo
- Ampliar/forzar el debate sobre las polémicas metodológicas de las encuestas de empleo y desempleo - DIEESE X IBGE
- Realizar una gran campaña de divulgación de PED (viabilizar la asociación de sindicatos para iniciarla)
- Ampliar PED para más regiones
- Realizar todas las homologaciones de despidos en los sindicatos, independiente del tiempo de trabajo de los despedidos

Cómo

- Presentar un proyecto de política industrial, agroindustrial , agrícola, de turismo y para la reforma agraria al gobierno y a la sociedad

- Reactivar el funcionamiento de las cámaras sectoriales
- Participar de las comisiones Municipales y Estadales de Empleo, valorando ese foro
- Solicitar a las Comisiones Municipales y Estadales de empleo a través de CODEFAT, la realización de estudios que identifiquen las ocupaciones demandadas por el mercado de trabajo (municipios, regiones y sectores)
- Estimular los frentes de trabajo
- Fundación de grupos de trabajo formados por las centrales sindicales para discutir el tema
- Demandar a DIEESE la elaboración de un impreso de ámbito nacional de control / análisis de las homologaciones de despido
- Fundar un Banco de Datos Nacional sobre despidos a través de las homologaciones hechas en los sindicatos

4) DIFICULTADES DE EMPLEO O RECOLOCACIÓN EN SECTOR DIFERENTE DE AQUEL DE ORIGEN DEL TRABAJADOR

Causas

- Reducción del mercado de trabajo
- Alta oferta de mano de obra en función de las altas tasas de desempleo
- Nivel de instrucción del trabajador es inadecuado para el nuevo sector
- Formación/calificación profesional del trabajador es inadecuada para el nuevo sector
- Empresas cambian y/o aumentan los requisitos para la contratación
- Reestructuración tecnológica y organizacional es generalizada en la economía

Efectos

- Mucho tiempo de desempleo
- Desempleo de larga duración o desempleo reincidente
- Informalización creciente del mercado de trabajo: aumento del número de autónomos, “trabajos extras” etc.
- Busca de calificación por parte de los trabajadores
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social

Indicadores

Número e porcentual de trabajadores que cambiaron de sectores en los últimos diez años (PED)

Tasas de desempleo, por atributos personales (PED)

Tiempo de desempleo y de procura de trabajo, por atributos personales (PED)

Número de candidatos que procuran los SINE para suscribirse en el Programa de Intermediación de la Mano de Obra

Datos existentes en los controles de homologación de despidos de las entidades sindicales

Acciones

- Debatir y direccionar la temática de la recalificación (críticamente) como posibilidad para la emancipación y la concientización de la ciudadanía
- Realizar encuestas sobre los impactos sobre la sustitución de mano de obra por automatización o similar sobre la recaudación de encargos sociales

Cómo

- Solicitar datos y sistematizarlos junto al Sistema Nacional de Empleo en los Estados (Centrales, DIEESE etc.)
- Divulgar/optimizar las informaciones producidas por las PED's

5) BAJO NIVEL DE INSTRUCCIÓN

Causas

- Pobreza
- Ingreso anticipado en el mercado de trabajo
- Ausencia de política de renta mínima
- Bajas inversiones en enseñanza
- Sistema educacional deficiente e ineficiente

Efectos

- Trabajadores tienen dificultades para colocarse en el mercado de trabajo
- Aumento de empleo informal o precario
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social
- Marginalidad
- Alta tasas de atraso y abandono de la escuela

Indicadores

Años de estudio de la población, por sexo y por edad (Encuesta Nacional por Muestra de Domicilios - PNAD/IBGE)

Tasa de analfabetismo en el país y por regiones, por sexo (PNAD/IBGE)

Número y porcentual de niños fuera de la escuela o con atraso escolar

Distribución de ocupados y asalariados por sexo, por nivel de instrucción (PED)

Distribución de los ingresos de ocupados y asalariados por sexo, por nivel de instrucción (PED)

Lista de trabajadores con contrato de trabajo, en 31 de diciembre de cada año por sexo, por nivel de instrucción (Relación Anual de Informaciones Sociales – RAIS)

Circulación de trabajadores (admitidos y despedidos) con contrato de trabajo, por sexo, por nivel de instrucción (Registro General de Empleados y Desempleados-CAGED)

Acciones

- Implementación de políticas públicas voltadas para la garantía de la mejora de la calidad de la enseñanza y aumento del nivel de instrucción
- Difundir programas de calificación profesional

Cómo

- Presión junto a los gobiernos Estaduales y Federales
- Sensibilizar entidades sociales en cada región

6) MAYOR PRODUCTIVIDAD CON MENOS MANO DE OBRA

Causas

- Introducción de nuevas tecnologías
- Introducción de nuevas formas de organización y gestión de trabajo
- Intensificación del ritmo de trabajo

Efectos

- Disminución en el ritmo de generación de nuevos puestos de trabajo
- Reducción de los puestos de trabajo
- Alza de las tasas de desempleo
- Aumento de empleo informal o precario
- Intensificación del ritmo de trabajo
- Desempleo estructural
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social

7) NUEVAS TECNOLOGÍAS GENERAN DESEMPLEO

Causas

- Introducción de nuevas tecnologías que economizan mano de obra
- Política económica recesiva no abre oportunidades de trabajo en otros sectores
- No hay compromiso con el mantenimiento de nivel de empleo en empresas que adoptan los nuevos equipos
- Adopción de nuevas tecnologías es hecha sin consentimiento de los sindicatos

Efectos

- Disminución en el ritmo de apertura de nuevos puestos de trabajo
- Reducción de los puestos de trabajo
- Alza de las tasas de desempleo
- Desempleo de larga duración
- Aumento del empleo informal o precario
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social
- Aumento de la productividad no genera desarrollo económico social
- Aumento de la productividad no implica en un aumento salarial y reducción de jornada
- Sindicatos no consiguen negociar el proceso de nuevos equipos
- Fragmentación de la acción sindical
- Trabajadores son compelidos a buscar recalificación permanente

8) NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO GENERAN DESEMPLEO

Causas

- Racionalización de la gestión de las empresas y de los procesos de trabajo implica en número menor de puestos de trabajo
- Disminución de los niveles jerárquicos en las empresas
- Descomprometimiento de las empresas que adoptan programas de calidad total o similares, con el mantenimiento del nivel de empleo

- Adopción de nuevas formas de gestión y organización de trabajo es hecha sin consentimiento de los sindicatos

Efectos

- Disminución en el ritmo de generación de nuevos puestos de trabajos
- Reducción de los puestos de trabajo
- Alza de las tasas de desempleo
- Aumento del empleo informal o precario
- Sindicatos no consiguen negociar la adopción de nuevas formas de organización de trabajo
- Trabajadores hostilizan nuevas formas de organización de trabajo
- Fragmentación de la acción sindical
- Trabajadores son compelidos a buscar calificación permanente
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social

LOS INDICADORES Y ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 6,7,8

Indicadores

Distribución de empresas por tamaño y desempeño

Número de niveles jerárquicos en las empresas/sectores

Tasa de desempleo total, abierto y oculto por el desasosiego y por trabajo precario, por atributos personales (PED)

Tasa de productividad sectorial y de la economía

Número de puestos de trabajos generados y perdidos por sector y en la economía (PED)

Crecimiento de la masa de salarios y de los salarios reales por sector y en la economía (PED)

Metas de Participación de los Trabajadores en las Ganancias y Resultados negociadas con las empresas (SACC-DIEESE)

Informaciones de las empresas

Acciones

- Mobilizar y estimular el debate entre las Centrales Sindicales sobre campaña por descripción desmenuzada de funciones junto a organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo, empresas públicas y privadas
- Actualización de la matriz insumo –producto elaborada por IBGE
- Consultar a DIEESE sobre la viabilidad de tener una encuesta propia sobre productividad y número de mano de obra
- Reducción de jornada de trabajo sin reducción de salarios
- Incorporar la productividad a los salarios
- Exigir balance mensual y anual de las empresas

Cómo

- Intensificar campaña por la reducción de la jornada de trabajo sin reducción de salarios
- Garantizar en los acuerdos y convenciones colectivas el nivel de empleo y la incorporación de la productividad a los salarios

PROBLEMA GENERALES NO DESMENUZADOS

9) BAJAS INVERSIONES EN INFRA-ESTRUCTURAS SOCIALES

Causas

- Ausencia de políticas de inversiones en la protección social
- Prioridad del gobierno federal es el control del déficit público
- Falta de interés por parte de las empresas en hacer inversiones en el área
- Desvío de recursos que deberían ser destinados a los proyectos sociales, principalmente para la amortización de la deuda interna y externa

Efectos

- Disminución de generación de empleos directos e indirectos en este sector
- Comprometimiento de la atención a la población sin recursos
- Empeoramiento de las condiciones de vida
- Aumento de la pobreza y de la exclusión social

10) TRABAJADORES CON CALIFICACIÓN NO ENCUENTRAN PUESTOS DE TRABAJO

Causas

- Disminución del mercado de trabajo
- Cambio y/o desaparecimiento de cargos y funciones
- Cursos de formación profesional ofrecidos no están de acuerdo con las necesidades del mercado de trabajo

Efectos

- “Desvío ocupacional”: trabajadores ocupan puestos que exigen calificación inferior a la que tienen
- Mucho tiempo de procura por nuevos puestos de trabajo
- Informalización creciente del mercado de trabajo: aumento del número de autónomos, “trabajos extras” etc.

11) DIFICULTAD DE INGRESO EN LA PROFESIÓN ELEGIDA

Causas

- Retraimiento del mercado de trabajo
- Cambio y/o desaparecimiento de las funciones /cargos
- Baja valoración social de la formación de nivel técnico
- Alta oferta de mano de obra por culpa de la alza de las tasas de desempleo
- Nivel de instrucción inadecuado
- Formación profesional inadecuada
- Falta de experiencia anterior de trabajo
- Empresas elevan sus condiciones para contratación de trabajadores
- Exigencia de calificación son mayores que la función que el puesto exige

Efectos

- “Desvío ocupacional”: trabajadores ocupan puestos que exigen calificación inferior y/o diferente de la que tienen
- Mucho tiempo de desempleo
- Informalización creciente del mercado de trabajo: aumento del número de autónomos, “trabajos extras” etc.
- Alta tasa de desempleo entre los jóvenes
- Frustración social

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) JUICIO PRECONCEBIDO EN RELACIÓN A LAS MUJERES EN LA CONTRATACIÓN Y EN EL INGRESO A LAS CARRERAS

Causas

- La sociedad encara el trabajo de las mujeres como complemento de la renta familiar
- Idea de que las mujeres no valoran la carrera profesional
- Empresas consideran que el trabajo de la mujer supone mayores costes
- Puestos y carreras son divididos conforme el sexo del trabajador
- Diseño de equipos no llevan en cuenta la ergonomía femenina

Efectos

- Discriminación en función de sexo, raza, estado civil, número de hijos, apariencia personal y condición física
- Disminución de las posibilidades de ascensión profesional de las mujeres
- Dificultad de ingreso de las mujeres en puestos o carreras consideradas “masculinas”

Indicadores

Número y porcentual de hombres y mujeres en las empresas/sectores por edad, raza, estado civil, número de hijos, nivel de instrucción y condición física

Número e porcentual de hombres y mujeres por grupo ocupacional (cargos de ejecución, apoyo y de dirección y planeamiento - PED)

Número e porcentual de hombres y mujeres por grupo ocupacional y niveles de ingresos (PED)

Tasa de desempleo por sexo (PED)

Acciones

- Promover la igualdad de oportunidades para todos en la contratación y en el ingreso en las carreras
- Desarrollar acciones para enfatizar la importancia del cumplimiento del artículo 5º de la Constitución Brasileña y del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo-OIT
- Implementar acciones afirmativas para corregir las distinciones entre hombres y mujeres en la contratación y en el ingreso en las carreras

Cómo

- Realizar amplio debate sobre la equidad de género en el mercado de trabajo con las trabajadoras y los trabajadores, en las entidades sindicales, empresariales etc.
- Incluir cláusula de igualdad en los acuerdos y convenciones colectivas con mecanismos de verificación y control por parte de los sindicatos
- Incluir mecanismos que garanticen la transparencia de los procesos de admisión y selección en los acuerdos y convenciones colectivas

2) DIVISIÓN SEXUAL DEL MERCADO DE TRABAJO

Causas

- Puestos y carreras considerados como femeninos son aquellos vinculados al papel tradicional de la mujer en la sociedad y a su físico
- Puestos con utilización intensiva de tecnología son considerados “masculinos”
- Diseño de los equipos no lleva en cuenta la ergonomía femenina

Efectos

- Dificultades para el ingreso de las mujeres en nuevos puestos o sectores
- Dificultades para el reingreso de las mujeres en el mercado de trabajo en caso de desempleo o licencia por maternidad

Indicadores

Distribución de la ocupación de hombres y mujeres por sectores y ramos de la economía (PED, PNAD)
Número y porcentual de hombres y mujeres por grupo ocupacional (cargos de ejecución, apoyo y de dirección y planeamiento- PED)

Acciones

- Eliminar distinciones en relación a hombres y mujeres en la contratación y en el ingreso en las carreras
- Estimular la formación profesional de hombres y mujeres en todos los sectores y carreras

Cómo

- Incluir mecanismos que garanticen transparencia de los procesos de admisión y selección en los acuerdos y convenciones colectivas
- Realizar amplio debate sobre la equidad en el mercado de trabajo con trabajadoras y trabajadores en las entidades sindicales, empresariales etc.

3) CRECIMIENTO DE LA INSERCIÓN PRECARIA DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Causas

- Flexibilización de derechos y garantías para los trabajadores
- Mujeres ganan salarios menores
- No cumplimiento del Derecho Laboral
- Movimiento sindical no prioriza esta cuestión

Efectos

- Mujeres ocupan puestos más precarios y en sectores menos dinámicos de la economía
- Crecimiento de trabajo informal, sin contrato de trabajo y sin derechos sociales, autónomos etc.

