



Oficina
Internacional
del Trabajo

Diálogo Social y Género

*Experiencia de la Comisión Tripartita
de Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Varones y Mujeres en el Mundo
Laboral de Argentina*

CTIO



Oficina
Internacional
del Trabajo

Diálogo Social y Género

Experiencia de la Comisión Tripartita
de Igualdad de Trato y Oportunidades
entre Varones y Mujeres en el Mundo
Laboral de Argentina

Proyecto OIT «Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social»

Copyright @ Organización Internacional del Trabajo, 2007
Primera edición, 2007

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

OIT. Diálogo Social y Género: Experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral de Argentina. Lima: OIT/ Proyecto «Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social», 2007, 137p.

ISBN: 92-2-319366-4 & 978-92-2-319366-9 (impreso)
ISBN: 92-2-319367-2 & 978-92-2-319367-6 (web pdf)

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

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

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en: Las Flores 275, San Isidro, Lima 27-Perú, o pidiéndolas al Apartado Postal 14-124, Lima, Perú.

Vea nuestro sitio en la red: www.oit.org.pe/dialogosocial.

Editado por: Ana María García Femenía
Diseño de carátula: María Durán
Impreso en el Perú.

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencia entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar a veces la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear en ocasiones el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representen siempre a hombres y mujeres.

ÍNDICE

Prefacio	11
Presentación	13
Presentación de la Presidenta de la Comisión	15
Capítulo I. La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.	19
I. 1. Antecedentes	19
I. 2. Naturaleza y Objetivos	23
I. 3. Marco legal	25
I. 4. Integrantes de la CTIO	27
I. 5. Comisiones de trabajo	28
Capítulo II. El contexto sociopolítico y económico de actuación de la CTIO	29
II.1. La creación de la CTIO: recesión y descontento social	29
II.2. La alternancia en el gobierno (1999-2001) incertidumbre e <i>impasses</i>	31
II.3. El estallido de la crisis	34

II. 4. De la normalización institucional al fortalecimiento de la CTIO	41
Capítulo III. Las actividades realizadas 2003-2006	43
III. 1. Año 2003: Legitimación e institucionalización de la Comisión	43
III. 2. Año 2004: Continuación de las acciones de legitimación y fortalecimiento de la CTIO	45
III. 3. Año 2005: Fortalecimiento del Diálogo Social	47
III. 4. Año 2006: Hacia una concepción federal del Diálogo Social tripartito	52
Capítulo IV. Valoración Institucional	57
IV.1. Los Logros	59
IV. 2. Las debilidades	60
IV. 3. Los desafíos hacia el futuro	62
Glosario	65
Referencias Bibliográficas	67
Anexos	69
I. Acta Acuerdo N° 57	69
II. Acta de Integración núm. 37-2000.	75
III. Resolución Ministerial N° 656	81
IV. Ley N° 25.674 de Cupo Sindical	89
V. Decreto Reglamentario N° 514	91
VI. Resolución N° 123	97
VII. Acta acuerdo 2005 – Reglamento interno CTIO	105
VIII. Instructivo CTIO provinciales	113
IX. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral Informe de Gestión, febrero de 2007.	117
X. Miembros de la CTIO	131

XI.	Resolución Relativa al Tripartismo y el Diálogo Social adoptada por la Conferencia internacional del Trabajo. 2002	135
XII.	C100. Convenio sobre Igualdad de Remuneración, 1951	141
XIII.	C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	147
XIV.	C156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981	153
XV.	C183. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000	161

PREFACIO

La experiencia de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato entre varones y mujeres en el mundo laboral de Argentina (CTIO), relatada en este documento, pone de manifiesto la voluntad de los representantes gremiales del más alto nivel y del Gobierno, de mantenerse como firmes protagonistas del diálogo a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

La continuidad de este proceso institucionalizado de diálogo social, pese a la profunda crisis vivida por el país a fines de 2001, así como la creación de Comisiones Tripartitas provinciales que promueven a escala local las políticas a favor de la equidad de género en el ámbito laboral, son prueba de la importancia estratégica otorgada a los mecanismos puestos en marcha con el apoyo técnico de la OIT.

El diálogo social es uno de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT, y un instrumento para la consecución de Trabajo Decente. La promoción de la igualdad de género es, por otra parte, un objetivo transversal del quehacer de la OIT. En el seno de la CTIO se ha venido fortaleciendo la articulación entre instituciones gubernamentales y organizaciones de trabajadores y empleadores tanto a nivel nacional como descentralizado para hacer efectivo el cumplimiento de normas que aseguren la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones en el empleo e impulsar políticas a favor de la igualdad y de la erradicación de la discriminación por razón de sexo en el mercado de trabajo.

El Documento que aquí presentamos recoge el legado que hasta el momento presenta esta institución en Argentina. Describe el proceso de su conformación en el marco de una reflexión sobre el contexto sociopolítico y económico en el que ha venido desarrollándose. Detalla las actividades realizadas en el periodo 2003-2006 con especial énfasis en sus logros principales. Por último incluye una valoración institucional realizada por sus propios protagonistas, en aras de alentar una reflexión sobre su desarrollo futuro.

Con esta publicación el proyecto regional de OIT «Fortalecimiento de los Mecanismos institucionales para el Diálogo social», financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, culmina un proceso de apoyo al fortalecimiento de la CTIO. La preparación de este texto ha significado un esfuerzo conjunto entre funcionarios de OIT, colaboradores externos y miembros de la Comisión. Mención especial debe hacerse del trabajo preparatorio realizado por la señora Norma Loto y la posterior complementación del texto por parte de la señora Liliana De Riz, aportando un enfoque sociopolítico al proceso. Por parte de OIT junto a la concepción del documento por parte de la Consejera Técnica Principal del Proyecto, señora Ana María García Femenía, y la Especialista de Género en la Oficina Subregional del Cono Sur, señora María Elena Valenzuela, cabe destacar el trabajo de sistematización y edición del documento por parte de la señora Marleen Rueda, Especialista de Diálogo Social del departamento DIALOGO en la sede, quien aportó la visión histórica desde nuestra Organización. A estos reconocimientos debe añadirse el de la labor de apoyo a la CTIO que viene prestando desde la Oficina en Buenos Aires el señor Gustavo Ponce.

Por último, este documento no habría podido ver la luz sin el empeño y compromiso de las integrantes y funcionarias de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato entre varones y mujeres en el mundo laboral de Argentina, a todas ellas, a través de su Presidenta, señora Olga de Martín de Hammar, nuestro agradecimiento.

Ana Lía Piñeyrúa
Directora, Oficina de OIT en Buenos Aires

PRESENTACIÓN

En la esfera laboral trabajadoras y trabajadores pertenecen al engranaje mundial de recursos y prestaciones que no siempre se mueven en forma equitativa y justa. Esto es porque la globalización ofrece nuevas oportunidades pero también aumenta la inseguridad económica, los trabajos peligrosos y mal pagos, y la violación a los derechos humanos.

En este escenario se hace necesario que el Estado y las instituciones del mundo del trabajo se unan para consensuar medidas para la eliminación de todas las formas de discriminación. Es así como políticas, programas, proyectos, intercambios y debates entran en escena para salir a la lucha contra la inequidad.

Promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades, al logro de la paridad, a la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso, y garantizar el derecho fundamental a la promoción profesional entre varones y mujeres, son temas centrales para este gobierno. Sólo así podremos garantizar una plena democracia y un mejor desarrollo de la justicia social.

El Ministerio de Trabajo lleva adelante el compromiso, a través de la Res. 656/02 ratificada en el 2003, de promover en forma transversal acciones tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades y de trato en las políticas del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

La custodia del cumplimiento de la ley de cupo sindical, por ende de la participación de la mujer trabajadora en las negociaciones paritarias es también un objetivo a alcanzar.

Junto con esto aspiramos abrir el debate sobre los alcances de la violencia laboral, herencia del reciente pasado donde las políticas neoliberales golpearon fuertemente los derechos conquistados en décadas de lucha, por el conjunto de la sociedad.

Siendo fieles a nuestra concepción federal impulsamos la creación de las CTIO provinciales que replican a escala local la política del Estado Nacional a favor de la igualdad.

Como ciudadano, comprometido con este proceso de diálogo transformador, creo que los hombres tenemos un importante rol que cumplir para hacer efectivo este cambio cultural.

La CTIO que nació con el compromiso de abrir el debate y los caminos hacia la búsqueda de soluciones es hoy el espacio esencial para el diálogo social, por lo tanto estoy absolutamente comprometido con los objetivos y las acciones que emprende esta Comisión.

Carlos A. Tomada
Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

PRESENTACIÓN DE LA PRESIDENTA DE LA COMISIÓN

Durante años fue muy publicitada la Igualdad de Oportunidades y de Trato, pero hasta 1998 no se habían adoptado medidas concretas para integrarlas en las políticas de empleo, salud y educación de nuestro país.

Así es que el 28 de octubre de 1998, por impulso del Ministerio de Trabajo y de la OIT, se puso en marcha la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Aquellos fueron años en que la flexibilidad laboral contrariaba los objetivos de generación de trabajo decente. Entonces hablar de igualdad de oportunidades parecía una utopía. Sin embargo, la realidad indicaba que las mujeres habían salido masivamente al ámbito laboral, es decir al espacio público, para tomar el lugar que la desocupación de sus hijos, maridos y compañeros había originado.

En condiciones totalmente desventajosas, con discriminación salarial que aún perduraba, con trabajo en negro, sin formación profesional acorde, ni sistemas de apoyo como guarderías u otras instancias, el balance fue totalmente negativo. Luego, el cierre compulsivo de las pequeñas y medianas empresas y la política de total apertura a las importaciones en desmedro de la producción local dejaron en el camino al empresariado nacional, que hoy lentamente comienza su recuperación.

A la par de esto, no podemos obviar que en los movimientos sindicales la presencia de las mujeres históricamente fue considerada como una presencia transgresora. Sabido es que la mujer en el espacio público es aún hoy sinónimo de trasgresión, pues culturalmente se le ha asignado como propio el espacio doméstico. Por esto no se visibilizan sus aportes, realizados durante décadas en el mundo de la producción, y tampoco se expresan en las relaciones concretas e institucionales del mundo del trabajo. Así, tanto en el sector de los sindicatos como en el sector empresarial, la presencia de la mujer es invisible y no reconocida.

Insisto en que esto sólo puede entenderse porque, incluso hoy, la mujer es considerada una intrusa en esos espacios. Es por eso que las acciones de la CTIO se enmarcan en las siguientes matrices:

- La igualdad de género entre varones y mujeres figura expresamente en la Constitución Nacional y, por lo tanto, debe ser política de Estado.
- No se puede construir la igualdad sin democracia, y una democracia seria no puede construirse sin la presencia de la mujer.
- En el ámbito laboral, en el complejo y dinámico mundo del trabajo, si logramos crear un espacio donde los tres actores sociales –trabajadores, empresarios y Gobierno puedan dialogar en serio, donde se planteen temas de la llamada «alta política», donde se aspire a que ningún interés sectorial prime sobre los otros, estamos construyendo ciudadanía.
- La Ciudadanía se construye cotidianamente. No es cuestión sólo de decretos. Es cuestión de cultura, y nosotros los argentinos y las argentinas, el día de hoy, estamos forjando una nueva cultura, que es una nueva forma de ver al otro, una nueva forma de vincularnos con el mundo a partir del respeto a las diversidades y a los derechos de cada uno.
- A la vez, defendemos la idea de que la CTIO no es un espacio sólo de mujeres y para mujeres, como se podría malinterpretar. Rechazamos el ghetto que nos aísla y nos discrimina.

En cuanto a los desafíos que la CTIO fue sorteando desde su creación, creo necesario mencionar los conflictos de relaciones de poder interno en las organizaciones. Este aspecto no es un factor menor a tener en cuenta en este análisis; no se puede soslayar. Es que los conflictos internos del sindicalismo y del empresariado dejan de lado las actividades, las responsabilidades y la persistencia de la mujer. Así, las decisiones se toman sin ellas y sin una mirada de género, y esto significa un largo proceso para que las mujeres realmente puedan instalarse en los espacios de los incluidos, puesto que aún hoy seguimos estando afuera, a pesar de que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social tiene la Resolución 656, que habla de la transversalidad de género en todas las medidas que surjan de la Cartera Laboral, y pese a que hemos tenido una Ministra Como Graciela Camaño, que puso en marcha esta Resolución, ratificada luego por el actual Ministro, el Dr. Carlos Tomada, a través de su compromiso permanente con la equidad de género. Aún así, considero que aún no hemos podido vencer la indiferencia con que es tratada la presencia de la mujer en las políticas, no sólo de este Ministerio, sino en la totalidad de las políticas de Estado.

La CTIO, en estos últimos dos años, fue profundizando la política que se venían desarrollando en las anteriores gestiones y que por diversos motivos no se llegaron a completar, a la vez que se propuso como objetivo conseguir una mayor participación de más sectores y en acciones concretas. Así hemos aplicado medidas de reingeniería, creando cuatro Comisiones de Trabajo: Formación, Observatorio, Interior y Normativa. Y, por el carácter abierto de estas Comisiones se consiguió la conjunción entre titulares, colaboradores, dirigentes y representantes de organizaciones de la sociedad civil.

El objetivo próximo será el de lograr una participación mayor de las entidades que integran la CTIO. Pues, si bien el número de firmantes del Acta-acuerdo es muy importante, en los hechos, por razones de ocupaciones y horarios, no todas las entidades y organizaciones participan en las gestiones con el mismo tipo de intensidad. Es evidente que hay organizaciones que se comprometerán más y otras menos. Estimo que merece destacarse la activa

participación de las Mujeres Federadas (Federación Agraria Argentina), CAME y APYME, como así también de las entidades sindicales CGT y CTA. Sin duda el sector sindical representa el núcleo más fuerte de las reuniones plenarias y de los grupos de trabajo de las Comisiones. Personalmente creo que uno de los mayores logros de la CTIO es el haber logrado que las mujeres miembros de la CTIO y provenientes de las organizaciones sindicales estén trabajando juntas, independientemente de las diferencias políticas entre ellas. En lo referente al compromiso del sector estatal con los objetivos de la CTIO, remarco la labor desarrollada por la Cancillería de la Nación, la Secretaría de Derechos Humanos y el Consejo Nacional de la Mujer, y Especialmente el activo desempeño de la Viceministra de Salud, Dra. Graciela Rosso. En este sentido, merece mencionarse la incorporación activa de representantes del Ministerio de Economía y de la Secretaría de Función Pública del MTEySS, en las reuniones de trabajo de la Comisión Normativa, al momento de discutirse el Proyecto de Ley sobre Violencia Laboral. Con todo, estimo que desde la CTIO estamos trabajando día a día para fortalecer el diálogo social y hemos implementado la cuestión de género como política de Estado.

Olga de Martín de Hammar.

Presidenta de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato
y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

CAPÍTULO I.

La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

1. Antecedentes

En las últimas décadas la presencia de las mujeres en el mundo del trabajo y en los índices de escolaridad ha ido en continuo aumento. Sin embargo «las mujeres siguen concentrándose en un número restringido de áreas y ocupaciones que tienden a conceder menores remuneraciones y prestigio. Incluso se observa que el proceso de reestructuración económica les ha abierto nuevas oportunidades, pero también ha obtenido como resultado una precarización de ciertos empleos y un aumento de ocupaciones de mala calidad, esto es, con características tales como: inestabilidad, temporalidad, bajos salarios, falta de seguridad social, baja protección de sus derechos laborales, condiciones peligrosas para la salud y baja o nula capacidad de negociación».¹

Con el propósito de avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, la OIT organizó las actividades destinadas a promover la creación de Comisiones Tripartitas en los países del MERCOSUR en el marco del proyecto sobre «los derechos de las mujeres trabajadoras». En el marco de ese proyecto de OIT se hicieron diagnósticos nacionales sobre las desigualdades de género y la situación de las mujeres

¹ Valenzuela, María Elena. «El impacto de la globalización en la fuerza de trabajo femenina en América Latina», en *La participación de la mujer en la formación profesional y técnica* (CINTERFOR, Boletín Técnico 132, Noviembre, Montevideo), 1995.

trabajadoras, que fueron discutidos por representantes de gobierno, empleadores y trabajadores. Asimismo, se realizaron actividades de formación en el Centro de la OIT en Turín y se apoyó a los actores sociales para constituir estas comisiones.

En 1995 se organizó en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, el Seminario «Programa Tripartito sobre Políticas de Empleo e Igualdad **La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades Entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral**»². En 1997 se llevó a cabo, en Foz de Iguazú, un Seminario regional con el objetivo de evaluar y dar seguimiento a la acción sectorial y tripartita en la promoción de la equidad de género en el empleo en los países del Cono Sur. Un segundo Seminario Internacional sobre «Normas Internacionales y los Derechos de las Trabajadoras» se celebró en el Centro de Turín en septiembre y octubre de 1998.

La OIT, además, mediante el trabajo de la especialista regional y las expertas en género de la Oficina de Santiago, impulsó un programa de seguimiento en la región y apoyó la organización de varios eventos sectoriales y tripartitos de sensibilización, discusión y capacitación tendientes a promover la elaboración de programas y políticas de igualdad de oportunidades en el empleo. En los cinco países se adaptaron al contexto nacional materiales de capacitación sobre normas internacionales del trabajo y la mujer trabajadora, y se utilizaron en Seminarios tripartitos organizados por la OIT en los distintos países.

En Argentina, la OIT promovió en 1993, la organización de un primer Taller sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. Como repercusión de los eventos regionales apoyados por la OIT en el tema, el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizaron, en diciembre de 1997, el Taller «Argentina: Acción Nacional a favor de la

² Daeren, L. Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo: MERCOSUR y Chile. Documento de Trabajo 131. Buenos Aires: OIT, ETM para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. 2000.

Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras». En el mismo evento se avanzó en el acuerdo para conformar un espacio tripartito destinado a impulsar políticas y programas de empleo que tengan una perspectiva de género y promuevan la igualdad de oportunidades.

A partir de abril de 1998 se desarrollaron varios encuentros, convocados por la OIT, con promotoras de género de los diferentes sectores involucrados, constituyendo así un Grupo de Trabajo³ para la conformación de la Comisión Tripartita.

Con el propósito de avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mundo laboral, la OIT organizó y auspició tres eventos mayores sobre políticas de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo, destinados a representantes del gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales de los países del Cono Sur.