Indicadores

Número y porcentual de hombres y mujeres, por posiciones ocupacionales (ásalariados, autónomos etc. – PED, PNAD)

Número y porcentual de hombres y mujeres asalariados sin contrato de trabajo firmada (PED/PNAD)

Tiempo de permanencia en el empleo de hombres y mujeres (PED/PNAD)

Tasa de rotatividad por sexo

Acciones

- Combatir la precarización del trabajo
- Desarrollar acciones para enfatizar la importancia del cumplimiento de la artículo 5° de la Constitución Brasileña y del Convenio 111 de la OIT
- Proceder a una mayor fiscalización directa por parte de los sindicatos
- Campaña de concientización de los derechos de las empleadas de hogar
- Estimular el contrato de trabajo de las empleadas del hogar a través de descuento de los gastos con INSS (Seguridad Social) en el impuesto sobre la renta de personas

Cómo

- Proponer políticas de ampliación del mercado formal de trabajo para hombres y mujeres

- Proporcionar el debate sobre la reestructuración productiva y sus impactos sobre la precarización de la ocupación de la mujer en el mercado de trabajo
- Realizar amplio debate sobre la equidad de género en el mercado de trabajo
- Incluir en los acuerdos y convenciones colectivas la generación y disponibilidad para los sindicatos del plan de cargos y salarios de las empresas
- Incluir cláusula de igualdad en los acuerdos y convenciones colectivas

4) EXIGENCIA DE DISPONIBILIDAD FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO

Causas

- Programas de calidad y semejantes exigen horas de trabajo extraordinarias
- Programas de metas pueden necesitar horas extraordinarias
- Presión de los jefes por cumplimiento de metas
- Fantasma del desempleo

Efectos

- Exigencia de horas extraordinarias perjudican más a las mujeres porque tienen menos disponibilidad en función de la doble jornada de trabajo
- Aumento de los riesgos de que las mujeres sean preteridas en las promociones o despedidas
- Horas extraordinarias en la mayoría de las veces no son pagas porque son hechas a título de colaboración con la empresa o para alcanzar metas
- Sistema de compensación de horas puede perjudicar la vida social y familiar de los trabajadores y trabajadoras

Indicadores

Número de acuerdos y convenciones colectivas conteniendo cláusulas sobre flexibilización de jornada/ajuste de la jornada de trabajo – “bancos de horas” (SACC-DIEESE)

Número y porcentual de personas que trabajan horas extraordinarias (PED)

Acciones

- Desarrollar la idea de que el trabajo debe ser realizado solamente durante la jornada de trabajo
- Eliminar horas extraordinarias

Cómo

- Campaña de concientización en relación a la doble jornada: trabajo doméstico es responsabilidad de hombres y mujeres
- Buscar junto a las entidades sindicales perfeccionar banco de datos para análisis de la flexibilización de los derechos de los trabajadores en todo país
- Campaña unificada intersindical/Centrales sobre los males de la hora extraordinarias. Temas propuestos:
Haz el amor ...no hagas horas extraordinarias
Trabajar para la empresa sólo durante la jornada de trabajo

INFORMACIONES ÚTILES - EMPLEO

Población Económicamente Activa Brasil y grandes regiones 1997

Regiones	Población económicamente activa	%	Hombres	%	Mujeres	%
Norte Urbana	3.222.002	100,0	1.927.435	59,8	1.294.567	40,2
Noreste	21.170.684	100,0	12.567.191	59,4	8.603.493	40,6
Sudeste	32.760.633	100,0	19.637.964	60,0	13.122.669	40,0
Sur	12.547.265	100,0	7.332.428	58,4	5.214.837	41,6
Centro-Oeste	5.382.185	100,0	3.273.916	60,8	2.108.269	39,2
Brasil (1)	75.213.283	100,0	44.832.163	59,6	31.381.120	40,4

Fuente: IBGE, PNAD

Elaboración: DIEESE

Nota: (1) No incluida la población rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá

Obs.: El total presenta diferencia para más de 130,514 personas en relación a la suma de las regiones

Estructura de la Ocupación Brasil 1990-1997

Posición	(en %)				
	1990	1993	1995	1996	1997
Empleados	64,7	59,3	58,6	60,4	59,7
Trabajadores por su cuenta	22,7	21,7	22,6	22,3	22,7
Empleadores	4,6	3,6	3,9	3,7	4,0
Trabajadores sin ingresos	8,0	10,5	10,0	9,1	9,0
Trabajadores en la producción para consumo próprio (1)	-	4,8	4,6	4,3	4,3
Trabajadores en la producción para usopropio (1)	-	0,2	0,2	0,3	0,3
Total (2)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: IBGE, PNAD

Elaboración: DIEESE

Nota: (1) Esas categorías fueron incluidas a partir de las encuestas de 1992/93

(2) En 1990 no incluye la población de la zona rural de la antigua región norte. De 1993 a 1997 no incluye la población de las zonas rurales de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá.

Obs.: Datos transcritos de las tablas originales, que presentan diferencias entre el total y la suma de las categorías

Población Ocupada, por Sector de la Economía y Sexo Brasil 1997

Sector	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Actividad Agrícola	11.254.447	26,8	5.516.228	20,2	16.770.675	24,2
Industria de transformación	6.101.334	14,5	2.405.648	8,8	8.506.982	12,3
Industria de Construcción	4.485.987	10,7	97.512	0,4	4.583.499	6,6
Otras actividades industriales	658.297	1,6	116.111	0,4	774.306	1,1
Comercio de mercancías	5.613.928	13,4	3.608.861	13,2	9.222.789	13,3
Prestación de servicios	5.224.537	12,4	8.256.571	30,2	13.481.108	19,4
Servicios auxiliares de la actividad económica	1.603.708	3,8	870.517	3,2	2.474.225	3,6
Transportes y telecomunicaciones	2.506.673	6,0	252.301	0,9	2.758.974	4,0
Social	1.626.055	3,9	4.706.756	17,2	6.332.811	9,1
Administración pública	2.083.961	5,0	1.064.264	3,9	3.148.225	4,5
Otras actividades	818.331	1,9	459.580	1,7	1.277.911	1,8
Total (1)	41.977.258	100,0	27.354.249	100,0	69.331.507	100,0

Fuente: IBGE, PNAD

Elaboración: DIEESE

Nota (1): No incluye la población de la zona rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá

Tasa de Participación de la Población en Edad Activa en el Mercado de Trabajo, según el sexo y la edad

Región Metropolitana de São Paulo - 1989/98

(en %)

Sexo y edad	1989	1992	1996	1997	1998
Mujeres	46,1	48,4	50,2	50,5	50,9
10 a 14 años	9,7	8,7	7,9	8,0	5,7
15 a 17 años	55,3	50,1	46,4	45,9	42,8
18 a 24 años	67,8	70,1	69,9	68,8	70,6
25 a 39 años	58,2	63,9	67,8	68,4	69,8
40 años y más de 40	33,4	36,4	40,1	40,6	40,3
Hombres	77,3	75,7	74,5	73,9	73,3
10 a 14 años	19,4	16,3	13,6	11,5	10,4
15 a 17 años	74,9	68,0	59,1	56,4	55,4
18 a 24 años	92,6	91,2	89,0	88,3	87,5
25 a 39 años	96,4	95,8	95,0	95,2	94,5
40 años y más de 40	72,7	72,6	74,1	73,6	72,7
Total	61,1	61,5	61,8	61,7	61,6
10 a 14 años	14,6	12,5	10,8	9,7	8,1
15 a 17 años	64,8	58,9	52,5	51,1	48,9
18 a 24 años	80,0	80,4	79,4	78,4	78,9
25 a 39 años	76,6	79,3	80,8	81,2	81,7
40 años y más de 40	51,6	53,0	55,6	55,6	55,1

Fuentes: DIEESE/SEADE.PED – Encuesta de empleo e desempleo

Tasas de Participación de la Población en Edad Activa en el Mercado de Trabajo, según el sexo y cargo en el domicilio

Región Metropolitana de São Paulo 1989/98

(en %)

Sexo y cargo en el domicilio	1989	1992	1996	1997	1998
Mujeres	46,1	48,4	50,2	50,5	50,9
Jefe	56,2	56,6	57,7	58,2	58,0
Cónyuge	39,1	44,0	48,5	48,6	49,6
Hija	50,8	49,6	48,3	49,0	49,0
Otros	52,4	53,7	53,1	52,7	51,8
Hombres	77,3	75,7	74,5	73,9	73,3
Jefe	86,5	85,4	85,2	85,3	84,0
Cónyuge	(1)	80,2	82,5	73,5	80,7
Hijo	62,4	60,2	57,7	56,7	56,5
Otros	79,4	76,1	75,6	73,2	74,8
Total	61,1	61,5	61,8	61,7	61,6
Jefe	81,1	79,2	79,3	79,4	78,1
Cónyuge	39,3	44,3	48,9	48,9	50,0
Hija	56,8	55,1	53,1	53,0	52,9
Outro	63,8	63,2	62,9	61,5	61,9

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Nota (1) La muestra no comporta desagregación para esta categoría

Tasas de Participación de la Población en Edad Activa en el Mercado de Trabajo, según el sexo y el nivel de instrucción
Región Metropolitana de São Paulo 1989/98

(en %)

Sexo y nivel de instrucción	1989	1992	1996	1997	1998
Mujeres	46,1	48,4	50,2	50,5	50,9
Analfabetas + EGB	37,5	38,7	38,0	38,2	37,4
EGB + Bachillerato no concluído	57,0	57,5	58,0	58,0	57,3
Bachillerato + Universidad no concluída	66,8	67,8	69,3	69,2	71,1
Universidad	81,1	81,4	80,7	81,4	80,7
Hombres	77,3	75,7	74,5	73,9	73,3
Analfabetos + EGB	70,6	68,1	65,2	64,2	62,8
EGB + Bachillerato no concluído	88,0	85,9	82,6	82,1	82,0
Bachillerato + Universidad no concluída	91,0	89,5	89,5	88,9	88,5
Universidad	94,0	93,0	92,7	92,8	91,5
Total (1)	61,1	61,5	61,8	61,7	61,6
Analfabetos + EGB	53,1	52,6	51,0	50,6	49,6
EGB + Bachillerato no concluído	72,1	70,9	69,8	69,5	69,1
Bachillerato + Universidad no concluída	78,6	78,3	78,6	78,3	79,1
Universidad	87,9	87,3	86,6	87,0	86,0

Fuente: DIEESE/ SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Nota: (1) Incluso los que no declararon nivel de instrucción

Distribución de las mujeres ocupadas, por grupos ocupacionales
Región Metropolitana de São Paulo 1988/98

(en %)

Grupos de ocupacionales	1989	1992	1996	1997	1998
Dirección y planeamiento	9,7	10,9	12,9	13,9	14,0
Empresarias, dirección y gerencia	3,8	4,4	5,4	6,1	6,4
Planeamiento y organización	5,8	6,6	7,5	7,7	7,6
Ejecución	65,6	61,3	61,3	61,7	60,1
Calificado	8,0	7,8	7,6	7,5	7,3
Semicalificado	24,7	24,0	23,7	22,8	22,6
No calificado	21,3	16,8	18,0	18,8	19,0
Poco definidas	11,6	12,7	12,0	12,5	11,2
Apoyo	24,7	27,7	25,9	24,4	25,8
No operacional	9,1	8,4	6,7	7,0	7,7
Servicios de oficina	8,7	8,5	8,9	7,9	8,2
Servicios generales	6,9	10,8	10,3	9,6	10,0
Ocupadas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DIEESE / SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

**Distribución de los hombres ocupados, por grupos ocupacionales
Región Metropolitana de São Paulo – 1989/98**

(en %)

Grupos ocupacionales	1989	1992	1996	1997	1998
Dirección y planeamiento	15,9	16,0	17,6	18,5	18,5
Empresarias, dirección y gerencia	9,2	9,1	10,6	11,5	11,2
Planeamiento y organización	6,7	6,9	7,0	7,0	7,3
Ejecución	68,0	67,4	68,5	67,5	67,1
Calificado,	10,3	10,5	9,3	9,4	9,3
Semicalificado	33,6	33,7	36,4	36,0	36,0
No calificado	10,1	8,0	7,8	7,5	7,9
Poco definidas	14,0	15,2	14,9	14,6	13,9
Apoyo	16,0	16,6	13,9	14,0	14,5
No operacional	7,8	7,5	6,9	7,3	7,3
Servicios de oficinas	2,2	2,6	2,6	2,2	2,4
Servicios Generales	6,1	6,5	4,4	4,6	4,8
Ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: DIEESE/SEADE, PED – Encuesta de empleo y desempleo

**Tasa de desempleo, por sexo
Región Metropolitana de São Paulo 1989/98**

(en %)

Situación	Años				
	1989	1992	1996	1997	1998
Hombres					
Desempleo Total	7,5	13,9	13,5	14,2	16,0
Abierto	5,4	7,7	8,1	8,4	9,5
Desempleo oculto	2,1	6,2	5,4	5,8	6,6
Mujeres					
Desempleo total	10,6	17,1	17,2	18,3	21,2
Abierto	8,2	11,5	12,5	12,9	14,7
Desempleo oculto	2,5	5,5	4,7	5,4	6,5
Total					
Desempleo total	8,7	15,2	15,1	16,0	18,3
Abierto	6,5	9,3	10,0	10,3	11,7
Desempleo oculto	2,2	6,0	5,1	5,7	6,6

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

**Tasa de desempleo por sexo y edad
Región metropolitana de São Paulo 1998**

(en%)

Edad	Tasa de desempleo		
	Hombres	Mujeres	Total
10 a 14 años	47,6	52,0	49,2
15 a 17 años	42,0	52,6	46,7
18 a 24 años	22,3	29,7	25,7
24 a 39 años	12,6	17,1	14,6
40 años y más de 40	10,0	12,1	10,9
Total	16,0	21,2	18,3

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Tasa de desempleo según el sexo y cargo en el domicilio

Región Metropolitana de São Paulo – 1998

(en %)

Cargo en el domicilio	Tasa de desempleo		
	Hombres	Mujeres	Total
Jefe	10,3	13,8	10,8
Cónyuge	(1)	17,8	17,7
Hijo	27,4	30,3	28,7
Otros	21,6	21,3	21,7
Total	16,0	21,2	18,3

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Nota: (1) La muestra no comporta desagregación para esta categoría

Tasa de desempleo, según el sexo y nivel de instrucción

Región metropolitana de São Paulo 1998

(en %)

Nivel de Instrucción	Tasa de desempleo		
	Hombres	Mujeres	Total
Analfabeto + EGB no concluído	19,5	22,9	20,8
EGB + Bachillerato no concluído	19,1	30,3	24,0
Bachillerato + Universidad no concluída	11,7	18,5	15,0
Universidad	3,7	6,8	5,2
Total	16,0	21,2	18,3

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Distribución de los desempleados, según el sexo

Región metropolitana de São Paulo – 1985-1998

(en %)

Años	Desempleados		
	Hombres	Mujeres	Total
1985	51,2	48,8	100,0
1989	52,3	47,7	100,0
1990	53,8	46,2	100,0
1992	54,0	46,0	100,0
1993	53,7	46,3	100,0
1994	52,4	47,6	100,0
1995	51,8	48,2	100,0
1996	51,6	48,4	100,0
1997	50,8	49,2	100,0
1998	50,0	50,0	100,0

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Tiempo medio de la busca por trabajo, por clase de desempleo

Región metropolitana de São Paulo – 1985/1998

(en semanas)

Años	Clase de desempleo		
	Total	Abierto	Oculto
1985	25	22	30
1986	17	15	19
1987	14	13	17
1988	15	14	20
1989	15	13	21
1990	16	14	22
1992	18	16	24
1993	23	19	28
1994	26	22	31
1995	25	21	31
1996	22	18	29
1997	24	21	29
1998	28	24	35