En 1995 se organizó en el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, el Seminario «Programa Tripartito sobre Políticas de Empleo e Igualdad La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades Entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral»⁴. En 1997 se organizó, en Foz de Iguazú, un Seminario regional con el objetivo de evaluar y dar seguimiento a la acción sectorial y tripartita en la promoción de la equidad de género en el empleo en los países del Cono Sur. Un segundo Seminario Internacional sobre «Normas Internacionales y los Derechos de las Trabajadoras» se organizó en el Centro de Turín en septiembre y octubre de 1998.

³ El Grupo de Trabajo estuvo integrado por miembros del MTEySS, el Consejo Nacional de la Mujer, la Subsecretaría de la Mujer, perteneciente al Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, el Instituto de la Mujer, de la Confederación General del Trabajo (CGT), y la Subcomisión de la Mujer, de la Unión Industrial Argentina (UIA).

⁴ Daeren, L. Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo: MERCOSUR y Chile. Documento de Trabajo 131. Buenos Aires:OIT, ETM para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay.2000.

■ DIÁLOGO SOCIAL Y GÉNERO

La OIT, además, mediante el trabajo de la especialista regional y las expertas en género de la Oficina de Santiago, impulsaron un programa de seguimiento en la región y apoyaron la organización de varios eventos sectoriales y tripartitos de sensibilización, discusión y capacitación tendientes a promover la elaboración de programas y políticas de igualdad de oportunidades en el empleo. En los cinco países se adaptaron al contexto nacional materiales de capacitación sobre normas internacionales del trabajo y la mujer trabajadora, y se utilizaron en Seminarios tripartitos organizados por la OIT en los distintos países.

En Argentina, la OIT promovió en 1993, la organización de un primer Taller sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. Como repercusión de los eventos regionales apoyados por la OIT en el tema, el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social organizaron, en diciembre de 1997, el Taller «Argentina: Acción Nacional a favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras». En el mismo evento se avanzó en el acuerdo para conformar un espacio tripartito destinado a impulsar políticas y programas de empleo que tengan una perspectiva de género y promuevan la igualdad de oportunidades.

A partir de abril de 1998 se desarrollaron varios encuentros, convocados por la OIT, con promotoras de género de los diferentes sectores involucrados, constituyendo así un Grupo de Trabajo⁵ para la conformación de la Comisión Tripartita.

Hasta el 12 de junio de 1998, los resultados más significativos del Grupo de Trabajo fueron:

⁵ El Grupo de Trabajo estuvo integrado por miembros del MTEySS, el Consejo Nacional de la Mujer, la Subsecretaría de la Mujer, perteneciente al Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, el Instituto de la Mujer, de la Confederación General del Trabajo (CGT), y la Subcomisión de la Mujer, de la Unión Industrial Argentina (UIA).

- La participación activa de las representantes de los sectores involucrados y el compromiso asumido para impulsar la conformación de la Comisión Tripartita Argentina.
- La preparación de una propuesta modelo de Acta de Constitución de la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, y la determinación de los objetivos generales.
- La elevación de la propuesta del Acta de Constitución de la Comisión Tripartita Argentina y de los objetivos generales al interior de cada una de las instituciones representadas en el Grupo de Trabajo. El convencimiento de la necesidad de establecer una agenda de prioridades en torno a las cuales se comenzaría a trabajar en la Comisión Tripartita Argentina.

El 28 de octubre de 1998, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social convocó a la creación de la Comisión Tripartita Argentina para la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO), que se materializó ese mismo día mediante el Acta Acuerdo N° 57, celebrada en la sede de ese Ministerio.

Desde el momento de su creación hasta hoy, la CTIO ha atravesado diferentes etapas, algunas relacionadas con cambios en su interior y otras más cercanas a cambios institucionales. En este sentido, el presente trabajo refleja no sólo los antecedentes de creación, marco legal y organización, sino también los diferentes períodos que contribuyeron a su institucionalización.

I. 2. Naturaleza y objetivos

El 28 de octubre de 1998 el MTySS firmó, junto al sector sindical y empresarial, el Acta Acuerdo N° 57⁶, que establece la creación de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO). Así quedó conformado el primer

⁶ Ver Anexo I.

ámbito tripartito para el desarrollo y fortalecimiento de los mecanismos de diálogo social referido a la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito del trabajo.

En el momento de conformar la CTIO, las partes acordaron que el MTEySS fuera quien convocara y coordinara sus actividades, y se fijaron nueve objetivos de acción aunque no se precisó la naturaleza jurídica de la comisión. Los objetivos fueron:

- Fomentar el consenso entre los actores sociales, así como la utilización de la concertación como instrumento para la resolución de conflictos.
- Consensuar medidas tendientes a promover condiciones igualitarias de acceso, trato y formación para ambos géneros.
- Desarrollar estrategias de acción tripartita tendientes a impulsar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo y a la capacitación profesional y técnica.
- Apoyar iniciativas que, en materia de igualdad de oportunidades, decidan adoptar los actores involucrados en la Comisión como así también los de otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- Establecer mecanismos de intercambio de información sobre la problemática propia de los sectores.
- Brindar asesoramiento técnico a las distintas instancias que lo requieran, a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que, a nivel legislativo, se presenten en la materia.
- Promover el desarrollo de los espacios tripartitos a nivel provincial y/o municipal destinados a impulsar acciones orientadas a alcanzar la igualdad de oportunidades en el campo laboral.
- Incorporarse a la red de intercambio entre Comisiones Nacionales Tripartitas tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades, conformadas en los países del Cono Sur, a los efectos de:
 - Compartir información y experiencias con cada uno de los países.
 - Definir estrategias regionales en la materia.

- Realizar estudios y diagnósticos sobre la situación de las mujeres trabajadoras.

I. 3. Marco legal

En el plano internacional, la CTIO se enmarca en diversos convenios a los que el Estado argentino está adherido, entre ellos el compromiso-concerniente al reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad- que asumieron los jefes de Estado durante la Primera Cumbre de las Américas realizadas en Miami en 1994 y que fue ratificado en la Segunda Cumbre de las Américas, llevada a cabo en Santiago de Chile en 1998, así como el compromiso derivado de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, organizada por las Naciones Unidas en Pekín en 1995, referido al fortalecimiento de los mecanismos nacionales y de las redes regionales y subregionales que promuevan la igualdad jurídica y de oportunidades entre varones y mujeres.

En lo que respecta al marco jurídico nacional, la creación de la Comisión Tripartita, por Acta Acuerdo N° 57, tiene como fundamento la *Constitución Nacional*⁷, que consagra los derechos civiles de todos los habitantes de la Nación y otorga jerarquía constitucional a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, que en su artículo 11 reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, incluyendo la esfera del acceso igualitario a la formación profesional y a oportunidades de ascenso. Además, la Ley núm. 24.576 garantiza el derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras a la promoción profesional y a la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

⁷ Art. 14. Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.

Otro instrumento jurídico de referencia es el *Decreto núm. 254/98*, que promueve el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, y establece que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas necesarias para dar cumplimiento a los objetivos de este Plan⁸.

El *Pacto Federal de Trabajo*, -suscrito en julio de 1998 entre el Presidente de la Nación Argentina, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los representantes de las Provincias y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y aprobado por Ley N° 25.212-, en su Anexo V establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral⁹. La *Resolución núm. 463*, de 23 de julio de 1998, destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referentes a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y las trabajadoras, y a tal efecto crea la Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales en el ámbito de la Secretaría de Trabajo.

El Ministro Dr. Carlos Tomada al inicio de su gestión, ratifica la Resolución Num. 656 del 24 de setiembre de 2002 por la que se implementa la transversalidad de género en las políticas públicas de esta jurisdicción de acuerdo a las recomendaciones de la CTIO.

El 7 de diciembre de 2004, entra en vigor el *Reglamento Interno* elaborado por la CTIO para su funcionamiento.

⁸ Art. 3

⁹ Aprobado por el Decreto núm. 254/98 del Poder Ejecutivo Nacional.

I. 4. Integrantes de la CTIO

En sus inicios integraron la CTIO, por parte del Gobierno, representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo Nacional de la Mujer y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Comercio Internacional; por parte de los sindicatos, dirigentes sindicales de la Confederación General del Trabajo (CGT); y, por parte de los empresarios, representantes de la Unión Industrial Argentina (UIA) y la Cámara Argentina de Comercio (CAC). En el año 2000, luego de un breve período de inercia a causa de los cambios de autoridades en la estructura nacional, el Consejo Nacional de la Mujer sugirió al Ministerio de Trabajo el relanzamiento de la CTIO y la necesidad de ampliar la base de los integrantes. Así, el 30 de noviembre del año 2000 se inauguró una nueva etapa¹⁰, con la incorporación de nuevos representantes. Por la parte sindical, se incorporó la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y, por la parte empleadora, hicieron lo propio la Confederación General Económica de la República Argentina, la Confederación General de la Industria de la República Argentina, la Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina, la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresariales y la Federación de Cámaras de Mujeres, Pymes y Microempresarios.

En 2005, mediante un Acta de Integración¹¹, se incorporaron formalmente a la CTIO, el Ministerio de Salud y Medio Ambiente, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por parte del gobierno; así como, por la parte empresarial, la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios, la Federación Agraria Argentina, la Cámara de Comercio, Industria y Producción de la República Argentina, la Sociedad Rural Argentina y la Confederación Argentina de la mediana Empresa, conformando su composición actual.

¹⁰ Ver Anexo II: Acta de Integración núm. 37-2000.

¹¹ Acta de Integración núm. 20.

I. 5. Comisiones de trabajo

A partir del año 2003, con el fin de optimizar tiempos y garantizar la calidad de las gestiones, se crearon cuatro comisiones de trabajo, integradas por miembros de los tres sectores y coordinadas por representantes del sector gubernamental. Estas comisiones siguen funcionando en la actualidad: son horizontales, autónomas y de carácter abierto. Por su carácter autónomo, cada Subcomisión de trabajo tiene mandato propio.

Las comisiones creadas son las siguientes:¹²

- Observatorio de la Mujer en el Mundo del Trabajo y la Producción.
- Formación y Capacitación.
- Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales.
- Normativa.

¹² Ver las competencias de las comisiones de trabajo en el capítulo III, apartado I.

CAPÍTULO II. El contexto sociopolítico y económico de actuación de la CTIO

II. 1. La creación de la CTIO: recesión y descontento social

En este capítulo se analizan los cambios ocurridos en el contexto social, institucional y económico que acompañó la actuación de la CTIO desde su creación. El significado político y estratégico que adquirió la CTIO en Argentina no se comprende si se prescinde de este marco de referencia. A fundamentar esta afirmación está dedicado el análisis que sigue.

La creación de la CTIO tuvo lugar en momentos en que el modelo de crecimiento de la economía argentina, basado en las privatizaciones y el endeudamiento, mostraba los síntomas inequívocos del agotamiento. La economía argentina que había crecido entre 1990 y 1994 a una tasa promedio anual de alrededor del 7,7%, entró en una prolongada recesión a partir de 1998. Las orientaciones de la política pública en la década del 90 habían dejado la cuestión social librada al mercado: el lema de entonces fue «reduzcan lo más posible el papel del Estado». Se consideraba que la mejor política social consistía en restaurar el crecimiento y relegar la provisión de bienes públicos al mercado. Al finalizar la década, la desigualdad y la pobreza habían aumentado. La recesión agravó los profundos desequilibrios sociales existentes. La clase trabajadora era cada vez más pobre y esgrimía mucho menos poder sindical que nunca antes.

En las condiciones económicas, sociales y políticas de fines de los 90, la capacidad de acción institucional sobre la sociedad era muy limitada. A la debilidad de los partidos políticos para ejercer su función de canales de mediación entre las fuerzas sociales organizadas, el debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, la dispersión de las asociaciones empresarias y su fragmentación- un rasgo constante a lo largo de la historia

del empresariado argentino, pero acentuado por las políticas económicas de esa década- se sumaba la incertidumbre sobre el futuro de la economía: el margen de acción para reparar los desequilibrios sociales era demasiado estrecho. La CTIO vino a crear un espacio de reconocimiento y de diálogo entre los representantes del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores, en una sociedad que se encaminaba hacia el estallido de una crisis cuya envergadura no reconoce precedentes. En condiciones de una mayor participación de las mujeres en la actividad económica -particularmente de las de bajos ingresos como parte de una estrategia familiar en la cual, la salida laboral de las mismas estuvo determinada por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe de hogar- la CTIO brindó un mecanismo clave para dar visibilidad a la situación de las mujeres y promover mejoras en sus condiciones de vida y de trabajo. La Comisión marcó un antes y un después en la tarea de instalar un enfoque de género en el mercado laboral.¹³ Al momento de su creación, ése fue el significado político-estratégico: proveer de mecanismos institucionales de búsqueda de la equidad de género en el mercado laboral.

El diálogo social busca a través de la negociación, la consulta o el intercambio de información, la formación y gestión de consensos entre empleadores, trabajadores y representantes del gobierno, en pie de igualdad. Hace falta dialogo social para lograr mayor coherencia entre la economía y la sociedad. La CTIO se inscribe en los principios del tripartismo y el diálogo social de la OIT y es un instituto clave para intervenir sobre los efectos negativos que la prolongada recesión primero, y la crisis abierta después, tuvieron sobre el mercado laboral. La Comisión es ante todo, una instancia de reconocimiento entre los actores involucrados y, a través de la dinámica que pone en marcha el diálogo social tripartito, el ámbito en el cual se van

¹³ Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2005. / Cortés, Rosalía. Mercado de Trabajo y Género, el caso argentino: 1994-2002. En: Valenzuela, María Elena (Editora) Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo en Argentina y Paraguay. Buenos Aires: Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina. OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2003, pp. 67-110.

creando los compromisos entre los actores involucrados y consolidando los procesos de modernización y democratización de las instituciones. El diálogo tripartito es un ámbito de aprendizaje ya que desata una dinámica potencialmente capaz de redefinir los cursos de acción de los principales protagonistas. Esta dimensión de aprendizaje por parte de los actores involucrados hace de la CTIO un ámbito privilegiado para enfrentar el desafío de las organizaciones de cada sector de ser capaces de una mirada de conjunto que supere la visión inmediatista de sus organizaciones adheridas y pueda contribuir a diseñar la agenda de las políticas de equidad de género en empleo.

Los objetivos establecidos en oportunidad de conformarse la CTIO (ver capítulo I, apartado 2) reflejan la importancia del vínculo entre el diálogo social y el enfoque de género en un contexto en el que, a pesar de la magnitud de la presencia femenina en el mundo del trabajo extra-doméstico, la segregación ocupacional por sexo y las brechas salariales entre varones y mujeres eran especialmente significativas en el mercado de trabajo local.

La creación de la Comisión fue un paso necesario en el proceso de dar visibilidad a la cuestión de género en el mundo laboral, valorizar el rol público de las mujeres en la sociedad y colocar la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el empleo en la agenda de la política pública.

II. 2. La alternancia en el gobierno (1999-2001) incertidumbre e *impasses*

La recesión económica sostenida a partir de 1998 y el descontento social creciente con el gobierno de entonces, crearon el clima en el que logró el triunfo electoral la llamada «Alianza», una coalición de fuerzas que incluía partidos tradicionales y nuevas formaciones partidarias.

Durante 1999-2000, el entusiasmo de los integrantes de la CTIO y el importante apoyo brindado por la OIT no se tradujeron en la ejecución de los planes proyectados, como observa la entonces coordinadora de la comisión, Dra Beatriz Fontana. No obstante, como consta en los documentos

y testimonios rescatados del Consejo Nacional de la Mujer, se había diseñado entonces un ambicioso plan de acción que incluía estrategias de capacitación técnica para controlar la aplicación de las normas laborales- un aspecto estratégico para hacer efectivos los derechos de las trabajadoras en el mercado laboral - elaboración y difusión de información pertinente, apoyo a iniciativas y leyes que contribuyan al objetivo de la equidad de género, como se aprecia en la enunciación de la Comisión:

- Capacitación de los inspectores de trabajo en temas de género, como agentes encargados del control de la aplicación de la normativa laboral.
- Participación en la elaboración de documentos de Objetivos Nacionales.
- Participación en la elaboración de los informes requeridos por la OIT referidos al cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por el país, a través del Manual «Argentina: Acción Nacional a favor de los Derechos de las Trabajadoras».
- Publicación del Manual «Argentina: Acción Nacional a favor de los Derechos de las Trabajadoras».
- Campaña de difusión sobre los resultados de la investigación encargada por la OIT sobre los costos laborales del trabajo femenino; vinculación del resultado obtenido de la investigación con el subsidio para Jefas de Hogar previsto por la nueva Ley Laboral N° 25.250 para fomentar la contratación de mujeres.
- Apoyo a reformas legislativas que apunten al logro de una mayor equidad de género en el mundo laboral.
- Realización de una campaña nacional tripartita dirigida a dirigentes sindicales, empresariales y decisores políticos sobre las normas internacionales, derechos de la mujer trabajadora, reparto de responsabilidades familiares y costo de contratación laboral de las mujeres, con el fin también de impulsar un Premio a la Calidad para aquellas empresas que tengan incorporada una perspectiva de género, basada en la cantidad de puestos de trabajo para mujeres y en la calidad de tales puestos.

1999 fue un año de elecciones nacionales de todas las autoridades. La crisis financiera en Brasil, con la súbita y masiva devaluación de la moneda, dejó a la economía argentina en graves tensiones, atada como estaba a un régimen de convertibilidad que prohibía la devaluación del dólar. En un contexto de incertidumbre y demanda de cambios, las acciones de sensibilización acerca de los derechos de las trabajadoras emprendidas por la Comisión, contribuyeron a dar mayor visibilidad al tema de género en el mundo laboral, una tarea necesaria para lograr la eficacia de la CTIO y consolidar su misión.

Hacia fines de 2000, durante la gestión de Patricia Bullrich en el cargo de Ministra de Trabajo, se inició una etapa de relanzamiento de la Comisión Tripartita. En esa etapa se logró la inclusión de nuevos miembros, como la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) y otros representantes del sector empresarial, iniciativa que impulsara Carmen Storani, entonces presidenta del Consejo Nacional de la Mujer. También se trató de establecer un mecanismo de participación de las ONGs, que en la práctica no funcionó.¹⁴ La Comisión participó en las reuniones del Consejo Nacional de la Mujer, donde se abordaron los aspectos reglamentarios de la Ley que avala el ingreso de las mujeres al Senado de la Nación. Asimismo, elaboró un proyecto de ley sobre el cupo sindical – proyecto cuya discusión había sido iniciada por las mujeres sindicalistas en 1984, tras el retorno de la democracia y con el fin de establecer una cuota mínima de mujeres en el liderazgo sindical.