Fuente: DIEESE/SEADE . PED – Encuesta de empleo y desempleo

TEMA 1 – SALARIO E INGRESOS

Problemas Generales

1. Faltan informaciones sobre las políticas de salarios adoptados por las empresas
2. No cumplimiento de las leyes y de los acuerdos y convenciones colectivas
3. La parte variable de la remuneración se amplía con la participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas

Problemas específicos en la cuestión de género

1. Falta de programas de promoción e incentivo profesional para mujeres
2. Ausencia de mujeres en las Comisiones de Negociaciones de participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas – PLR

Problemas generales no desmenuzados

4. Flexibilización de los planes de salarios (“individualización de los salarios”)
5. Falta de divulgación de los planes de metas de PLR

Problemas específicos no desmenuzados

3. Patamares salariales de las mujeres son más bajos
4. Dificultad de ascensión profesional de la mujer en el plan de carrera
5. Programas de meta perjudican a las mujeres

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS GENERALES

1) FALTAN INFORMACIONES SOBRE LAS POLÍTICAS DE SÁLARIOS ADOPTADAS POR LAS EMPRESAS

Causas

- Recusa y/o resistencia empresarial en suministrar informaciones sobre la empresa a los sindicatos
- Ausencia de organización de los trabajadores en los locales de trabajo
- Sindicatos no están preparados para interpretar informes gerenciales de las empresas

Efectos

- Dificultades para la negociación colectiva
- Utilización de criterios clientelistas discriminatorios para la admisión o promoción

Indicadores

- Levantamiento de los acuerdos y convenciones colectivas conteniendo el establecimiento de la menor remuneración por categoría , plan de cargos y salarios e informaciones sobre personal (SACC-DIEESE)

Acciones

- Viabilizar la generación de planes de cargos y salarios por sector o clase de actividad
- Obtener las informaciones sobre las políticas de salarios adoptadas por las empresas
- Implementar las organizaciones de trabajadores en el local de trabajo

Cómo

- Incluir cláusulas en los acuerdos y convenciones colectivas que garanticen la disponibilidad de las informaciones por las empresas
- Incluir en los acuerdos y convenciones colectivas la generación y disponibilidad del plan de cargos y salarios
- Trazar diagnóstico para combatir y denunciar los problemas encontrados, con base en la acción propuesta (obtener informaciones sobre cargos y salarios)

2) FALTA DE CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y DE LOS ACUERDOS Y CONVENCIONES COLECTIVAS

Causas

- Mecanismos de fiscalización de cumplimiento del Derecho Laboral son ineficientes
- Bajo poder de presión de los trabajadores en función de las altas tasas de desempleo
- Ausencia de organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo
- Relaciones de trabajo precarias

Efectos

- Salarios diferentes para funciones iguales
- Trabajo precario
- Bajos salarios y pérdida de los derechos

Indicadores

- Mapeamiento de las reclamaciones de los trabajadores
- Levantamiento de irregularidades comprobadas por los sindicatos a través de las homologaciones de despidos

Acciones

- Exigir el cumplimiento del Derecho Laboral y de los acuerdos y convenciones colectivas
- Proceder a una mayor fiscalización por parte de los sindicatos

Cómo

- Encaminar problemas comprobados al Ministerio Público y a las “Delegacias Regionais de Trabalho”

3) PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS LUCROS Y RESULTADOS DE LAS EMPRESAS AMPLÍA PARTE VARIABLE DE SUS INGRESOS

Causas

- Busca de flexibilidad de costes por parte de las empresas
- Posibilidad de que las empresas reduzcan las obligaciones patronales y los impuestos sociales
- Dificultad de negociación de aumentos salariales con la estabilidad económica
- Falta de experiencia de los trabajadores para montar los planes de metas y en la negociación de PLR
- Ausencia de las organizaciones de trabajadores en el local de trabajo dificulta el acceso a los datos de las empresas
- Falta de discusión previa de las metas con el conjunto de trabajadores
- PLR no es utilizada para reforzar la acción sindical dentro de la empresa

Efectos

- Inestabilidad de los ingresos de los trabajadores
- Ganancias en la productividad no se incorporan a los sueldos de los trabajadores
- Salarios no crecen
- Trabajador aumenta su preocupación con el desempeño de la empresa
- Trabajadores toman para si mismos parte de los riesgos monetarios de las empresas
- Intensificación del trabajo
- PLR pasa a ser solamente un abono y autofinanciable
- Trabajadores pagan Impuesto sobre la Renta sobre PLR sin embargo las empresas pueden deducirla
- No se recoge el ‘Fondo de Garantia por Tempo de Serviço’ y otras obligaciones patronales sobre PLR

Indicadores

Proporcionalidad entre ingresos derivados de PLR y los sueldos

Levantamiento de los acuerdos colectivos conteniendo el establecimiento de PLR (SACC-DIEESE)

Acciones

- Ampliar el debate sobre PLR en el movimiento sindical
- Transformar la Medida Provisoria actual que establece PLR en ley, con la participación de las centrales sindicales
- Utilizar la negociación de PLR como espacio de organización de los trabajadores en el local de trabajo y de la participación del sindicato en la vida de la empresa

Cómo

- Promover congresos y cursos para evaluación de las experiencias y para capacitación de las direcciones sindicales para la negociación de PLR
- Elaborar y presentar al Congreso proyecto de ley de las centrales sindicales sobre PLR

PROBLEMAS GENERALES NO DEMENUZADOS

4) FLEXIBILIZACIÓN DE LOS PLANES DE SALARIO (INDIVIDUALIZACIÓN DE LOS SALARIOS)

Causas

- Ideología de la flexibilización
- Empresas quieren posibilidades de obtener facilidades para gerir costes con mano de obra
- Nivelamiento por abajo del Derecho Laboral

Efectos

- Incentivos a la competencia entre los trabajadores
- Falta de transparencia en la justificativa de diferenciaciones salariales entre los trabajadores
- Debilidad del movimiento sindical

5) FALTA DE DIVULGACIÓN DE LOS PLANES DE META DE PLR.

Causas

- Trabajadores preocupados con los resultados financieros del acuerdo de PLR dan poca importancia para las metas negociadas
- Falta de preparación de los trabajadores para negociar
- Comisión que negocia PLR muchas veces no cuenta con la participación del sindicato
- Falta de interés de los empresarios para discutir las metas con los trabajadores
- Falta de interés de los propios trabajadores para conocer/entender/divulgar las metas definidas en los acuerdos de PLR
- Falta de organización de los trabajadores en los locales de trabajo

Efectos

- Indiferencia de los trabajadores con relación al plan
- Negociación de metas que no se pueden alcanzar
- Metas negociadas no son conocidas y/o entendidas por los trabajadores
- Intensificación del ritmo de trabajo
- Negociación de PLR no es utilizada por los sindicatos para obtener acceso a las informaciones de las empresas
- Posibilidades generadas por PLR para conocer el proceso de producción no son aprovechadas por los sindicatos

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) FALTA DE PROGRAMAS DE PROMOCIÓN E INCENTIVO PROFESIONAL PARA MUJERES

Causas

- Juicio preconcebido en relación a las políticas de promoción e incentivo profesional para mujeres por parte de los empresarios, trabajadores y sindicalistas
- Desconocimiento de las experiencias de políticas de acciones afirmativas implementadas en Brasil
- Desconocimiento de las experiencias de políticas de acciones afirmativas en otros países

Efectos

- Participación de las mujeres en el mercado de trabajo sigue restringida
- Mujeres se sujetan más a las situaciones desfavorables
- Diferenciaciones salariales entre hombres y mujeres
- Poca participación de las mujeres en el movimiento sindical

Indicadores

Número y porcentual de hombres y mujeres que trabajan en las empresas/sectores por edad, raza, estado civil, número de hijos, nivel de instrucción y condición física

Número y porcentual de hombres y mujeres por grupo ocupacional (cargos de ejecución, apoyo y de dirección y planeamiento) y clase de ingresos (PED)

Número y porcentual de mujeres que participan de los programas y cursos de formación profesional

Levantamiento de programas de promoción con recorte de raza, edad, estado civil y condición física

Acciones

- Generar condiciones para el establecimiento de programas e incentivo profesional para mujeres (acciones afirmativas)
- Sensibilizar a los dirigentes sindicales sobre la importancia del establecimiento de acciones afirmativas para mujeres
- Realizar eventos para la sensibilización de los empresarios en la cuestión de las acciones afirmativas para mujeres
- Desarrollar los indicadores necesarios para el acompañamiento de este problema

Cómo

- Establecer e implementar la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales
- Elaborar propuestas de acciones afirmativas y ofrecer como subsidio a los empresarios
- Monitorar y evaluar el uso de propuestas de acciones afirmativas por las empresas
- Hacer un levantamiento del número de mujeres que trabajan en las empresas/sectores, por muestra, con la ocupación de cargos de dirección/coordiación, raza, edad, condición física, estado civil (sindicatos, centrales sindicales, DIEESE)
- Realizar un levantamiento sobre la participación de las mujeres en programas y cursos de formación profesional junto al Sistema S, Centrales Sindicales, Sindicatos y Comisiones de Empleados, con recorte de raza, edad, estado civil, condición física etc.

2) AUSENCIA DE MUJERES EN LAS COMISIONES DE NEGOCIACIÓN DE PLR

Causas

- Poca participación de las mujeres en las actividades sindicales
- Dirigentes sindicales hombres no discuten las cuestiones relativas a las mujeres

Efectos

- Cuestiones específicas de las mujeres no son discutidas y acordadas
- Dificultad para conseguir garantías específicas para las mujeres en los acuerdos y convenciones colectivas

Indicadores

Porcentual de mujeres en las comisiones proporcional a su número en la empresa/local de trabajo

Porcentual de mujeres sindicalizadas en las bases del sindicato

Acciones

- Estimular la mayor participación de mujeres en la vida sindical
- Establecer proporcionalidad de hombres y mujeres en las organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo

Cómo

- Hacer con que consten puntos específicos sobre la participación de mujeres en los estatutos de las organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo
- Proporcionar mayor sindicalización de mujeres

PROBLEMAS ESPECÍFICOS NO DESMENUZADOS

1) Patamares salariales de las mujeres son más bajos

Causas

- Trabajo de la mujer es visto como secundario o complementario
- Cultura de que las mujeres “pueden” ganar menos
- Idea social de que las mujeres no valoran la carrera
- Calificación de las mujeres es considerada como “talento natural femenino” y no como preparación profesional
- Empresas contrabalancean alegados “costes extraordinarios” de las mujeres con rebajamiento salarial

Efectos

- Rebajamiento de la remuneración de las mujeres en todos los niveles de la escala jerárquica de las empresas
- Rebajamiento del patamar salarial de hombre y mujeres
- Utilización de la mano de obra femenina como variable de ajuste de costes de las empresas

4) DIFICULTAD DE ASCENSIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES EN LOS PLANES DE CARRERA

Causas

- Empresas aducen “costes extraordinarios” con las trabajadoras
- Idea de que las mujeres no valoran la carrera profesional
- Mujeres tienen dificultad en desdoblarse la jornada de después del horario de trabajo

- Exigencia de desempeño son mayores para las mujeres
- Exigencias ocultas de “buena figura” por parte de las empresas

Efectos

- Pocas mujeres en los cargos de dirección en las empresas
- Rebajamiento de las posibilidades de aumento de renta de las mujeres

5) PROGRAMAS DE METAS PREJUDICAN A LAS MUJERES

Causas

- Criterios para medir el absentismo en las empresas perjudican a las mujeres (ejemplo: faltas para cuidar de los hijos)
- Metas de producción que necesiten horas extraordinarias

Efectos

- Mujeres son perjudicadas en sus ingresos
- Mayores presiones contra la mujer

INFORMACIONES ÚTILES - SALARIO Y REMUNERACIONES

Distribución de los ocupados por nivel de ingresos

Brasil 1996

Nivel de ingresos	(en %)		
	Hombres	Mujeres	Total
Hasta 1 salario mínimo	16,1	24,6	19,5
Más de 1 a 2 salarios mínimos	19,5	19,7	19,6
Más de 2 a 3 salarios mínimos	13,8	11,8	13,0
Más de 3 a 5 salarios mínimos	15,8	10,6	13,8
Más de 5 a 10 salarios mínimos	13,3	7,9	11,2
Más de 10 a 20 salarios mínimos	6,4	3,4	5,2
Más de 20 salarios mínimos	3,5	1,4	2,7
Sin renta (1)	9,8	19,7	13,7
Sin declaración	1,7	1,0	1,4
Total	100,0	100,0	100,0

Fuente: IBGE. PNAD

Nota: (1) Incluidas las personas que ganaron solamente bonificaciones

Obs.: a) Ingreso mensual de todos los trabajos

b) No incluida la población de la zona rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá

Ingreso medio real por hora de los ocupados en el trabajo principal

Región Metropolitana de São Paulo 1998

Posición ocupacional	(en reales diciembre 1998)	
	Hombres	Mujeres
Total asalariados	4,82	4,39
Asalariados del sector privado	4,55	3,89
Con contrato de trabajo	4,98	4,15
Sin contrato de trabajo	2,97	2,62
Asalariados del sector público	8,27	6,58
Autónomos	3,88	2,68
Empleadores	10,56	8,26
Empleados domésticos	(1)	1,85
Total de ocupados	5,10	3,79

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Nota: (1) La muestra no comporta desagregación para esa categoría

Obs.: Inflator utilizado : ICV DIEESE

Ingreso medio real por hora de los ocupados en el trabajo principal, según sector de actividad por sexo

Región Metropolitana de São Paulo 1998

Sector de actividad	(en reales diciembre 1998)	
	Hombres	Mujeres
Industria	5,86	3,79
Comercio	3,78	2,78
Servicios	5,34	5,06
Construcción Civil	4,38	(1)
Servicios domésticos	(1)	1,85
Total (2)	5,10	3,79

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo In: Mujer&Trabajo

Nota: (1) La muestra no comporta desagregación para esa categoría

(2) Incluso otros sectores de actividad económica

Obs.: Inflator utilizado : ICV – DIEESE

Ingreso medio real por hora de los ocupados en el trabajo principal, según grupo ocupacional, por sexo

Región Metropolitana de São Paulo-1998

(en reales diciembre 1998)

Grupo ocupacional	Hombres	Mujeres
Dirección y planeamiento	11,77	9,38
Ejecución	3,66	2,70
Apoyo	3,48	3,65
Total	5,10	3,79

Fuente : DIEESE/SEADE, PED – Encuesta de empleo y desempleo

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

Ingreso medio real por hora de ocupados en el trabajo principal, según nivel de instrucción, por sexo Región Metropolitana de São Paulo 1998

(en reales diciembre 1998)

Nivel de Instrucción	Hombres	Mujeres
EGB	2,77	1,85
EGB y Bachirellato	3,64	2,45
Bachillerato y universidad	6,25	4,25
Universidad	16,11	10,89
Total (1)	5,10	3,79