A partir de junio de 2001, se elaboraron varios proyectos de ley para ser presentados al Poder Legislativo.¹⁵ La CTIO retomó la idea de otorgar un Certificado a la Calidad para aquellas empresas que apoyaran a la igualdad

¹⁴ Según recuerda Nancy Raimundo.

¹⁵ Entre esos proyectos se encuentra el de Ley sobre Licencias Parentales, que promueve la visión de la reproducción humana como co-responsabilidad de hombres y mujeres; el de ley denominado «Madres de Reciente Alumbramiento», cuya finalidad fue la defensa del empleo estable y la protección legal para aquellas mujeres que, a causa de un embarazo o por haber dado a luz, son discriminadas en el mercado laboral. Se realizó el análisis de los prejuicios existentes sobre los costos de las licencias por maternidad, la reducción de las jornadas de trabajo de las mujeres en el período de lactancia y las ausencias de las madres en el momento de tener que atender a un hijo enfermo. Asimismo, se elaboró un proyecto de Ley sobre Acoso Sexual, Sexista y Homofóbico.

de trato y oportunidades entre varones y mujeres y con ese objetivo realizó una encuesta a jefes de recursos humanos de unas mil empresas incluyendo cuestiones como licencia por maternidad, paternidad, salarios, guardería, etc. Sin embargo, como informa María José Libertino, entonces coordinadora de la Comisión, el premio no llegó a crearse. Se organizaron campañas contra la violencia laboral bajo el lema «*El abuso de poder violenta el trabajo*» y contra el acoso sexual («*Acosar es una violación; respetar voluntades, una ley.*»)

II. 3. El estallido de la crisis

El gobierno de la Alianza no pudo, frente a circunstancias externas desfavorables, alterar el curso de la economía. El desempleo llegó al 18 % en Octubre de 2001 y un 35% de los argentinos vivían en hogares con ingresos inferiores a la línea de pobreza en ese momento. El clima de generalizado descontento se cristalizó en los resultados de las elecciones legislativas de renovación parcial realizadas en octubre 2001. Esas elecciones reflejaron el descrédito de la clase política: el voto en blanco rondó el 10% de los votos emitidos, los votos anulados poco más del 12% y la abstención llegó al 27%.

La conflictividad laboral también fue *in crescendo*. Entre agosto de 2000 y julio de 2001 casi se duplica la cifra de conflictos registrados en el período 1995-1999. Durante los diez años de gobierno de Menem se realizaron ocho paros generales mientras que en los primeros 19 meses del gobierno de De la Rúa hubo siete paros generales, es decir, uno cada 2,7 meses.¹⁶

La percepción generalizada de un Estado a la deriva, el acelerado deterioro de las condiciones de vida y la creciente conflictividad social precipitaron el colapso. La negativa del FMI a adelantar un desembolso de U\$S 1600 millones que hubiera dado un respiro al gobierno, llevó al entonces Ministro Cavallo a imponer estrictos límites a los retiros bancarios y a la circulación

¹⁶ «Incremento de los conflictos laborales como consecuencia del plan de ajuste». Nueva Mayoría. 15/08/2001. [Consultado febrero 2007]. Disponible en www.nuevamayoria.com

de efectivo en un intento por frenar la fuga de capitales del sistema financiero. Las consecuencias devastadoras del denominado «corralito» financiero sobre los ahorros de las clases medias y sobre los sectores empobrecidos dependientes de la economía informal fueron inmediatas.¹⁷ Esta inédita acumulación de descontentos estuvo en el centro de la crisis. La sociología analizó la importancia de la amplia clase media argentina en la contención del conflicto social; fue siempre un amortiguador frente a la pobreza creciente. Argentina tenía ciertos niveles básicos de igualdad reconocidos en todo el mundo y un paisaje social relativamente bien integrado. Cuando la clase media pacífica salió a la calle, en el acto la siguieron los excluidos.

La rabia y la desesperación se multiplicaron en las calles. Los días 18 y 19 de diciembre de 2001, Argentina fue sacudida por una ola de protestas, en gran parte espontáneas -manifestaciones a veces violentas, bloqueo de rutas por desocupados, demostraciones de decenas de miles de ahorristas golpeando cacerolas- y, en menor medida, menos espontáneas, como lo fueron los saqueos de comercios.¹⁸ La represión de las masas movilizadas ante la casa de gobierno para reclamar la renuncia del Presidente y todo su gabinete, dejó un saldo de 30 muertos y decenas de heridos. El 20 de diciembre el presidente renunció y en menos de dos semanas se sucedieron cinco presidentes.

¹⁷ La caída del bienestar de la clase media se combinó con un aumento sostenido de la pobreza absoluta. Las actividades informales pueden ser un refugio frente al desempleo, siempre que la demanda de los perceptores formales no caiga bruscamente (o que no haya un shock de modernización). Pero si se produce una baja severa de la demanda, la contracción del sector formal se traslada amplificada a la periferia del mercado de trabajo. (Kritz, Ernesto. «El Mercado de trabajo». Clarín. 10/02/2002. [Consultado febrero 2007]. Disponible www.clarin.com)

¹⁸ En los 11 días de saqueos que estallaron durante la administración de De la Rúa, hubo 865 saqueos, fueron detenidas 4.500 personas, resultaron heridos 172 policías y 553 civiles, y un saldo de civiles muertos de 30. (Fuente: Nueva Mayoría. «Noviembre registró el récord mensual de saqueos del año». 23/12/2002. [Consultado febrero 2007] Disponible en www.nuevamayoria.com)

Argentina estuvo durante muchos meses sumergida en el caos institucional y social. La perspectiva de una desintegración social incontenible acompañó las reacciones de la sociedad y del gobierno.¹⁹ Lo que había comenzado como una protesta a la gestión de De la Rúa, se convirtió en una masiva rebelión cívica contra toda la dirigencia política. El país en llamas del 19 y el 20 de diciembre de 2001 no fue sólo contra el gobierno de Fernando de la Rúa, aunque era su primer destinatario. La rebelión llevaba una crítica implacable contra todo el sistema político. Bajo el slogan «*Que se vayan todos*», las protestas atacaron los tres ordenes de gobierno, exigiendo la renuncia de todo el Congreso y la Corte Suprema de Justicia. Se reclamó una reorganización total, una suerte de asamblea constituyente que diera voz a las fuerzas vivas de la sociedad. La percepción del derrumbe total en ciernes animó los diagnósticos más pesimistas.

Los desempleados de la población, conocidos como «piqueteros», marcharon en todos los centros urbanos importantes del país exigiendo trabajo y comida.²⁰ La crisis no se agotó en los días de furia que conmovieron al país durante el mes de diciembre. Por el contrario, la crisis impulsó el desarrollo de las formas de protesta social ya existentes, de nuevas formas como las asambleas barriales y agudizó la conflictividad laboral. Durante el período 1998-2002 se registró un incremento sistemático de los conflictos laborales. A pesar de tener su pico más alto durante el segundo año de la administración de De la Rúa, en el año 2000 hubo 358 conflictos laborales. En los primeros cinco meses de gobierno del presidente Duhalde, se realizaron dos paros generales y 285 conflictos laborales.²¹

¹⁹ Murillo, Victoria; Levitsky, Steven (Eds.) Argentine Democracy: The Politics of Institutional Weakness. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press. 2005

²⁰ PNUD. Aportes para el Desarrollo Humano de la Argentina. Informe de Desarrollo Humano de la Argentina. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2002 [Consultado febrero 2007] Disponible en www.desarrollohumano.org.ar

²¹ «El año registró el menor índice de conflictividad laboral desde 1998». Nueva Mayoría. 19/01/2004. [Consultado febrero 2007] Disponible en www.nuevamayoria.com

Con el sistema bancario paralizado y sin perspectivas claras de una posible ayuda internacional, el PBI se contrajo 16% en el primer semestre de 2002. La tasa de desempleo alcanzó uno de sus niveles más altos en la historia con un porcentaje cercano al 25%²². Alrededor de 5 millones de personas cayeron en la pobreza entre octubre de 2001 y junio de 2002 y la indigencia alcanzó a un cuarto de la población urbana. Este salto de la pobreza obedeció a que nuevos contingentes de la población se quedaron sin trabajo, o vieron reducidos sus ingresos por la recesión o la rebaja salarial. En tanto, el aumento de la indigencia se debió a que gente que ya era pobre, con necesidades básicas insatisfechas, descendió un escalón más porque siguió sin encontrar empleo. La integración en redes de trueque, donde la circulación de «créditos» sustituyó la moneda convencional, reflejó la caída en la pobreza de vastos sectores medios. En ese contexto, un 92% de los argentinos desconfiaba del gobierno y un 95%, de los partidos políticos.²³

El Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, lanzado en abril de 2002 en el marco de la Mesa del Diálogo organizada por la Iglesia y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo -PNUD-, fue la respuesta inmediata a la emergencia social. Cuando parecía reinar una suerte de tregua social, en junio de 2002, la muerte de dos piqueteros en una movilización precipitó un período de gran incertidumbre política. La amenaza de una espiral de violencia sin control, con un presidente transitorio en retirada a plazo definido, instaló la confusión generalizada y tiñó la convocatoria a elecciones de sospechas de violencia.

En un contexto de incertidumbre extrema, la CTIO, bajo la coordinación de Liliana María Jensen se propuso ampliar la representación de los tres sectores

²² En 1998 el desempleo abierto alcanzaba al 12,4% de la población activa y había trepado al 18.3% en 2001. En: FIDE. «Datos básicos de la economía Argentina». [Consultado febrero 2007] Disponible en <http://www.fidefund.com.ar>. Para un análisis del mercado de trabajo en el período 1994-2003, ver: Cortés, Rosalía. Instituciones, Mercado de trabajo y Condiciones de vida. El caso argentino: 1994-2003. En: Revista Iberoamericana de Análisis Político. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. Año 1, N° 2. 2004. pp.59-73

²³ Latinobarómetro 2002. [Consultado febrero 2007] Disponible en www.latinobarometro.org

involucrados e institucionalizar las normas de procedimiento para el funcionamiento regular de la Comisión. Se puso el acento en la difusión de las actividades y se incorporó información en la página web del MTEySS²⁴. La Comisión suscribió un convenio con el Ministerio de Economía y el Ministerio de Educación para apoyar a mujeres jefas de hogar en el desarrollo de microempresas. Además, dio inicio al tratamiento de proyectos legislativos vinculados a la temática de la mujer y participó, junto a la OIT, en el programa de capacitación metodológica FORMUJER. En estos años la CTIO Argentina fue designada como órgano consultor para la implementación del Programa «Género, Pobreza y Empleo», de la OIT.

La Comisión impulsó la Resolución Ministerial N° 656,²⁵ emitida por la entonces Ministra de Trabajo, Graciela Camaño, el 24 de septiembre de 2002, en la que se resuelve incorporar la perspectiva de género como enfoque orientador del diseño y gestión de la totalidad de las acciones de empleo, orientación y formación profesional, así como de las intervenciones que se realizasen para promover la mejora en las condiciones de trabajo, acceso y permanencia en el empleo de la población trabajadora. Conforme a la Resolución, la incorporación de la visión de género debería realizarse a través de la inclusión de principios orientadores, regulaciones específicas, procedimientos en la normativa vigente o futura relativos a la creación o reglamentación de acciones, programas y proyectos de esa Cartera de Estado. Una medida de la envergadura de la adoptada por la mencionada Resolución requiere personal idóneo y planificación en el tiempo para lograr el objetivo propuesto. El tiempo de crisis no propicia cambios institucionales ya que privilegia las medidas de corto plazo. Sin embargo, la medida incentivó los contactos con diferentes organismos e impulsó los planes de capacitación de género.

²⁴ [Consultado febrero 2007] Disponible en www.trabajo.gov.ar/ctio

²⁵ Ver Anexo III

El logro más significativo de la CTIO en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones en el mundo laboral fue la aprobación de la Ley N° 25.674 de Cupo Sindical el 6 de noviembre de 2002. Para la sanción de esta Ley se tuvieron en cuenta los aportes realizados por la CTIO, el Sindicato del Seguro, la Unión del Personal Civil de la Nación y el Instituto de la Mujer de la CGT. La Ley establece las siguientes obligaciones²⁶:

- Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas, en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.
- Los acuerdos celebrados con la representación proporcional de mujeres no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.
- La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo de 30% cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.
- Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadoras en la rama de la actividad, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad²⁷.

Asimismo, la Ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales de Trabajadores establece la igualdad de oportunidades y de trato, y en su artículo 7º garantiza que «*las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a sus afiliados*»; y, en el artículo 8º, establece que: «*Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna; sus estatutos deberán garantizar: (...) c) la*

²⁶ Ver Anexo IV

²⁷ La Ley de Cupo Sindical está contenida en la Constitución Nacional, en su artículo 75, incisos 22 y 23; y en el artículo 37, el cual resguarda la igualdad real de oportunidades entre varones y mujeres para el acceso a cargos electivos y partidarios.

efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; d) la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos». Posteriormente, el Decreto Reglamentario N° 514²⁸sostiene que todas las asociaciones sindicales deben otorgar tratamiento homogéneo a lo establecido en la Ley de Cupo Sindical para evitar posteriores impugnaciones intrasindicales y judiciales. Teniendo en cuenta lo antedicho, el Presidente de la Nación decretó que «*las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada la cantidad porcentual de mujeres sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional que establece el artículo 1° de la Ley N° 25.674; y, en caso de que esto no se cumpliera, la autoridad intimará a la organización sindical para que en un plazo de cinco días subsane la deficiencia».* Para promover la aplicación de la Ley, la Comisión Tripartita llevó a cabo una campaña de sensibilización en los espacios públicos.

La Resolución N° 123²⁹, creó el Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentes y Dirigentes Sindicales, destinado a fortalecer técnicamente a todos los trabajadores y trabajadoras que participen o deseen participar en la actividad sindical y en la defensa de los derechos laborales. La Comisión Tripartita fue designada como órgano de consulta permanente en el diseño, desarrollo y dictado de los cursos.

A la tarea de diseñar proyectos de reglamentación de leyes, incorporación de la perspectiva de género en las Comisiones de Trabajo del MERCOSUR y capacitar en el enfoque de género, se sumaron los proyectos de fortalecimiento institucional de la Comisión con la asistencia de la OIT y de creación de Comisiones Tripartitas Provinciales.

²⁸ Ver Anexo V

²⁹ Ver Anexo VI

La continuidad de la CTIO pese a los cambios de autoridades y los *impasses* en su accionar es un hecho positivo y valorado como un logro de mayor importancia dada las dimensiones de la crisis vivida en el país.

II. 4. De la normalización institucional al fortalecimiento de la CTIO

A pesar de la enorme incertidumbre que rodeó a las elecciones presidenciales de abril de 2003, el dólar no se disparó y las señales de reactivación fueron modificando el estado de ánimo colectivo. El ciclo económico favorable ha sido un poderoso instrumento para reconstituir el liderazgo político arrasado por la crisis. No obstante, la Argentina no ha dejado atrás el estado de emergencia social. Todavía hoy, pese a las sorprendentes tasas de crecimiento del PBI, la pobreza, la indigencia y el empleo no registrado, igualan cuando no superan los guarismos de 1998.

En este contexto propicio a la normalización institucional en curso, la Comisión Tripartita que preside Olga de Martín de Hammar definió los nuevos objetivos:

1. Desarrollar estrategias de acción tripartita tendientes a impulsar, en el mercado del trabajo, la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en la incorporación al empleo y en la capacitación profesional y técnica.
2. Apoyar iniciativas en materia de igualdad de oportunidades.
3. Brindar asesoramiento técnico a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que se presenten en el ámbito legislativo.
4. Fortalecer la incorporación de igualdad de oportunidades para mujeres y varones, en el diseño e implementación de estrategias para la superación de la pobreza.
5. Incorporar el enfoque de género en las agendas económicas nacionales.
6. Promover la sensibilización de la población acerca de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores formales e informales, promoviendo la responsabilidad social empresarial.

■ DIÁLOGO SOCIAL Y GÉNERO

7. Reorientar las destrezas tradicionales y las capacidades de las mujeres hacia nuevos mercados, así como también optimizar sus capacidades empresarias y de productividad, particularmente en campos tradicionalmente reservados a los varones.
8. Fortalecer los diferentes niveles de asociación entre mujeres, para lograr su empoderamiento económico y social, mediante la capacitación organizacional y el apoyo técnico en la generación de redes, para mejorar sus condiciones de competencia y acceso al mercado.
9. Promover la equidad de género en los temas laborales que atañen a los grupos aborígenes y migrantes.
10. Fomentar la equidad de género en las PyME, los microemprendimientos y las empresas recuperadas.

La CTIO avanzó en el proceso de institucionalización del diálogo social como se señala en el capítulo a continuación.

CAPÍTULO III. Las actividades realizadas 2003-2006

III. 1. Año 2003: Legitimación e institucionalización de la Comisión

Las acciones desarrolladas por la CTIO durante el año 2003 tuvieron por objetivos el fortalecimiento y la institucionalización de la Comisión, así como su reorganización interna. En esta dirección, fueron creadas y puestas en funcionamiento tres Comisiones de Trabajo:

1. La Comisión de Observatorio de la Mujer en el Mundo del Trabajo y la Producción.³⁰
2. La Comisión de Formación y Capacitación.
3. La Comisión de Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales.

La *Comisión de Observatorio* tiene la función de investigar y llevar a cabo diagnósticos acerca de la situación de hombres y mujeres en el mundo laboral, realizar encuestas a mujeres sobre temas de discriminación, violencia laboral y responsabilidades familiares compartidas, llevar a cabo el seguimiento de temáticas inherentes a los objetivos de la Comisión, y elaborar y mantener un banco de datos estadísticos.

En 2003 esta comisión se dedicó al estudio de la violencia laboral, cuyo resultado fue la elaboración de un Proyecto de Ley de Violencia Laboral y

³⁰ A partir de las necesidades detectadas por la Comisión de Observatorio, durante 2003 esta Comisión fue dividida en dos subcomisiones de trabajo: a) *subcomisión normativa*, encargada de elaborar propuestas legislativas; y b) la *subcomisión de acciones*, responsable de proponer acciones y programas de empleo. A partir de 2004, la subcomisión normativa se constituye como una comisión de trabajo por fuera del ámbito de la comisión de Observatorio.

un Proyecto de Resolución para la creación de una Oficina Especializada en Violencia Laboral, con perspectiva de género en el ámbito del Ministerio de Trabajo -con dependencia funcional de la CTIO-.