Fuente: DIEESE/ SEADE,PED – Encuesta de empleo y desempleo

Nota: (1) Incluso los analfabetos y sin enseñanza formal

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

Ingreso medio real por horas de los ocupados en el trabajo principal, según raza, por sexo Región metropolitana de São Paulo 1996

(en reales julio 1997)

Raza	Hombres	Mujeres	Total
Blancos	6,23	4,40	5,53
Negros	3,27	2,18	2,78
Mulatos	3,14	2,24	2,78
Amarillos	(1)	(1)	9,51
Total (2)	5,31	3,72	4,69

Fuente: DIEESE/SEADE, PED - Encuesta de empleo y desempleo

Nota: (1) La muestra no comporta desagregación para esa categoría

(2) Incluso los que no declaran la raza

Obs.: Inflator utilizado: ICV-DIEESE

Representación de los trabajadores en las negociaciones de PLR Brasil-1996/1997

(en %)

Clase de representación	1996	1997
Comisión de empleados	26,8	40,3
Representación sindical	25,9	17,7
Empleados y representación sindical	45,6	41,6
Total	100,0	100,0

Fuente: DIEESE.In: Investigación DIEESE sobre la participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas (en marcha)

Nota: (1) Modalidades de abono no vinculadas a lucros o metas

Acuerdos y convenciones colectivas por clase de participación en los lucros y resultados negociada Brasil 1996-1997

Clase de participación	1996		1997	
	Número de acuerdos y convenciones	%	Número de acuerdos y convenciones	%
Lucros	21	4,6	18	3,5
Resultados	203	44,5	304	59,2
Lucros y resultados	26	5,7	66	12,8
Independiente (1)	206	45,2	126	24,5
Total	456	100,0	514	100,0

Fuente: DIEESE. In: Investigación DIEESE sobre la participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas (en marcha)

Nota: (1) modalidades de abono no vinculadas a lucros o metas

Acuerdos y convenciones colectivas de PLR por tamaño de empresa Brasil 1996-1997

Tamaño de la Empresa	1996 Número de acuerdos y convenciones	%	1997 Número de acuerdos y convenciones	%	Total Número de acuerdos y convenciones	%
Hasta 50 empleados	83	18,2	71	13,8	154	15,9
De 51 hasta 200 empleados	124	27,2	151	29,4	275	28,4
De 201 hasta 500 empleados	70	15,4	74	14,4	144	14,8
Más que 500 empleados	110	21,1	146	28,4	256	26,4
Número de empleados no informado	69	15,1	72	14,0	141	14,5
Total	456	100,0	514	100,0	970	100,0

Fuente: DIEESE. In: Investigación DIEESE sobre la participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas (en marcha)

Nota : (1) Modalidades de abono no vinculadas a lucros o metas

TEMA 2 – SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Problemas generales

1. Falta de prevención de salud y seguridad en el trabajo
2. Comisión Interna de Prevención de Accidentes – CIPA – no comprometida con la salud y la seguridad en el trabajo.
3. Jornada flexible
4. Horas extraordinarias implican en sobrecarga física y mental de los trabajadores
5. Acoso sexual

Problemas específicos en la cuestión de género

1. Desconocimiento sobre la salud ocupacional y su relación con la salud de la reproducción de los hombres y de las mujeres
2. La salud de la reproducción no es priorizada en la acción sindical y en las negociaciones colectivas
3. Falta de guarderías con horarios compatibles y en locales accesibles para los trabajadores
4. Falta de local adecuado para amamantamiento
5. Ausencia de local adecuado para higiene de la trabajadora rural y urbana
6. Cambiar el derecho a la guardería por dinero
7. Ausencia de protección a las madres y padres adoptivos

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS GENERALES

1) FALTA DE PREVENCIÓN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Causas

- Empresarios que no invierten en prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades ocasionadas por las profesiones

Efectos

- Gran número de accidentes en el trabajo y enfermedades ocasionadas por las profesiones

2) COMISIÓN INTERNA DE PREVENCIÓN DE ACCIDENTES – CIPA NO COMPROMETIDA CON LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Causas

- Carácter de CIPA y su forma de composición no atienden a los intereses de los trabajadores y en la mayoría de los casos cumplen solamente las formalidades legales

Efectos

- Falta de fiscalización y providencias de las CIPA's en lo que se refiere a la salud y a la seguridad en el trabajo
- Crecimiento del número de accidentes de trabajo y enfermedades ocasionadas por las profesiones

LOS INDICADORES Y LAS ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 1 Y 2

Indicadores

Número de accidentes de trabajo por clase de accidentes, clase de actividad, empresa y atributos personales del trabajador (sexo, edad, función etc.), periodo y condiciones de trabajo

Número de programas de prevención y tratamiento realizados por empresas y entidades sindicales

Levantamiento y acompañamiento de encuestas realizadas en este campo

Acciones

- Ampliar la prevención de la salud y seguridad en el trabajo
- CIPA comprometida con la salud y la seguridad en el trabajo

Cómo

- Realizar campañas periódicas de información sobre la prevención de la salud y seguridad en el trabajo
- Exigir que los "cipeiros" se comprometan con sus obligaciones

3) JORNADA FLEXIBLE

Causas

- Interés del patronato de adaptar la producción a la demanda sin el pago de horas extraordinarias

Efectos

- Periodos de intensificación del ritmo de trabajo y, en la épocas de reflujo, posibilidades de despido
- Nerviosismo, estrés y sobrecarga de hombres y mujeres trabajadores
- Desorganización de la vida personal y familiar de hombres y mujeres trabajadores

4) HORAS EXTRAORDINARIAS IMPLICAN EN SOBRECARGA FÍSICA Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES

Causas

- Necesidad de las empresas de intensificar la producción en momentos de aumento de la demanda
- Economía de costes con la no contratación de más trabajadores

Efectos

- Mayores riesgos de accidentes y enfermedades en el trabajo
- Menor generación de nuevos puestos de trabajo
- Se constituye una “cultura” de la hora extraordinaria como forma de ganar más a finales de mes

LOS INDICADORES Y LAS ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 3 Y 4

Indicadores

Acompañamiento de las cláusulas sobre jornada flexible y horas extraordinarias en los acuerdos, convenciones colectivas y pautas de negociación con indicadores para evaluación de los resultados

Acciones

- Aclarar los aspectos prejudiciales en la jornada flexibles en relación a la salud de los trabajadores y trabajadoras
- Prohibir horas extraordinarias

Cómo

- Realizar actividades de explicación: reuniones, charlas, cursos , congresos, campañas etc
- Presentar proyecto de ley prohibiendo la realización de horas extraordinarias

5) ACOSO SEXUAL

Causas

- Estructura machista de la sociedad
- Estructura jerárquica de las empresas
- Poder e impunidad de los jefes

Efectos

- Mantenimiento del empleo y/o de la integridad física de las víctimas pasa a depender de la concesión de favores sexuales
- Presión física y psicológica sobre las mujeres
- Nerviosismo, estrés, enfermedades nerviosas

Indicadores

Acompañamiento de las cláusulas sobre acoso sexual en los acuerdos, convenciones colectivas y pautas de negociación con indicadores para evaluación de los resultados

Acciones

- Ampliar el nivel de denuncia sobre el acoso sexual

Cómo

- Realizar actividades de explicaciones: reuniones, charlas, cursos, congresos, campañas etc.
- Incluir cláusula de garantías para las víctimas de acoso sexual en los acuerdos y convenciones colectivas
- Fundar comisiones de averiguación de las denuncias de acoso sexual en las empresas ante el sindicato

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1) DESCONOCIMIENTO SOBRE LA SALUD ACUPACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA SALUD DE REPRODUCCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES

Causas

- Investigaciones sobre la salud ocupacional y la salud de la reproducción en el trabajo de la mujer y de los hombres es pequeña y no tienen amplia divulgación
- Poco interés empresarial en el tema, en función de sus costes para las empresas
- Trabajadores no presionan políticamente por esos aspectos
- Problemas son considerados como propios de las mujeres.

Efectos

- Ausencia de programas de prevención y tratamiento
- Males y /o disturbios de la salud no son tratados como tales
- Condiciones de trabajo incompatible con la ergonomía de la mujer y del hombre

Indicadores

Número de actividades de información realizadas por las entidades sindicales para preparar a los dirigentes sindicales hombres y mujeres para la negociación de este tema

Acciones

- Dominar el debate de la especificación de las mujeres en los temas referentes a la salud, seguridad en el trabajo y salud de la reproducción

Cómo

- Sistematizar y divulgar investigaciones y encuestas existentes en esta área
- Realizar actividades de formación para el debate en las negociaciones de este tema: cursos, congresos, charlas etc.

2) LA SALUD DE LA REPRODUCCIÓN NO ES PRIORIZADA EN LA ACCIÓN SINDICAL Y EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Causas

- Poco interés empresarial en la cuestión, en función de sus costes para las empresas
- Trabajadores consideran “cuestión pequeña” y no presionan para incluirla en las negociaciones
- Problemas relacionados a la salud de la reproducción son considerados como propios de las mujeres

Efectos

- Ausencia de programas de prevención y tratamiento de enfermedades y/o disturbios de la salud
- Enfermedades y/o disturbios de la salud no son tratados como tales
- Falta de acompañamiento en el periodo prenatal
- Riesgos a la salud de la gestante y del bebé

3) FALTA DE GUARDERÍAS CON HORARIOS COMPATIBLES Y LOCALES ACCESIBLES PARA LOS TRABAJADORES

Causas

- Falta de empeño de los empresarios para aumentar los costes para mantener las guarderías
- La educación de los hijos es tarea creída sólo para las mujeres
- Sindicatos no presionan para hacer cumplir las leyes del trabajo
- Desconocimiento de las leyes

Efectos

- Ausencia de condiciones adecuadas para el cuidado con los niños genera problemas en el trabajo para las mujeres
- Mujeres trabajan más preocupadas y nerviosas
- Estrés más alto para madres e hijos

LOS INDICADORES Y LAS ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 2 Y 3

Indicadores

Acompañamiento de las cláusulas sobre las guarderías en los acuerdos, convenciones colectivas y pautas de reivindicación, con indicadores para evaluación de los resultados

Acciones

- Priorizar la salud de la reproducción en las negociaciones colectivas y en la acción sindical

Cómo

- Realizar congreso de sensibilización y acciones sobre el tema
- Formar comisiones en las entidades sindicales para tratar de la negociación de salud de la reproducción

4) AUSENCIA DE LOCAL ADECUADO PARA AMAMANTAMIENTO

Causas

- Empresariado no tiene interés en hacer inversiones para mejorar las condiciones de trabajo por culpa de los costes
- Falta de empeño del movimiento sindical en tratar la cuestión en el ámbito social
- Desconocimiento de las leyes
- Mujeres se sienten incómodas para amamantar en local de trabajo

Efectos

- Disminución del periodo de amamantamiento con riesgos para la salud y el desarrollo del bebé
- Las mujeres se sienten incómodas para amamantar en local de trabajo

Indicadores

Tiempo de amamantamiento de las madres lactantes al volver al trabajo

Monitoramiento de las condiciones para amamantamiento en los locales de trabajo por parte de las entidades sindicales

Acciones

- Garantizar local adecuado para el amamantamiento

Cómo

- Incluir cláusula que garanticen local adecuado para el amamantamiento en los acuerdos y convenciones colectivas

5) FALTA DE LOCAL ADECUADO PARA LA HIGIENE DE LA TRABAJADORA RURAL Y URBANA

Causas

- Empresariado no tiene interés en hacer inversiones para mejorar las condiciones de trabajo por culpa de los costes
- Trabajadores no se movilizan en esta cuestión

Efectos

- Malas condiciones de trabajo
- Riesgos para la salud de la mujer

Indicadores

Mapeamiento de las condiciones de trabajo y principalmente en el área rural

Acciones

- Garantizar local adecuado para la higiene de la trabajadora rural y urbana

Cómo

- Incluir cláusulas que garanticen local adecuado para la higiene de la trabajadora rural y urbana en los acuerdos e convenciones colectivas
- Realizar encuestas sobre las condiciones de trabajo en el campo

6) CAMBIAR EL DERECHO A LA GUARDERÍA POR DINERO

Causas

- Empresariado no tiene interés en hacer inversiones para mejorar las condiciones de trabajo por culpa de los costes
- Falta de empeño del movimiento sindical en tratar la cuestión en el ámbito social
- Desconocimiento de las leyes y de los acuerdos y convenciones colectivas

Efectos

- Gastos con guarderías no son totalmente pagos por la empresa (en metálico y por el periodo determinado legalmente)
- Mayores gastos de las familias con los niños
- Guarderías conveniadas a veces no son accesibles aumentando el tiempo de desplazamiento y el estrés de padres, madres y niños
- Menor posibilidad de interferencia de los padres en el funcionamiento de las guarderías
- El problema de las guarderías es repasado para los padres

Indicadores

Acompañamiento de las cláusulas sobre guardería y reintegro de los gastos con las guarderías, convenciones colectivas y pautas de reivindicación, con indicadores para evaluar los resultados

Acciones

- Garantizar guardería en el local de trabajo

Cómo

- Incluir cláusulas que garanticen guarderías en los locales de trabajo en los acuerdos y convenciones colectivas

7) AUSENCIA DE PROTECCIÓN A LAS MADRES Y PADRE ADOPTIVOS

Causas

- Tema no interesa a los empresarios y significa costes
- Los trabajadores no se preocupan con esa cuestión

Efectos

- Falta de estímulo a la adopción
- Padres y madres adoptivos son tratados diferente a los padres y madres biológicos

Indicadores

Acompañamiento de las cláusulas sobre derechos y garantías a los padres y madres adoptivos en los acuerdos, convenciones colectivas y pautas de reivindicación, con indicadores para evaluación de los resultados

Acciones

- Garantizar la protección a los padres y madres adoptivos

Cómo

- Incluir en los acuerdos y convenciones colectivas cláusulas que garanticen a las madres y padres adoptivos igualdad de tratamiento en relación a los padres y madres biológicos

INFORMACIONES ÚTILES - SALUD , SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO

Cláusulas relativas a las condiciones de trabajo en los acuerdos y convenciones colectivas Brasil – categorías seleccionadas 1993-1996

Cláusulas	Número de categorías profesionales que las incluyen en los acuerdos y convenciones colectivas
Duración del trabajo	
Jornada de trabajo	64
Horas extraordinarias	91
Salud y seguridad de trabajo	
Prevención de accidentes	30
Acompañamiento de accidentes, enfermedades de profesiones y otros males	5
Readaptación del empleado accidentado o portador de enfermedad por trabajo	16
Lecciones por esfuerzos repetidos	3
Local de trabajo	55
Comisiones de la salud	18

Fuente: DIEESE . Sistema de acompañamiento de contrataciones colectivas – SACC. In: Investigación DIEESE N .15

Nota: Datos relativos a los 94 acuerdos y convenciones colectivas al año que componen el panel de categorías del SACC