La *Comisión de Formación y Capacitación* se constituyó con el objetivo de coordinar y organizar acciones de formación -foros, cursos y talleres de capacitación- con los distintos sectores que componen la CTIO. Durante 2003, en el marco del Programa «Género, Pobreza y Empleo», la CTIO organizó en forma conjunta diversas acciones de capacitación con la OIT.³¹

La *Comisión de Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales* es la encargada de sensibilizar y difundir la necesidad de replicar la experiencia nacional de la CTIO en las distintas provincias. A su vez, es la responsable de trabajar en la conformación de Comisiones Tripartitas en distintas provincias del país, así como la firma de convenios con los gobiernos provinciales para la puesta en marcha de seminarios, talleres e investigaciones a nivel local.

Durante 2003, la *Comisión de Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales* se dedicó al diagnóstico y evaluación de aquellas áreas más adecuadas para

³¹ Participación en el Taller Nacional de Capacitación «Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina «Proyecto GPE. Focalizado a ONGs, y sector Sindical y gubernamental. (Del 04 al 08 de agosto de 2003, Buenos Aires). / Participación en el Taller Nacional de Capacitación«Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina». Proyecto GPE. Empresarias argentinas a la hora de aplicar las teorías de Género: De la discriminación al empoderamiento. (2 de octubre de 2003, Buenos Aires) / Participación en la Conferencia Tripartita sobre el Empleo en la Argentina OIT (14 y 15 de octubre de 2003, Buenos Aires) / Participación en el Seminario de Cierre del Proyecto «Incorporación de la dimensión de género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina». (18 de noviembre de 2003, Buenos Aires).

la formación de CTIO provinciales y/o regionales. Y realizó diversas acciones de sensibilización en las provincias de Tucumán y Corrientes.³²

En paralelo, durante el año 2003 fueron impulsadas diversas acciones de difusión con el objetivo de dar una mayor visibilidad a las acciones de la CTIO. Por un lado, se procedió a la creación de un logo de la CTIO y el diseño de un tríptico institucional sobre las funciones, objetivos y acciones de la Comisión. Y por el otro, se avanzó en la sistematización de la publicación de información a través de la página Web, desde la cual es posible acceder al listado de las actividades realizadas por la Comisión (seminarios, cursos, etc.) y a diferentes materiales de interés, notas, artículos e informes sobre temas de género.³³

Por último, representantes de la CTIO participaron de diversas actividades de interés sectorial y general, entre las cuales se destaca la V Reunión Técnica de Coordinación Nacional de la R. E. M. (Reunión Especializada de la Mujer) realizada en Buenos Aires (13/11/2003) y la X R. E. M. de Montevideo (13 y 14/11/2003).

III. 2. Año 2004: Continuación de las acciones de legitimación y fortalecimiento de la CTIO

Durante 2004, la CTIO continúa las acciones de fortalecimiento y sistematización de procedimientos impulsadas en 2003. Desde la *Comisión*

³² En Tucumán se realizó la «Jornada de Sensibilización para la creación de la CTIO», encuentro en el que participaron representantes del sector gubernamental, sindical y empresarial. (12/09/2003). En Corrientes se llevó a cabo el seminario de «Sensibilización y Formación de Temáticas de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el mundo» (05/12/2003), y se dictó la Disposición N° 652/03 de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Corrientes, por el cual se declaró de interés la creación en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo de un espacio en el que funcionen la CTIO local.

³³ [Consultado febrero 2007] Disponible en <http://www.trabajo.gov.ar/ctio>

Normativa se elabora el Reglamento Interno de la CTIO³⁴ y se constituye el «Centro de Documentación de Género y Trabajo» dentro de la *Comisión de Observatorio*, espacio consultado activamente por los miembros de la CTIO y el público en general.

La *Comisión de Fomento de Comisiones Tripartitas Provinciales* continúa su trabajo en la provincia de Tucumán, mediante el desarrollo de diversas acciones de sensibilización, y extiende su labor a la provincia de Mendoza.³⁵

A su vez, durante 2004 se organizan diversas jornadas de capacitación y seminarios de formación, impulsadas desde la Comisión de Formación, entre las cuales se destacan:

- Jornadas de Capacitación: «Mujer, sociedad y Estado» (3-4/06/2004, Buenos Aires)
- Seminario Internacional: «La Participación de la Mujer en las estructuras del mundo del Trabajo. Evento organizado por la CTIO y la Fundación F. Ebert, que contó con la participación de los sectores gubernamentales, sindicales, empresariales de Uruguay, Paraguay, Brasil, Chile, y la presencia de las Comisiones Tripartitas de los países del MERCOSUR. (31/08/2004, Buenos Aires).
- Seminario: «Impacto del Género en el Trabajo Infantil.» Organizado por la CTIO, CONAETI, Consejo Profesional en sociología, Consejo Profesional de Graduados en Servicio social. (10/11/2004, Buenos Aires)

³⁴ Ver Anexo VII

³⁵ En Tucumán se realizó el «Encuentro de sensibilización con representantes gremiales, empresariales y gubernamentales» (15-16/04/2004); y en Mendoza se organizaron diversas actividades de sensibilización y encuentros con representantes tripartitos (24/03/2004), un encuentro de coordinación para la conformación de la CTIO provincial con representantes del sector gubernamental, sindical y empresarial (05/10/2004) y el Seminario «Poder y participación de la mujer en el mundo del trabajo» (05/10/2004).

Cabe destacar la participación de representantes de la CTIO en la Comisión para la Ratificación del Protocolo Facultativo del CEDAW y la participación en la Comisión de Articulación Intersectorial del Consejo Federal de la Mujer.

Por último, desde la *Comisión de Observatorio* se avanzó en la definición y diseño del proyecto de investigación «Mujeres en puestos de decisión», investigación realizada durante el año 2005.

III. 3. Año 2005: Fortalecimiento del Diálogo Social

Durante el año 2005 se suscribió una nueva Acta de Integración³⁶ y se presentó formalmente el «Plan de Acción 2005», cuyo eje fue la realización de una Campaña Nacional «Por la Igualdad, contra la Discriminación».³⁷ A partir de 2005 la CTIO enfatizó el desarrollo de acciones de fortalecimiento del diálogo social, en particular la creación de Comisiones Tripartitas a nivel provincial y la ampliación de los sectores que componen la CTIO.

Como resultado de la coordinación lograda entre los representantes de los organismos del Estado Nacional que integran la CTIO (Salud Pública, Consejo Nacional de la Mujer, Cancillería, Secretaría de Derechos Humanos), la Comisión logra en 2005 la plena instalación en todas las áreas del Ministerio de Trabajo, permitiendo la articulación entre todas las áreas del Estado que abordan la temática de género. Al mismo tiempo, la CTIO se instala como un mecanismo permanente de consulta de las otras áreas centrales del Ministerio de Trabajo, así como partícipe activa en las decisiones del Ministerio relacionadas con la igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres.³⁸

³⁶ Ver Anexo VII

³⁷ La Campaña Nacional «Por la Igualdad contra la discriminación» tuvo como ejes los tópicos: a) Qué es la Igualdad de Trato y Oportunidades, b) Responsabilidad Familiar Compartida, c) Discriminación, d) Responsabilidad Social Empresaria, e) Generación de Trabajo y Empleo con igualdad entre varones y mujeres, y f) Las Transnacionales y su rol en la Argentina y en el MERCOSUR.

³⁸ Un ejemplo de ello ha sido la realización conjunta con el área de recursos humanos y capacitación del Ministerio de Trabajo, durante 2005, del Seminario de Violencia Laboral.

A partir de 2005 la CTIO enfatizó el desarrollo de acciones de fortalecimiento del diálogo social, con el apoyo del proyecto «Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social», de cooperación española, implementado por la OIT y coordinado a nivel regional por la Dra. Ana María García Femenía, y a nivel local por la Lic. Amalia Villaroel.

En el marco de dicho proyecto se promovió la realización de varias actividades como: el Taller «Negociación y Diálogo Social: Herramientas Fundamentales para la Promoción de la Igualdad», que contó con la participación de una delegación tripartita de la CTIO, realizado en Montevideo, Uruguay, del 23 al 27 de mayo de 2005; el «Taller de Conducción de Diálogo para los Secretariados Técnicos y Administrativos», con participación de miembros de las Secretarías Técnicas de la CTIO, CNTA y CNEPSMVyM, en la ciudad de Buenos Aires, los días 28 y 29 de julio de 2005; el «Taller en Técnicas de Negociación, Visión, Misión Compartida y Planeamiento Estratégico», impartido a los miembros sindicales, empresariales y gubernamentales de la CTIO, en la ciudad de Buenos Aires, los días 24 y 25 de agosto de 2005; el «Seminario-Taller Encuentro de Reflexión para el Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social con los representantes de ACTRAV y ACTEMP», con participación de los representantes sindicales y empresariales de la CTIO, CNTA y CNEPSMVyM, realizado en Buenos Aires, el 26 de octubre 2005. A nivel Regional se llevó a cabo el «Taller Regional para miembros de los Secretariados Técnicos de órganos de Diálogo Social», realizado en Sao Paulo, Brasil, del 6 al 9 de diciembre de 2005. En esta última actividad se contó con la participación de los Secretarios técnicos titulares y suplentes de diversas instancias de diálogo social que cubre el proyecto en la Región.

En 2005 se destacan las acciones de monitoreo legislativo impulsadas por la CTIO. Por un lado, realizó observaciones al decreto 1506 sobre traspaso de Jefes/Jefas de Hogar al Plan Familia (habiéndose reunido con representantes del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio de Trabajo) y, por el otro, se elevó la propuesta al Secretario de Empleo sobre el Beneficio Tributario por un año, a las empresas que tomaran a Mujeres Jefas de Hogar en el marco de Reinscripción Laboral. Su tramitación posterior pasa al 2006.