Prestaciones de licencia por maternidad

Países seleccionados – 1995

País	Nº de semanas de licencia por maternidad	Salario cubierto en el periodo	Proveedor de la cobertura
Alemania	6 antes y 8 después del parto	100%	Seguridad social /empleador
Argentina	13	60%	Seguridad social
Brasil	120 días	100%	Seguro social
Canadá	17	57% por 15 semanas	Seguro contra el desempleo
Chile	6 antes y 12 después del parto	100%	Seguro social
Dinamarca	4 antes y 14 después del parto	(1)	n.d.
Estados Unidos	12	Sin ingresos	
Holanda	16	100%	Seguro contra enfermedades
Japón	14	60%	Seguro médico/ seguridad social
Paraguay	6 antes y 6 después del parto	50%	Seguridad social
Uruguay	6 antes y 6 después del parto	100%	Seguridad social

Fuente: ONU. Situación de la mujer en el mundo, 1995

Elaboración: DIEESE

Nota: (1) Beneficios diarios efectivos equivalen al salario por hora y al salario medio hasta un máximo de 2.556 coronas danesas durante 28 semanas

Contribuyentes de la Seguridad Social

Brasil 1997

Contribución para institutos de previdencia	Número absoluto	%
Contribuyentes	30.359.968	48,8
No contribuyentes	38,965,461	56,2
Total (1)	69,311,968	100,0

Fuente: IBGE. PNAD

Nota(1) No incluida la población del área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá

Obs.: Datos transcritos de las tablas originales que presentan diferencias de aproximación

Distribución de los asalariados del sector privado que tienen contrato de trabajo Región Metropolitana de São Paulo 1985/1998

Años	Hombres	Mujeres	Total (en %)
1985	70,6	29,4	100,0
1989	67,7	32,3	100,0
1990	67,4	32,6	100,0
1992	66,7	33,3	100,
1994	66,7	33,3	100,
1996	65,1	34,9	100,
1997	64,8	35,2	100,
1998	64,5	35,5	100,

Fuente: DIEESE/ SEADE.PED – Encuesta de empleo y desempleo

Tiempo que se quedan en el trabajo principal

Brasil 1996

Categoría	(en %)						Total
	Hasta 5 meses	6 a 11 meses	1 año	2 a 4 años	5 a 9 años	10 o más años	
Empleados y trabajadores domésticos	16,0	10,0	15,0	23,8	15,5	19,5	100
Con contrato de trabajo	11,0	10,0	16,5	26,1	18,0	18,4	100
Sin contrato de trabajo	27,0	12,0	16,0	22,0	11,0	12,0	100
Funcionarios públicos estatuarios y militares	2,2	3,0	4,9	18,1	20,4	51,1	100
Trabajadores por su cuenta	6,6	4,4	8,1	19,5	17,2	4,1	100
Empleadores	3,3	3,3	6,9	20,1	21,0	45,2	100
Trabajadores sin ingreso	6,3	4,0	10,7	28,6	23,5	26,7	100
Trabajadores en la producción para el consumo propio	6,5	4,1	7,2	21,0	17,2	44,0	100
Trabajadores en la construcción para uso propio	65,7	14,4	8,2	7,6	1,3	2,0	100
Total	12,3	7,7	12,4	23,0	16,9	27,8	100

Fuente: IBGE;PNAD

Elaboración DIEESE

Obs.: No incluida la población del área rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá

Horas semanales trabajadas por los asalariados en el trabajo principal, según el sector Región Metropolitana de São Paulo 1985/1999

Sector de actividad	Horas semanales trabajadas por los asalariados					
	1985	1989	1992	1996	1997	1998
Industria de transformación						
Media	46	44	42	43	43	42
Media 50 % trabajan hasta	48	44	44	44	44	42
% de los asalariados que trabajan más que la jornada legal	22,4	42,1	36,7	41,4	42,2	38,0
Comercio						
Media	50	47	46	46	47	47
50% trabajan hasta	48	45	45	45	45	45
% de los asalariados que trabajan más que la jornada legal	41,8	57,7	53,0	55,1	56,0	57,6
Servicios						
Media	43	42	41	42	42	42
50% trabajan hasta	40	40	40	40	40	40
% de los asalariados que trabajan más que la jornada legal	23,8	36,7	34,5	37,0	37,4	36,7

Fuente: DIEESE/SEADE. PED – Encuesta de empleo y desempleo

Obs.: a) A partir de noviembre de 1998 la jornada legal considerada pasa de 48 para 44 horas semanales

b) No incluidos los asalariados que no trabajaron en la semana

Tiempo que se gasta en el proceso productivo en la industria, por sector Brasil 1997

(en días)

Sector de la economía	Tiempo que se gasta
Comestibles	4
Goma	4
Editorial y gráfica	6
Minerales no metálicos	6
Madera	8
Perfumería, jabones y velas	8
Productos de plástico	8
Vestuario, calzados y artefactos de tejido	8
Material de transporte	10
Muebles	10
Papel y cartón	10
Productos farmacéuticos y veterinarios	10
Química	10
Textil	13
Diversos	14
Material eléctrico y de comunicaciones	14
Metalurgia	17
Bebidas	34
Mecánica	40
Total	12

Fuente: BNDES, CNI, SEBRAE. Indicadores de calidad y productividad en la industria brasileña

Utilización del tiempo por mujeres y hombres

Países seleccionados

País	Año	Trabajo				Cuidado personal y tiempo libre	
		Remunerado y no remunerado		Cuidados con los niños y tareas domésticas		Mujeres	Hombres
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Australia	1992	48,7	48,9	33,9	17,5	115,6	115,9
Canadá	1992	47,6	47,1	28,9	15,7	116,8	116,3
Dinamarca	1987	44,3	46,2	22,6	11,2	119,6	117,5
España	1991	63,8	40,6	52,5	11,2	101,2	123,2
Estados Unidos	1986	56,4	59,5	31,9	18,2	112,0	109,0
Holanda	1988	44,6	44,5	34,2	17,9	118,3	117,7
Israel	1991/92	42,8	42,7	30,0	10,1	118,0	116,9
Italia	1988/89	45,5	36,2	37,0	9,0	115,4	123,9
Japón	1991	46,6	43,6	27,1	2,9	118,0	120,2
Rusia	1986	68,6	65,1	30,1	16,1	99,0	103,0

Fuente: ONU. Situación de la mujer en el mundo, 1995

Elaboración: DIEESE

Obs.: Estudios sobre países seleccionados

TEMA 3 - FORMACIÓN PROFESIONAL

Problemas generales

1. Transferencia para el trabajador de la responsabilidad por conseguir y mantener su empleo (empleabilidad)
2. Empresas no están dispuestas a negociar la formación profesional
3. Falta de cursos para funciones existentes o demandadas por el mercado de trabajo

Problemas específicos en la cuestión de género

1. Poco acceso de las mujeres a los cursos de formación profesional
2. Formación destinada a las mujeres ocurre principalmente en áreas consideradas femeninas
3. Baja inserción de las mujeres en los programas de calificación/recalificación en las empresas

Problema general no desmenuzado

4. Baja calificación profesional

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS GENERALES

1-TRANSFERENCIA PARA EL TRABAJADOR DE LA RESPONSABILIDAD POR CONSEGUIR Y MANTENER SU EMPLEO

Causas

- Gobiernos no se responsabilizan por las altas tasas de desempleo y por el control social del proceso de cambio tecnológico y de gestión
- Segmentos de la sociedad no se responsabilizan por las altas tasas de desempleo y por el control social del proceso de cambio tecnológico y de gestión

Efectos

- Transfieren la responsabilidad social por el empleo para cada trabajador en particular
- Llevar al razonamiento de que los puestos de trabajo existen sin embargo no existen trabajadores preparados para ocuparlos
- Aumenta la presión sobre el trabajador empleado y sobre los desempleados
- Disminuye la solidaridad entre los trabajadores

Indicadores

Acciones gubernamentales y empresariales que generan empleo y renta con indicadores para la evaluación de resultados

Acciones

- Caracterizar el empleo como una responsabilidad social

Cómo

- Proponer y exigir la implementación de políticas públicas de generación de empleo y renta amplias
- Estudiar mecanismos tributarios que estimulen la generación de empleos

2) EMPRESAS NO ESTÁN DISPUESTAS A NEGOCIAR LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Causas

- Empresariado no se dispone a dejar de controlar su estrategia de gestión y de calificación de la mano de obra

Efectos

- Vida profesional del trabajador no es objeto de la acción sindical

Indicadores

Acompañamiento de los acuerdos y de las convenciones colectivas y pautas de negociación con indicadores para evaluación de resultados

Acciones

- Negociar la formación profesional

Cómo

- Exigir de las empresas la negociación de los programas de formación profesional y reentrenamiento

3) FALTA DE CURSOS PARA FUNCIONES EXISTENTES O DEMANDADAS POR EL MERCADO DE TRABAJO

Causas

- Falta de análisis del comportamiento del mercado del trabajo
- Falta de entidades que ofrezcan otros cursos
- Falta de planeamiento de políticas públicas de formación profesional
- Gestión del sistema público de formación profesional no es democrática o tripartita (incluso el Sistema S)

Efectos

- Personas licenciadas sin puestos de trabajo
- Falta de mano de obra especializada para los puestos demandados
- “Desvío ocupacional”: trabajadores ocupan puestos que exigen calificación inferior y/o diferente de la que poseen

Indicadores

Acompañamiento de las necesidades del mercado del trabajo por función o ocupación (en nivel municipal, estadual, regional, nacional)

Acciones

- Ofrecer cursos para funciones existentes o demandadas por el mercado

Cómo

- Demandar a CODEFAT y a las Comisiones Municipales y Estaduales de Empleo la realización de estudios que identifiquen las ocupaciones demandadas por el mercado de trabajo (en nivel de municipios, estados, regiones y sectores)

PROBLEMA GENERAL NO DESMENUZADO

4) BAJA CALIFICACIÓN PROFESIONAL

Causas

- Pobreza
- Ingreso anticipado en el mercado de trabajo
- Sistema educacional deficiente e ineficiente
- Sistema de formación y recalificación profesional deficiente
- Poca inversión de las empresas en la calificación y recalificación

Efectos

- Dificultad para la colocación en el mercado de trabajo
- Dificultad de recolocación en caso de desempleo
- Bajos salarios
- Malas condiciones de trabajo
- Exclusión social
- Empleo informal o precario

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS ESPECIFICOS

1) POCO ACCESO DE LAS MUJERES A LOS CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Causas

- Cursos ofrecidos no son direccionados a las mujeres
- Estructura de formación no tiene instalaciones y condiciones de frecuencia a los cursos adecuadas a las mujeres
- Falta de información sobre oportunidades de calificación
- Doble jornada de trabajo de las mujeres
- No reconocimiento de la especificidad de la inserción de la mujer en el mercado de trabajo y en la sociedad

Efectos

- Número de mujeres en los cursos de formación no corresponde a su participación en el mercado de trabajo
- Mujeres se encaminan para actividades informales por falta de calificación

2) FORMACIÓN DESTINADA A LAS MUJERES OCURRE PRINCIPALMENTE EN ÁREAS CONSIDERADAS FEMENINAS

Causas

- Estructuras de formación repiten juicios preconcebidos a respecto del papel de la mujer
- Inercia de las entidades de formación profesional en acompañar los cambios de comportamiento social
- Potencialidades femeninas son consideradas “talentos naturales”
- Formación en ciencia y tecnología es considerada área “masculina”

Efectos

- Formación destinada a las mujeres se concentra en las áreas de prestación de servicios y servicios sociales
- Número insuficiente de acciones de formación que contemplen nuevos campos y oportunidades de trabajo para las mujeres
- Refuerzo del papel tradicional de la mujer en la sociedad

3) BAJA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE CALIFICACIÓN / RECALIFICACIÓN EN LAS EMPRESAS

Causas

- Idea de que las mujeres no priorizan la actividad profesional
- Estructura y condiciones de frecuencia en los cursos inadecuadas para las mujeres
- Inexistencia de soporte social (guarderías, escuelas para los niños etc.)
- Organismos sociales no presionan lo suficiente
- Baja organización de las mujeres con agentes sociales

Efectos

- Mujeres quedan fuera del entrenamiento para nuevos puestos y/o funciones
- Aumento de las distorsiones en las oportunidades de promoción y/o cambio de sector
- Mayores dificultades de recolocación en caso de desempleo
- Aumento / mantenimiento de la distorsión en el mercado de trabajo

LOS INDICADORES Y LAS ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 1,2Y3

Indicadores

Número y porcentual de mujeres y hombres que participan de los cursos de formación, por curso, atributos personales y motivo para procurar el curso

Cursos de formación profesional promovidos por empresas, Sistema S, Sistema Público de Empleo, Sindicatos, Instrucción Formal etc.

Acciones

- Ampliar el acceso de las mujeres a los cursos de formación profesional
- Ampliar la inserción de las mujeres en los programas de formación profesional y recalificación en las empresas
- Licenciar mujeres en varias áreas de actuación profesional

Cómo

- Recomendar a las Comisiones Municipales y Estadales de Empleo que sean aceptados solamente proyectos de formación profesional que se comprometan a garantizar un porcentual de plazas para mujeres
- Promover una campaña de incentivo a la participación de las mujeres en los cursos de formación profesional
- Incluir, en los acuerdos y convenciones colectivas, cláusulas que garanticen cuotas para que las mujeres participen de cursos de formación profesional en las empresas
- Divulgar los cursos de formación profesional explicando que las plazas están disponibles para hombres y mujeres
- Recomendar a las entidades de formación profesional que hagan congresos anticipados para la opción por cursos, para informar sus contenidos y oportunidades

INFORMACIONES ÚTILES – FORMACIÓN PROFESIONAL

Años de estudio de las personas de 10 años y más de 10 años de edad

Brasil 1997

Años de estudio	Total (1)	Hombres	Mujeres
Sin estudios y menos de 1 año	14,1	15,3	12,4
1 a 3 años	16,9	18,0	15,1
4 a 7 años	31,7	33,1	29,6
8 a 10 años	14,1	14,0	14,3
11 años o más	22,9	19,4	28,3
Total (1)(2)	100,0	100,0	100,0

Fuente: IBGE. PNAD

Nota (1) No incluida la población de la área rural de Rondonia, Acre, Roraima, Pará y Amapá

(2) Incluso las personas con años de estudio sin declaración

Obs.: Datos transcritos de las tablas originales, presentan diferencias de aproximación

Sindicato de los trabajadores que ofrecen enseñanza

Brasil 1992

Clase de sindicato	Clase de enseñanza ofrecida			
	Cursos de enseñanza regulares y suplementarios	Cursos técnicos	Cursos de formación sindical	No ofrece
Urbanos	55	284s	758	4.629
Empleados	48	216	730	3.831
	1	51	18	379
Trabajadores autónomos	1	10	-	138
Trabajadores avulsos	5	7	10	281
Rurales	15	51	198	2.975
Trabajadores	15	51	198	2.975
Total	70	335	956	7.604

Fuente: IBGE. Encuesta sindical

Elaboración: DIEESE

Horas de entrenamiento de empleados promovidas por la industria, por tamaño de empresa

Brasil 1997

(en horas por empleado al año)

Porte de empresa	Clase de entrenamiento		
	En el puesto de trabajo	Entrenamiento formal	total
Microempresa	10	2	12
Pequeña	9	6	15
Mediana	23	17	40
Grande	24	23	47
Total	14	9	23

Fuente: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de calidad y productividad de la industria brasileña

**Horas de entrenamiento de empleados promovidas pela industria
Brasil 1997**
(en horas por empleado al año)

Sector de la economía	Clase de entrenamiento		
	En el puesto de trabajo	Entrenamiento formal	Total
Perfumería, jabones, y velas	2	6	8
Diversas	8	2	10
Madera	9	2	11
Bebidas	7	5	12
Editorial y gráfica	8	5	13
Muebles	11	2	13
Comestibles	12	5	17
Textil	13	6	19
Minerales no metálicos	12	8	20
Productos de plásticos	10	10	20
Vestuario, calzados y artefactos de tejido	18	2	20
Productos farmacéuticos y veterinarios	12	9	21
Material de transporte	8	17	25
Material eléctrico y comunicaciones	15	12	27
Papel y cartón	18	11	29
Goma	23	7	30
Metalurgia	19	13	32
Mecánica	25	15	40
Química	15	26	41
Total	14	9	23

Fuente : BNDES,CNI, SEBRAE. Indicadores de calidad e productividad de la industria brasileña

**Porcentual de receta operacional de la industria aplicado en enseñanza básica y entrenamiento de los empleados
Brasil 1997**

Tamaño de la empresa	% de la receta operacional líquida
Microempresa	0,6
Pequeña	0,9
Mediana	0,7
Grande	0,6
Total	0,7

Fuente: BNDES,CNI,SEBRAE. Indicadores de calidad y productividad de la industria brasileña

TEMA 4 – ORGANIZACIÓN SINDICAL, ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL LOCAL DE TRABAJO Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN DEL TRABAJO

PROBLEMAS GENERALES

1. Ausencia de organización de los trabajadores en los locales de trabajo
2. Posicionamiento retrógrado en las relaciones de trabajo
3. Reducción de los sueldos y flexibilización de los derechos inhiben organización en los locales de trabajo
4. Pérdida de los derechos del trabajo
5. Contratos precarios o parciales inhiben la organización en los locales de trabajo

PROBLEMAS ESPECÍFICOS EN LA CUESTIÓN DE GÉNERO

1. Ausencia de mujeres en las organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo
2. Estatutos de las comisiones de fábrica o empresas no contienen puntos específicos sobre las mujeres
3. Dificultades de las mujeres para hacerse cargo de un puesto de mando en las entidades sindicales

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS GENERALES

1) AUSENCIA DE ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS LOCALES DE TRABAJO

Causas

- Leyes que permiten a las empresas que realicen despidos sin motivos
- Falta de visión sindical en relación a la importancia de la organización en los locales de trabajo
- Miedo del desempleo afecta a los trabajadores
- Amenazas y presiones empresariales para inhibir su implementación
- Debilidad de las organizaciones sindicales
- No cumplimiento de la constitucionalidad del delegado sindical
- Poca renovación de las directorías sindicales
- Embate ideológico empresa x sindicatos
- Comunicación directa empresa-trabajadores

Efectos

- Falta de organización de los trabajadores en las bases
- Diminución del poder de los sindicatos
- Distanciamiento del sindicato de sus bases
- Acompañamiento precario de los problemas dentro de las empresas
- Dificultad de fiscalización del cumplimiento de acuerdos y convenciones colectivas
- Dificultad para acompañar y negociar cambios tecnológicos y organizacionales, condiciones de trabajo y relaciones de trabajo en las empresas

2) POSICIONAMIENTO RETRÓGRADO EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Causas

- Sistema de relaciones de trabajo no proporciona equilibrio entre las partes
- Idea de la sociedad sobre el trabajo es clientelista: “el empleo y el salario son un favor”
- Empresariado brasileño no admite perder el control total sobre la fuerza de trabajo y la gestión de la empresa o capital
- Trabajadores no consideran su papel social y de ciudadanía
- Inovaciones tecnologicas y organizacionales cambiam el discurso, pero no la practica: no hay negociaciones colectivas

Efectos

- Dificultad de mejorar las relaciones de trabajo
- Inhibe y dificulta la organización sindical
- Participación de los trabajadores en la acción sindical es pequeña o inexistente
- Bajos salarios y condiciones de trabajo precarias
- Mantenimiento de la situación de calidad de vida inadecuada para los trabajadores

LOS INDICADORES Y LAS ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 1 Y 2

Indicadores

Número y porcentual de acuerdos y negociaciones realizadas por las entidades sindicales

Número y porcentuales de trabajadores sindicalizados por empresa o fábrica

Número de acuerdos y convenciones colectivas conteniendo cláusulas de estabilidad para representantes sindicales (SACC-DIEESE)

Número de estatutos de comisiones de empresa o fábrica con cláusulas de estabilidad para sus integrantes
Número y porcentual de dirigentes militantes despedidos (súmulas de tribunales)
Número y porcentual de huelgas, por motivo (Banco de Huelgas DIEESE)
Números de manifestaciones realizadas por los trabajadores

Acciones

- Buscar junto a las entidades sindicales, Tribunales Regionales del Trabajo etc. informaciones para elaborar un censo
- Buscar junto a las entidades sindicales los indicadores de sindicalización de cada categoría
- Viabilizar el acuse de todos los acuerdos/estatutos de comisiones con estabilidad junto a las entidades sindicales (comisiones de fábrica, delegado sindical, sistema único de representación, etc.)
- Promover gradualmente encuentros entre la militancia (integrada), entre sindicatos (próximos o no)
- Procurar una estrategia y una metodología para hacer un mapeamiento de estos indicadores (acuerdos/negociaciones/huelgas/manifestaciones)

3) REDUCCIÓN DE LOS SALARIOS Y FLEXIBILIZACIÓN DE LOS DERECHOS INHIBEN ORGANIZACIÓN EN LOS LOCALES DE TRABAJO

Causas

- Alta tasa de desempleo
- Política económica recesiva
- Disminución del poder de negociación sindical
- Discurso del poder de negociación sindical
- Discurso de la competencia fundamentado en la tesis de que el coste de la mano de obra en Brasil es alto
- Empresas no presentan a las entidades sindicales fundamentación documentada para sus pretensiones de disminuir costes
- Presión empresarial sobre los trabajadores negociando el cambio de derechos por el mantenimiento de los puestos de trabajo
- Falta de transparencia y democracia por parte de las empresas en las negociaciones colectivas
- Falta de preparo global del movimiento sindical en el debate y enfrentamiento del problema

Efectos

- Deterioración de las condiciones de trabajo
- Condiciones de vida que empeoran
- Aumento de la pobreza
- Disminución del poder de negociación sindical

4) PÉRDIDA DE DERECHOS DEL TRABAJO

Causas

- Discurso de la competencia fundamentado en la tesis de que el coste de la mano de obra en Brasil es alto
- Empresas pretenden reducir costes
- Estado volcado para la disminución del llamado “Custo Brasil” y el capital interesado en el aumento del “Beneficio Brasil” (bajos salarios y leyes anticuadas e ineficientes)
- Debilidad de los sindicatos

Efectos

- Cambios en la legislación de trabajo contra los intereses de los trabajadores
- Desestructuración del mercado de trabajo

- Deterioro del mercado de trabajo
- Peora de las condiciones de vida
- Aumento de pobreza
- Disminución del poder de negociación

5) CONTRATOS PRECARIOS O PARCIALES INHIBEN LA ORGANIZACIÓN EN LOS LOCALES DE TRABAJO

Causas

- Miedo del desempleo desmoviliza trabajadores
- Presión empresarial para que los trabajadores se interesen por la empresa
- Esparcimiento de los intereses de los trabajadores
- Disminución del poder de negociación sindical
- Poca integración de las varias ideas sindicales brasileñas

Efectos

- Dificultad de los trabajadores en interferir en los problemas dentro de las empresas
- Dificultad y hasta inexistencia del acompañamiento del cumplimiento de los acuerdos y convenciones colectivas
- Diferenciación entre los trabajadores dentro de la empresa

LOS INDICADORES Y ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 3, 4 Y 5

Indicadores

Jurisprudencia y sùmulas de la Justicia del Trabajo

Nùmero y porcentual de acuerdos, convenciones colectivas y acuerdos específicos sobre estos temas, por empresas en los ùltimos años

Acciones

- Buscar junto a las DRT's y TRT's (vía sindicatos) documentos sobre las jurisprudencias, sùmulas y acuerdos para viabilizar un Banco de Datos Nacional
- Buscar junto a las entidades sindicales los documentos (íntegras) para el Banco de Datos Nacional

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. AUSENCIA DE MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN LOS LOCALES DE TRABAJO

Causas

- Responsabilidades domésticas de las cuales se hacen cargo las mujeres dificultan su actividad sindical
- Competición por espacio político en el sindicato
- Maridos/compañeros inhiben la participación de las mujeres
- Organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo existentes están en sectores donde la presencia de la mujer es menor
- Ambiente predominante eminentemente machista en los sindicatos

Efectos

Cuestiones relativas al cotidiano de trabajo de las mujeres no encuentran espacio adecuado para la manifestación

Dificultad de ver y/o descubrir problemas específicos de las mujeres en los locales de trabajo

Dificultad para la acción sindical

2) ESTATUTOS DE LAS COMISIONES DE FÁBRICA O EMPRESA NO CONTIENEN PUNTOS ESPECÍFICOS SOBRE LAS MUJERES

Causas

- Pequeña participación de las mujeres en las organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo que ya existen
- Pequeña participación de las mujeres en las actividades sindicales

Efectos

- Cuestiones relacionadas al trabajo de las mujeres no son colocadas
- Agenda de las organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo no tienen en cuenta problemas de las mujeres

LOS INDICADORES Y ACCIONES A SEGUIR SE REFIEREN A LOS PROBLEMAS 1 Y 2

Indicadores

Estatutos de comisiones con estabilidad que tengan en cuenta la mujer

Acciones

- Promover congresos de sensibilización/concientización para que la mujer tenga más participación
- Recopilación de datos de los estatutos / acuerdos para análisis de los que consideren cuestiones de la mujer
- Buscar redacción en los estatutos que consideren y estimulen la participación femenina

3) DIFICULTAD DE LAS MUJERES PARA ASUMIR CARGOS EN LAS ENTIDADES SINDICALES

Causas

- Organización y forma de funcionamiento actuales de las entidades sindicales no son propicios para participación de las mujeres
- Resistencia para incluir a las mujeres en las direcciones sindicales, principalmente en los cargos de decisión
- Modelo de organización sindical con ideas retrógradas sin relación con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Efectos

- Negociación colectiva no se hace cargo de las cuestiones relativas a las mujeres

Indicadores

Número y porcentual de dirigentes sindicales hombres y mujeres de las diversas instancias de las entidades sindicales

Número de estatutos de las varias instancias sindicales que consideren las mujeres

Acciones

- Promover convenciones de sensibilización/concientización pretendiendo una mayor participación de la mujer
- Implementar cuotas en todas las instancias de las entidades sindicales

INFORMACIONES ÚTILES - ORGANIZACIÓN SINDICAL, ORGANIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN EL LOCAL DE TRABAJO Y NUEVAS FORMAS DE CONTRATACIÓN DE TRABAJO

Cláusulas relativas a las relaciones sindicales en acuerdos y convenciones colectivas Brasil – categorías seleccionadas – 1993 – 1996

Cláusulas	Número de categorías profesionales que las incluyen en los acuerdos y convenciones colectivas
Relación sindicato/empresa/trabajadores	
Acceso al local de trabajo	41
Informe del sindicato	77
Preferencia a las contrataciones de trabajadores sindicalizados	13
Campañas de sindicalización	32
Liberación de trabajadores para actividades sindicales	22
Representación de base	
Representantes de los trabajadores	12
Comisión de negociación	10
Comisión de empresa	2
Mecanismos de soluciones de conflicto	
Comisiones para soluciones de conflictos de trabajo	25
Mecanismos para el acompañamiento del acuerdo y para la discusión de asuntos de interés	9
Procedimientos en caso de huelga	9
Acceso a las informaciones de las empresas	
Acceso a las informaciones económicas	5
Acceso a las informaciones sobre personal	65
Comunicación de accidentes de trabajo	31

Fuente: DIEESE. Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas – SACC. In: Investigación DIEESE n. 15
Nota: Datos relativos a los 94 acuerdos y convenciones colectivas al año que componen el panel de categorías de SACC

Índice de sindicalización y de cobertura de las negociaciones colectivas

Países seleccionados 1995

País	Número de afiliados	Trabajadores cubiertos com convenios colectivos
Alemania	29,6	90,0
Argentina	25,4	72,9
Australia	28,6	65,0
China	54,7	15,1
España (1996)	11,4	82,0
Estados Unidos	12,7	11,2
Francia	6,1	90,0 (1)
Japón (1994)	18,6	25,0
Reino Unido (1994)	26,2	25,6
Singapur	13,5	18,8

Fuente: OIT. El trabajo en el mundo

Elaboración: DIEESE

Notas: (1) estimativa

Nivel de sindicalización de los ocupados Brasil 1997

Región	Sindicalizados	%	No sindicalizados	%	Total	%
Norte urbana	370.400	12,8	2.523.785	87,2	2.894.185	100,0
Noreste	2.853.245	14,4	16.908.679	85,6	19.761.924	100,0
Sudeste	4.948.113	16,6	24.873.531	83,4	29.822.945	100,0
Sur	2.439.066	20,8	9.296.121	79,2	11.735.449	100,0
Centro-oeste	623.170	12,5	4.365.189	87,5	4.988.359	100,0
Brasil	11.240.974	16,2	58.088.970	83,8	69.331.507	100,0

Fuente : IBGE. PNAD

Elaboración: DIEESE

Nota: (1) No incluida la población de la zona rural de Rondonia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará y Amapá

Obs.: a) Datos se refieren al total de ocupados (personas de 10 años o de más de 10 años de edad)

b) Datos transcritos de las tablas originales que presentan diferencia entre la suma de las regiones y el total para el país.

Sindicato y número de asociados, por clase

Brasil 1992

Clase de sindicato	Total de sindicatos	Declaran número de asociados	Número de asociados
Trabajadores urbanos	4.636	4.627	8.355.777
Empleados	3.838	3.832	7.592.730
Profesionales liberales	379	376	549.680
Trabajadores autónomos	138	138	135.207
Trabajadores sueltos	281	281	78.160
Trabajadores rurales	2.976	2.976	7.661.736
Total de sindicato de trabajadores	7.612	7.603	16.017.513
Empleadores urbanos	2.059	2.053	689.599
Empleadores	1.751	1.748	325.848
Agentes autónomos	308	305	363.751
Empleadores rurales	1.522	1.522	671.221
Total de sindicato de empleadores	3.581	3.575	1.360.820
Total general (trabajadores + empleadores)	11.193	11.178	17.378.833

Fuente: IBGE. Encuesta sindical. In: Anuario de los trabajadores 1994-95

Elaboración: DIEESE

Número de huelgas, huelguistas y media de trabajadores por huelga

Brasil 1992-1998

Años	Huelgas	Huelguistas	Media de huelguistas por huelga
1992	557	2.562.385	4.600
1993	653	3.595.770	5.507
1994	1034	2.755.619	2.655
1995	1056	2.277.894	2.157
1996	1258	2.534.960	2.015
1997	630	808.925	1.284
1998	558	1.346.965	2.414

Fuente: DIEESE. Banco de datos de huelgas

**Reivindicaciones en relación al total de huelgas al año
Brasil 1996-1997**

(en %)

Tema	Reivindicación	1996	1997
Salarios directos	Salarios atrasados (incluye 13° salario y anticipo quizenal)	42%	43%
	Propositivas (incluye reajuste salarial, aumento real, isonomía y piso salarial)	40%	32%
Adicionais	Antecipo	1%	1%
	Defensivas (adicionais de turno, insalubridad, noturno, peligrosidad y transferencia)	1%	3%
	PLR	18%	15%
	Vacaciones	2%	2%
	FGTS y INSS atrasados	2%	3%
	Productividad	2%	2%
	Plan de cargo y salarios	2%	3%
	Indemnizaciones de despido	2%	2%
	Otros (incluye adicionales de descanso, gratificaciones)	0%	2%
Beneficios	Defensiva (incluye defesa de canastra básica, vale alimentación y transporte)	5%	5%
	Propositivas (incluye conquista de auxilio alimentación y transporte)	9%	15%
Jornada de trabajo	Reducción de jornada	12%	3%
	Horas extraordinarias	2%	3%
	Otros (incluye compensación, mantenimiento de jornada y jornada legal)	0%	2%
Relaciones de trabajo	Mejores condiciones de trabajo	10%	4%
	Contrato de trabajo	1%	2%
	Protesto contra sub-contratación y automatización	0%	1%
	Otros (incluye cierre de empresa)	0%	1%
Empleo	Contratación o apertura de concursos públicos	1%	2%
	Garantía de empleo	2%	2%
	Protesto contra despido	4%	11%
	Otros (incluye readmisión de trabajadores, protestos contra contratación temporaria y programa de renuncia voluntaria)	0%	3%
Relaciones sindicales	Cumplimiento de los acuerdos o convenciones colectivas	7%	3%
	Negociación (incluye mantenimiento y firma de acuerdos sindicales)	0%	3%
	Fecha base	2%	0%
	Formación de comisiones	0%	1%
	Otros (incluye participación democrática de los delegados sindicales y acceso a informaciones económicas y administrativas de las empresas)	1%	0%
Político	Protesto contra privatizaciones, reforma administrativa y previdenciaria y política salarial	1%	3%
	Contra descuentos de multas y punitivos y contra presiones de las directivos	0%	3%
Salud en el trabajo	Seguridad social	0%	2%
	Mejores condiciones de seguridad en el trabajo	0%	2%
	Suministro de equipos y uniformes	0%	3%

Fuente: DIEESE. Banco de datos de huelgas

TEMA 5 – SUB-CONTRATACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVAS FORMAS DE GERENCIAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

PROBLEMAS GENERALES

1. Sub-contratación ilegítima
2. Adopción de nuevas tecnologías no es negociada
3. Selectividad de los programas de calificación y recalificación de las empresas

PROBLEMA ESPECIFICOS EN LA CUESTIÓN DE GÉNERO

1. Desconocimiento / falta de cambio de informaciones sobre las distinciones del trabajo entre los sexos
2. Exclusión de las mujeres en los programas de nuevas tecnologías

PROBLEMAS GENERALES NO DESMENUZADOS

4. Exigencia del desempeño de otras actividades
5. Competencia entre los trabajadores
6. Desaparecimiento de las funciones y sectores de las empresas

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS GENERALES

1. SUB-CONTRATACIÓN ILEGÍTIMA

Causas

- Busca de reducción de costes por las empresas
- Transformación de costes fijos en costes variables
- Facilitar la gestión empresarial poniendo en foco las actividades
- Transferir responsabilidades para terceros
- Economía de espacio y maximización de la capacidad productiva de la empresa
- Dismunución del poder sindical

Efectos

- Reducción de salarios y beneficios
- Precarización del contrato de trabajo
- Condiciones peores de trabajo
- Trabajo menos calificado
- Polarización entre trabajadores sub-contratados y los de la empresa contratante
- Pérdida / migración de la base sindical

Indicadores

Conocer la cadena productiva de los sectores de la economía

Número y porcentual de los trabajadores sub-contratados por categoría y sector

Acciones

- Hacer acuerdos colectivos abarcando todas las trabajadoras y trabajadores por planta
- Generar organizaciones de trabajadores en los locales de trabajo abarcados
- Realizar campañas salariales unificadas de todos los trabajadores de una misma planta

2) ADOPCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS NO ES NEGOCIADA

Causas

- Ausencia de organización de los trabajadores en los locales de trabajo
- Introducción de nuevas tecnologías como prerrogativa de la empresa
- Baja captación del movimiento sindical para intervenir en el proceso de introducción de nuevas tecnologías
- Falta y/o dificultad de acceso a las informaciones pertinentes

Efectos

- No adecuación de los ingresos a las nuevas funciones / exigencia del trabajo
- Elevación de las tasas de desempleo
- Insatisfacción en el trabajo
- Baja calificación para el desempeño de las nuevas actividades provenientes de las nuevas tecnologías
- Mejora de las condiciones de trabajo y/o aumento del ritmo de trabajo y de responsabilidades

Indicadores

Cláusulas en los acuerdos y convenciones colectivas que garantizan la participación de las entidades sindicales en estos procesos

Cláusulas en los acuerdos y convenciones colectivas regulando los procesos de uso de nuevas tecnologías

Acciones

- Garantizar en los acuerdos colectivos cláusulas sobre el tema

Cómo

- Exigir en las negociaciones que las cláusulas sobre nuevas tecnologías sean inseridas en los acuerdos y convenciones colectivas
- Promover actividades volcadas para este tema

3) SELECTIVIDAD DE LOS PROGRAMAS DE CALIFICACIÓN Y RECALIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS

Causas

- Clientelismo de los directivos
- Disparidades entre los trabajadores: nivel de instrucción formal, calificaciones preexistentes, la edad, comprometimiento y dedicación a la empresa
- Recelo de las empresas al hacer inversiones en trabajadores que puedan ser de menor productividad (ejemplo: militantes sindicales, mujeres, trabajadores con más edad etc.)

Efectos

- Discriminación por edad, sexo, estado civil, raza etc.
- Programas de calificación o recalificación de las empresas no abarcan todos los trabajadores
- Posibilidades de ascensión profesional limitadas
- Riesgo de desempleo para trabajadores no calificados

Indicadores

Número y porcentual de trabajadores hombres y mujeres que pueden participar de los programas de calificación o recalificación de las empresas

Cláusulas en los acuerdos y convenciones colectivas que tratan de la formación profesional en las empresas (SACC – DIEESE)

Acciones

- Democratizar proceso de selección con transparencia, con amplia divulgación y con criterios amplios y objetivos
- Denunciar proteccionismos

Cómo

- Garantizar en los acuerdos y convenciones colectivas procesos democráticos de formación en las empresas
- Fiscalización de los procesos por parte de los trabajadores
- Generar organización de los trabajadores en los locales de trabajo

PROBLEMAS GENERALES NO DESMENUZADOS

4) EXIGENCIA DEL DESEMPEÑO DE OTRAS ACTIVIDADES

Causas

- Nuevas formas de organización de la producción
- Incorporación de actividades de gestión por el trabajo operante
- Cambio en la forma de organización del trabajo (trabajo en grupo)
- Suma de actividades en los puestos (mantenimiento, limpieza, dominio de otra lengua etc.)
- Aprendizaje de algunos instrumentos de gestión
- Introducción de la gestión participativa (plan de sugerencia, herramientas del Control de Calidad Total etc.) para cooptación de los trabajadores

Efectos

- Distanciamiento de los trabajadores en relación al sindicato
- Reducción de los niveles de sindicalización
- Mayor calificación de los trabajadores
- Aumento del ritmo de trabajo
- Mejora o empeoramiento de las condiciones de trabajo

5) COMPETENCIA ENTRE LOS TRABAJADORES

Causas

- Fantasma del desempleo
- Remuneración en función de desempeño individual del trabajo
- Presión de los jefes
- Falta de transparencia en los planes de cargos y salarios/criterios de promoción
- Pérdida de la noción de colectividad / aumento de individualismo

Efectos

- Aumento de estrés
- Distanciamiento del trabajador en relación al sindicato
- Empeoramiento de las condiciones de trabajo
- Pérdida del poder de presión de los trabajadores / sindicatos
- Aumento de la dificultad de ascensión profesional de las mujeres

6) DESAPARECIMIENTO DE FUNCIONES Y SECTORES DE LAS EMPRESAS

Causas

- Cambio constante de productos, con proyectos que cada vez más racionalizan el trabajo
- Introducción de nuevos equipos más informatizados/automatizados que economizan mano de obra

Efectos

- Aumento del desempleo
- Aumento de la necesidad de calificación / recalificación
- Aumento de las responsabilidades para que los trabajadores sigan empleados
- Empeoramiento de las condiciones de trabajo, aumento del estrés y de las enfermedades ocupacionales

DESMENUZAMIENTO DE LOS PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. DESCONOCIMIENTO/ FALTA DE CAMBIO DE INFORMACIONES SOBRE LAS DIFERENCIAS DEL TRABAJO ENTRE LOS SEXOS

Causas

- Movimiento sindical no conoce y no da primacía a las especificidades de hombres y mujeres en los puestos de trabajo
- Sociedad relega a segundo plano funciones desempeñadas por mujeres

Efectos

- Dificultad para la acción conjunta entre hombres y mujeres en las cuestiones relacionadas al género
- Una cierta impotencia sindical ante estas cuestiones

Indicadores

Número de actividades realizadas por las entidades sindicales relacionadas a la mujer en el trabajo

Acciones

- Divulgar Mapa de las Cuestiones de Género
- Diagnosticar diferencias entre las funciones y cargos predominantemente ocupados por hombres y mujeres

Cómo

- Inserir la discusión del Mapa de las Cuestiones de Género en la programación de los congresos promovidos por las entidades sindicales
- Garantizar la realización de una investigación, con apoyo de las centrales sindicales, sobre las diferencias sobre las funciones y cargos predominantemente ocupados por hombres y mujeres

2) EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Causas

- Clientelismo de los directivos
- Doble jornada de la mujer impide actividades fuera del horario de trabajo
- Carrera profesional de las mujeres no es valorada
- Tecnología es como si fuera sinónimo de masculino
- Empresas utilizan nuevas tecnologías como instrumento para mantenimiento de la diferenciación salarial entre los sexos
- Empresas argumentan que la condición biológica de las mujeres aumenta los costes

Efectos

- Falta de entrenamiento específico para mujeres
- Dificultad de mantenimiento de empleo
- Dificultad de ascensión profesional
- Permanencia de las mujeres en puestos de trabajo en peores condiciones que los que incorporan nuevas tecnologías
- Mujeres pueden ser relegadas a los sectores y puestos de trabajo más atrasados
- Aumento de desempleo

Indicadores

Número de mujeres que participan de los cursos de calificación

Acciones

- Hacer una campaña para garantizar la implementación de acciones afirmativas en los acuerdos y convenciones colectivas
- Realizar actividades sobre la exclusión de las mujeres en el mercado de trabajo

Cómo

- Inserir en las campañas salariales como reivindicación prioritaria del movimiento sindical
- Promover una campaña de incentivo a la participación de las mujeres en los programas de nuevas tecnologías en las empresas
- Incluir en los acuerdos y convenciones colectivas cláusulas que garanticen cuotas para que las mujeres participen de programas de nuevas tecnologías en las empresas

INFORMACIONES ÚTILES – SUB-CONTRATACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS, NUEVAS FORMAS DE GERENCIAMIENTO Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Cláusulas relativas al proceso y ejercicio del trabajo en los acuerdos y convenciones colectivas Brasil – categorías seleccionadas - 1993/1996

Cláusulas	Categorías profesionales que las incluyen en los acuerdos y convenciones colectivas
Proceso y ejercicio de trabajo	N°
Innovaciones tecnológicas y organizacionales	24
Calificación y entrenamiento de mano de obra	26
Becarios y aprendices	23

Fuente: Sistema de Acompañamiento de Contrataciones Colectivas – SACC. In: Encuesta DIEESE n. 15

Nota: Datos relativos a los 94 acuerdos y convenciones colectivas al año que componen el panel de categorías de SACC

Gastos con Ciencia y Tecnología Brasil 1990 – 96

Años	Gastos con Ciencia y Tecnología	
	En US\$ millones (1)	En % del PIB
1990	5,9	0,99
1991	5,8	0,96
1992	5,0	0,84
1993	6,1	0,96
1994	8,2	1,22
1995	8,4	1,20
1996	8,8	1,22

Fuente: MTC/CNPq/SUP/COOE, ANPEI, IBGE. In: MCT/CNPq. Indicadores Nacionales de Ciencia y Tecnología

Nota (1) Valores actualizados por el deflator implícito del PIB y convertidos por la cotación media de venta de 1995 proporcionada por el Banco Central do Brasil (US\$ 1,00 = R\$0,918)

Porcentual de receta operaciona líquida de las industrias aplicado en investigaciones y desarrollo Brasil 1997

Tamaño de la empresa	% de receta operacional líquida
Micro empresa	0,8
Pequeña	1,2
Mediana	1,3
Grande	1,2
Total	1,1

Fuente: BNDES, CNI, SEBRAE. Indicadores de calidad y productividad en la industria brasileña

Porcentual de receta operacional líquida de la industria aplicado en investigación y desarrollo, por sector

Brasil 1997

	(en %)
Sector de la economía	1997
Perfumería, jabones y velas	0,5
Minerales no metálicos	0,6
Papel y cartón	0,6
Bebidas	0,7
Comestibles	0,7
Editorial y gráfica	0,9
Madera	0,9
Química	0,9
Diversas	1,0
Metalurgia	1,0
Productos de materia plástica	1,0
Textil	1,0
Muebles	1,1
Vestuario, calzados y artefactos de tejidos	1,2
Material de transporte	1,4
Productos farmacéuticos y veterinarios	1,4
Goma	1,7
Mecánica	1,8
Material eléctrico y de comunicaciones	2,0
Total	1,1

Fuente : BNDES, CNI, SEBRAE. Indicadores de calidad y productividad en la industria brasileña

CONCLUSIÓN

Al final del trabajo de planeamiento estratégico, se hicieron priorizaciones de las acciones sugeridas, siempre teniendo en cuenta el espacio de gobernación del movimiento sindical.

Así, se pidió a cada participante del congreso, que elegiera diez acciones prioritarias, que estuvieran en el radio de actuación sindical y que, una vez resueltas, hicieron posible el trámite de las demás. Se obtuvo, con eso, un conjunto de prioridades que pudo orientar criterios para decisiones para la implementación de acciones, de acuerdo con las necesidades e intereses de las entidades sindicales.

En esta presentación, las acciones priorizadas se dividen de acuerdo con el espacio de actuación donde se insieren: el ámbito sindical (que incluye organización o negociación) o el ámbito institucional. Esta clasificación pretende situar la esfera de acción social donde las dichas acciones son realizadas.

Además, las acciones se organizaron también teniendo en cuenta los agentes sociales involucrados. Así, se encuentran las acciones que pueden ser realizadas exclusivamente por el movimiento sindical; las que involucran el movimiento sindical y los empresarios; las que tienen como agente el movimiento sindical, los empresarios y el gobierno (sea municipal, estadual o federal) y, finalmente, aquellas que involucran a toda la sociedad organizada.

Para cada una de las acciones se presenta la puntuación obtenida en el ejercicio de priorización en la forma de un número, que corresponde al total de indicaciones recibidas.

PANEL DE LAS ACCIONES PRIORITARIAS DE ACUERDO CON SU ÁMBITO DE INSERCIÓN

ÁMBITO SINDICAL

ORGANIZACIÓN

- Estimular una mayor participación de las mujeres en la vida sindical (10)
- Exigir el cumplimiento del derecho laboral, acuerdos y convenciones colectivas (9)
- Combatir la precariedad del trabajo (8)
- Buscar junto a las DRT's TRT's (vía sindicatos) estadísticas y datos sobre acuerdos con reducción de derechos para un Banco de Datos Nacional (7)
- Campaña nacional urgente de afiliación/financiación de DIEESE para balizar contra el desempleo (7)
- Realizar campaña salarial unificada abarcando todos los trabajadores de la misma planta o sector (7)
- Divulgar Mapa de Las Cuestiones de Género (5)
- Promover encuentros periódicos de la militancia sindical (interregionales, sindicales etc) para combatir posicionamientos retrógrados en la relaciones capital -trabajo y la falta de organización de los trabajadores en los locales de trabajo (4)
- Organizar cooperativas de trabajadores (3)
- Realización de actividades sobre el tema de la exclusión de las mujeres (2)
- Hacer levantamiento del número de mujeres en el personal de las empresas/sectores considerando la ocupación de cargos de dirección / coordinación y los recortes de raza, edad, condición física y estado civil (sindicatos, centrales sindicales , DIEESE) (2)
- Ampliar / forzar el debate entre las diferencias metodológicas de las investigaciones de IBGE y DIEESE (2)
- Buscar redacción en los estatutos sindicales (entidades/ organizaciones de los trabajadores en los locales de trabajo) que contemplan la participación femenina (2)
- Campaña de concientización sobre la doble jornada : trabajo doméstico es responsabilidad de hombres y mujeres (1)
- Movilizar / estimular el debate entre centrales sobre campaña nacional de discriminación funcional en los locales de trabajo (1)
- Promoción de congresos de sensibilización/concientización pretendiendo ampliar la participación femenina (1)

NEGOCIACIÓN

- Generar condiciones para establecer programas de incentivo profesional para mujeres (acciones afirmativas/campaña para garantizar las acciones afirmativas vías acuerdos colectivos) (13)
- Incluir mecanismos que garanticen transparencia en los procesos de admisión y selección en los acuerdos y convenciones colectivas (9)
- Exigir el cumplimiento del derecho laboral, acuerdo y convenciones colectivas (9)
- Negociar la reducción de la jornada de trabajo sin reducción salarial y el término de las horas extraordinarias (9)
- Ampliación del horario de funcionamiento de los bancos (5)
- Incluir cláusulas en las negociaciones colectivas que garanticen la disponibilidad de las informaciones por las empresas.
- Acuerdos, cuotas de participación en las empresas (1)

ÁMBITO INSTITUCIONAL

- Movilizar contra la privatización / rediscutir el proceso de privatización (11)
- Fundar un Comité de Desempleados (10)
- Presentar un proyecto de política industrial, agroindustrial, agrícola, turismo y de reforma agraria al gobierno y a la sociedad (9)
- Proponer política de ampliación del mercado formal de trabajo para hombres y mujeres (6)

- Divulgar Mapa de Las Cuestiones de Género (5)
- Proponer y exigir la implementación de políticas públicas amplias para generar empleo y renta (4)
- Recomendar a las Comisiones de Empleo proyectos de formación profesional con porcentual mínimo de mujeres (3)
- Estudiar tributos para la generación de empleos (2)
- Demandar a CODEFAT vía Comisiones de Empleo estudio de demanda ocupacionales de los municipios (2)
- Realización de actividades sobre el tema de la exclusión de las mujeres (2)
- Campaña de concientización sobre la doble jornada: trabajo doméstico es responsabilidad de hombres y mujeres(1)
- Debatar/direccionar la temática de la recalificación (críticamente) como posibilidad de emancipación y concientización de la ciudadanía (1)
- Elaborar y presentar al congreso nacional proyecto de ley de las centrales sobre la participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas (1)
- Campaña de concientización sobre la doble jornada : trabajo doméstico es responsabilidad de hombres y mujeres (1)

PANEL DE LAS ACCIONES SINDICALES DE ACUERDO CON LOS AGENTES INVOLUCRADOS

Movimiento sindical

- Estimular la mayor participación de las mujeres en la vida sindical (10)
- Exigir el cumplimiento de derecho laboral, acuerdos y convenciones colectivas (9)
- Buscar junto a las DRT's TRT's (vía sindicatos) estadísticas y datos sobre acuerdos con reducción de derechos para un Banco de Datos Nacional(7)
- Campaña nacional urgente de afiliación/ financiación de DIEESE para balizar contra el desempleo (7)
- Divulgar el Mapa de las Cuestiones de Género (5)
- Promover encuentros periódicos de la militancia sindical (interregionales, sindicales, etc) para combatir posicionamientos retrógrados en las relaciones capital-trabajo y la falta de organizaciones de los trabajadores en los locales de trabajo (4)
- Organizar cooperativas de trabajadores (3)
- Elaborar propuestas de acciones afirmativas y ofrecer como subsidio a los empresarios (2)
- Hacer un levantamiento del número de mujeres en el personal de las empresas/sectores considerando la ocupación de cargos de dirección/coordiación y los recortes de raza, edad, condición física y estado civil (sindicatos , centrales sindicales, DIEESE) (2)
- Buscar redacción en los estatutos sindicales (entidades/ organizaciones de los trabajadores en los locales de trabajo) que contemplen la participación femenina(2)
- Acuerdos , cuotas de participación en las empresas (1)
- Movilizar / estimular el debate entre centrales sobre campaña nacional por la discrición funcional de los puestos de trabajo (1)
- Promoción de congreso de sensibilización / concientización pretendiendo ampliar la participación femenina (1)
- Elaborar y presentar al Congreso Nacional proyecto de ley de las centrales sobre participación de los trabajadores en los lucros y resultados de las empresas(1)

Movimiento Sindical/ Empresarios

- Generar condiciones para el establecimiento de programas de incentivo profesional para mujeres (acciones afirmativas/campaña para garantizar acciones afirmativas vía acuerdos colectivos (13)
- Incluir mecanismos que garanticen la transparencia en los procesos de admisión y selección en los acuerdos y convenciones colectivas (9)
- Negociar la reducción de la jornada de trabajo sin reducción salarial y término de las horas extraordinarias (9)
- Realizar campaña salarial unificada abarcando todos los trabajadores de una misma planta (7)
- Incluir cláusulas en las negociaciones colectivas que garanticen la disponibilidad de las informaciones por las empresas (3)

Movimiento Sindical/Empresarios / Gobierno

- Combatir la precariedad del trabajo (8)
- Proponer política de ampliación del mercado formal de trabajo para hombres y mujeres (6)
- Ampliación del horario de funcionamiento de los bancos (5)
- Proponer y exigir la implementación de políticas públicas para generar de empleo y rentas amplios (4)
- Recomendar a las Comisiones de Empleo proyecto con porcentual mínimo de mujeres (3)
- Estudiar tributos para la generación de empleos (2)
- Demandar a CODEFAT vía Comisiones de Empleo estudios sobre demandas ocupacionales de los municipios (2)

Sociedad

- Movilizar contra la privatización / rediscutir el proceso de privatización (11)
- Fundar un Comité de Desempleados (10)
- Presentar un proyecto de política industrial, agroindustrial, agrícola, turismo y de reforma agraria al gobierno y a la sociedad (9)
- Divulgar el Mapa de las Cuestiones de Género (5)
- Realización de actividades sobre el tema de la exclusión de las mujeres (2)
- Ampliar/forzar el debate entre las diferencias metodológicas de las investigaciones de empleo y desempleo de IBGE y DIEESE (2)
- Campaña de concientización sobre la doble jornada: trabajo doméstico es responsabilidad de hombres y mujeres (1)
- Debatir/direccionar la temática de la recalificación (críticamente) como posibilidad de emancipación y concientización de la ciudadanía (1)

Anexo

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (Nota: Fecha de entrada en vigor: 23:05:1953 .)

Lugar:Ginebra

Fecha de adopción:29:06:1951

Sesion de la Conferencia:34

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

- a) el término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) la expresión *igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor* designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

- a) la legislación nacional;
- b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
 - d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.
2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.
3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.
4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.
3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Nota: Fecha de entrada en vigor: 15:06:1960 .)

Lugar:Ginebra

Fecha de adopción:25:06:1958

Sesion de la Conferencia:42

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos *empleo* y [ocupación] incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.
2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las

Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

CONGRESO MAPA DE LAS CUESTIONES DE GÉNERO
São Paulo, 22 a 25 de febrero de 1999

Lista de Participantes [≡](*), Conferenciantes e Invitados

Participantes:

Ademar Lopes de Almeida
Ana Tercia Sanches
Antonio Carlos Spis
Arlete de Fátima Pontes Pereira
Claudete de Oliveira Rodrigues
Claudio do Prado Nogueira
Cristiano Morales
Dóris Margareth de Jesus
Emília Maria Santana Valente
Eraldo de Farias
Francisco José. de Souza Ribeiro
Georgina da Costa
Hélio Herrera Garcia
Herienilton Brito Silva
Joélida de Oliveira
José Luiz Soares
Laurelita Carvalho Novais Silva
Léa Santos Maria
Márcia Coelho
Maria Ednalva Bezerra de Lima
Marly das Mercês de Freitas
Nair Goulart
Neide Teruko Tatemoto
Silvia Maria Pereira Rosa
Sônia Regina Dombiski
Soraya Maria Cordeiro de Souza
Valéria Braga
Zeli da Silva

Conferenciantes (empresarios):

Domingos Antonio D'Angelo Junior
José Emídio
Luiz Fernando Braga

Invitados:

Carolyn Kazdin – Centro de Solidariedad – Brasil
de la AFL-CIO
Elza Ramos – CIOSSL – Departamento de
Igualdad
Nancy Richi – CIOSSL – Comitê Mundial de
Mujeres
Neusa de Castro Zimmermann – Fundo de Género

Coordinadores:

Antonio José Corrêa do Prado
Maria Valéria Monteiro Leite
Sirlei Marcia de Oliveira
Solange Sanches

[≡] Dirigentes y asesores sindicales que participaron de la elaboración del Mapa de las Cuestiones de Género.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ANUÁRIO DOS TRABALHADORES – 1996/97. 4.ed. São Paulo: DIEESE, 1996. 205 p.
- BIJKER, Wiebe E., HUGHES, Thomas P., PINCH, Trevor F. **The social construction of technological systems: new directions in the sociology and history of technology.** Massachusetts: The MIT Press, 1997. 405 p.
- BNDES, CNI, SEBRAE. **Indicadores de qualidade e produtividade na indústria brasileira – 1997.** Rio de Janeiro, 1998. 80 p.
- BOLETIM DIEESE. São Paulo: DIEESE, a.17, n.203, mar./abr. 1998. 111p.
- CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil – 1988. [s.l.]: Ediouro, 1988. 128 p.
- DIEESE. **Eqüidade de gênero nas negociações coletivas: cláusulas relativas ao trabalho da mulher no Brasil.** São Paulo, 1997. 76 p. (Pesquisa DIEESE; 13).
----- **Anuário dos Trabalhadores 1996-97.** São Paulo, 1997. 4ª ed. 205 p.
- KIRKUP, Gill e KELLER, Smith, eds. **Inventing women: science, technology and gender.** London: The Open University, 1992. 342 p.
- MATUS, Carlos. **Método Altadir de Planificación Popular – MAPP.** Fundación Altadir. (mimeo).
----- **Planejamento estratégico situacional: metodologia.** Fundación Altadir. (mimeo).
- MULHER & TRABALHO [online]. São Paulo: Fundação SEADE, 1998. Available from world wide web:<[URL:http://w.w.seade.gov.br/cgi-bin/mulherv98/shtabela01?TBL/ano98/index](http://w.w.seade.gov.br/cgi-bin/mulherv98/shtabela01?TBL/ano98/index)> [11 mar. 1999].
- “As negociações coletivas nos anos 90”. São Paulo: DIEESE, abr. 1999. [Pesquisa DIEESE n. 15 em andamento].
- OIT. **Convenção nº 100: igualdade de remuneração; Convenção nº 111: discriminação no emprego e profissão.** Brasília: MTb, 1997. 32p.
- PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO – PED – 1985 a 1998 [online]. São Paulo: Fundação SEADE. Available from world wide web:<[URL:http://w.w.w.seade.gov.br](http://w.w.w.seade.gov.br)> [mar./abr. 1999].
- PESQUISA NACIONAL POR AMOSTRA DE DOMICÍLIOS – 1990 A 1997 [ONLINE]. Rio de Janeiro: IBGE. Available from world wide web:<[URL:http://w.w.w.ibge.gov.br](http://w.w.w.ibge.gov.br)> [mar./abr. 1999].

“PLR – balanço e indicadores: 1996-1998”. São Paulo: DIEESE, abr. 1999. [Pesquisa DIEESE em andamento].

REVISTA LATINO-AMERICANA DE ESTUDOS DO TRABALHO. Gênero, tecnologia e trabalho. Rio de Janeiro: ALAST, a.4, n.7, 1998. 234 p.

SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MUNDO, 1995 – tendencias y estadísticas. Nueva York: Naciones Unidas, 1995. 204 p. (Estadísticas e indicadores sociales; 12).

WAJCMAN, Judy. **Feminism confronts technology**. Pennsylvania: University Press, 1991. 184 p.