La CTIO gestionó un Convenio entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Secretaría Nacional de Derechos Humanos) y la Universidad Nacional de Tres de Febrero, para la creación de la «Cátedra de Responsabilidad social con equidad de género», iniciativa aún no implementada.

La *Comisión Coordinadora con las Provincias* elaboró un Instructivo que fue aprobado por el Plenario de la CTIO, en donde se establecen los pasos a seguir para la conformación de las Comisiones Tripartitas Provinciales y su posterior funcionamiento.³⁹

En 2005 se conformaron las CTIO de las provincias de Santa Fe y Santiago del Estero. La Comisión continuó realizando acciones de sensibilización, en particular en temas de «Responsabilidades familiares compartidas» y «Violencia Laboral», en las provincias de Santa Fe y Chubut.

Mediante esta comisión, representantes de la CTIO participaron de la reunión plenaria del Consejo Federal del Trabajo que se realizó en la ciudad de Posadas, donde se informó de las acciones de la Comisión, y se acordó con todos los representantes del área de trabajo de las provincias trabajar en conjunto para lograr la conformación de las Tripartitas.

La *Comisión de Observatorio* centró su trabajo en la caracterización y análisis de dos grandes temas: «Responsabilidades Familiares» y «Discriminación en el Ámbito laboral». La investigación se llevó a cabo a partir de la aplicación de un cuestionario a mujeres que ocupan puestos de decisión.⁴⁰ Los resultados alcanzados en esta investigación se tradujeron en

³⁹Ver Anexo VIII

⁴⁰ La investigación se organizó del siguiente modo. En primer término se caracterizó el nivel instrucción de las mujeres a través del análisis del nivel de instrucción alcanzado, los motivos ligados al abandono de los estudios y el grado de conformidad con los estudios realizados. En segundo lugar se analizó las características del cargo que desempeñan a través del análisis de la modalidad de acceso al cargo, el poder de decisión del que disponen y la modalidad a partir de la cual toman decisiones. En tercer lugar se indagó acerca de las Responsabilidades Familiares a través del análisis de la composición del grupo familiar de las mujeres, los ingresos y egresos del mercado laboral, cómo se manifiesta la división intrafamiliar de las tareas domésticas y el grado de conocimiento y aceptación de la existencia de convenios, recomendaciones y leyes que promuevan que las responsabilidades familiares sean compartidas.

un documento de trabajo presentado en el Seminario organizado por la CTIO, la OIT y ACTRAV y su versión completa: «Mujeres en Puestos de Decisión» fue presentada y comentada por especialistas en la temática en el ámbito del Ministerio de Trabajo (16/12/2005).

La Comisión trabajó en conjunto con el Grupo 10 del Observatorio del MERCOSUR, elevándose una propuesta para ser considerada en el marco del proyecto de armonización de indicadores.

Finalmente, fue elaborado un informe - a pedido de la Comisión de Formación- sobre algunos aspectos de la situación de la mujer en el mundo laboral, así como un documento con los principales aspectos conceptuales vinculados al tema de la discriminación y las responsabilidades familiares.

La *Comisión Normativa* continuó trabajando en temas de violencia laboral, en particular mediante acciones de sensibilización entre los miembros de la CTIO.⁴¹ En paralelo, toma contacto con la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas e «Instituciones sin violencia», ambas instituciones que en 2005 crean la Oficina de Violencia Laboral, dependiente de la CTIO.⁴²

La *Comisión Normativa* presentó diversas propuestas legislativas a los Proyectos sobre Violencia Laboral, abogando por la incorporación de la temática de género así como la incorporación de la figura de acoso sexual en el ámbito laboral.

⁴¹ Fueron convocados para participar en las reuniones de Comisión diferentes profesionales especializados en temas de violencia laboral: Dr. Teodoro Sánchez de Bustamante, abogado, especialista en Violencia Laboral. Dra. Ana Gómez de la Fuente, psiquiatra, Miembro del Consejo Nacional de la Mujer.Dra. Viviana Díaz, abogada, especialista en Violencia Laboral, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

⁴² La Oficina de Violencia Laboral -articulada por la FNIA e Instituciones sin Violencia recibe denuncias y orienta a las víctimas de acoso laboral en el ámbito de la Administración Pública y dependencias descentralizadas, no comprende al Poder Legislativo ni al Poder Judicial. La Fiscalía -cuya titularidad es ejercida por el Dr. Manuel Garrido- actúa como parte acusadora en los sumarios que se hayan realizado y en caso de no existir solicita que se labre un sumario y toma parte activa en él. La ley de Ministerios 24.946 describe su competencia - Art. 45 al 50 -, y su actuar se rige por el proceso administrativo descrito en el Decreto 467/99. Los casos pueden terminar en mediación, sanción judicial o sumario.

Por último, fue tarea de esta subcomisión la organización y realización del Primer Seminario «Hacia la construcción de políticas públicas para la prevención y atención de la violencia laboral», el cual contó con la presencia de actores gubernamentales de diferentes ministerios nacionales, organizaciones sociales y representantes provinciales.

La *Comisión de Formación* impulsó durante el año 2005 la realización de dos seminarios con apoyo de instituciones de carácter internacional:

- Encuentro Regional Federal «Por la Igualdad contra la Discriminación», auspiciado por la Fundación Ebert y la OIT;⁴³ y el
- Seminario sobre «Cupo Sindical Femenino: Alcances y Proyecciones» con la OIT.

A su vez, en el marco del programa «Por la Igualdad contra la discriminación», y en forma conjunta con las subcomisiones de Observatorio y Fomento de Comisiones Tripartitas provinciales, la Comisión de Formación elaboró el programa del Seminario de Sensibilización para llevar a las provincias, previa a la conformación de las Tripartitas provinciales, denominado: «De qué hablamos cuando hablamos de igualdad de trato y oportunidades».⁴⁴

⁴³ El encuentro convocó a representantes del sector gubernamental, sindical y empresarial de Brasil, Uruguay y Paraguay; y de las provincias de Buenos Aires, Corrientes, Entre Ríos, Santa Fe, La Pampa, Córdoba, Mendoza y Santiago del Estero. 18-19/08/2005, Buenos Aires

⁴⁴ El mismo contempla como objetivo principal la presentación de la CTIO (conformación, objetivos, acciones) y los temas tratados son: Igualdad de trato y oportunidades, Discriminación en el Mundo del Trabajo y Responsabilidades Familiares compartidas.

III. 4. Año 2006: Hacia una concepción federal del Diálogo Social tripartito

Las actividades de la CTIO realizadas durante el año 2006 se desarrollaron en el marco del Plan de Acción 2006 cuyo lema fue «Por la inclusión con Equidad en el Mundo Laboral».⁴⁵

Las principales acciones impulsadas durante 2006 estuvieron relacionadas con: a) el afianzamiento de la normativa de la Resolución MTEySS. 656/02 que propone la transversalidad de género en las áreas de competencia, b) la conformación de las tripartitas provinciales con el objetivo de constituir la Mesa Coordinadora Federal de la CTIO, c) el acompañamiento a las organizaciones sindicales en el seguimiento y aplicación de la Ley de Cupo Sindical Femenino, d) acciones de sensibilización y formación relacionadas a la violencia laboral y las responsabilidades familiares compartidas.

A través de la *Comisión Normativa*, se procedió a la firma del Convenio del MTEySS con la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas. 7/07/06 - Resolución MTEySS N° 51/06.

La Comisión realizó diversas acciones de seguimiento legislativo de proyectos presentados sobre violencia laboral y participó de la Consulta Pública del Proyecto de Ley Violencia Laboral (31/08/2006), elaborado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, de Derechos y Garantías, Legislación General y Población y Desarrollo Humano.

Se avanzó en la elaboración de propuestas de sensibilización, concientización y desarrollo de políticas públicas para la prevención y atención de la violencia laboral en los sectores gubernamentales, sindicales y empresariales. Se realizó una convocatoria a un grupo de notables para conformar un Cuerpo Consultivo que acompañará a la CTIO en tareas de asesoramiento,

⁴⁵ Para el período 2006-2007, la CTIO se propuso trabajar en los siguientes temas: «La globalización, su dimensión social y su relación con el mercado de trabajo»; «La Cultura del Trabajo»; «El Rol de las Empresas Transnacionales»; «El rol del Empresariado»; «La Globalización Sindical»; «Las Migraciones»; y «Economía y Género».

investigación y participación social sobre las actividades de prevención y atención de la violencia laboral.

Se encuentra en proceso de elaboración un «Manual sobre violencia laboral» para los sectores que integran la CTIO.

La *Comisión de Formación* realizó durante el año 2006 un conjunto de acciones de sensibilización y formación, entre las cuales destacan:

- Reconocimiento a Trabajadoras comunitarias con los derechos sociales por el trabajo digno. 09/03/2006, Buenos Aires - MTEySS⁴⁶
- Muestra Fotográfica «Construir un Trabajo digno es también historia de Mujeres». MTEySS CTIO y UNFPA, 08/05/2006, Buenos Aires.⁴⁷
- Jornada de Sensibilización «De qué hablamos cuando hablamos de Igualdad de Trato y Oportunidades», Honorable Cámara de diputados de la Nación. CTIO y ATE. 04/05/2006.⁴⁸

⁴⁶ El acto fue realizado en el marco del Día Internacional de la Mujer y contó con la participación de las siguientes organizaciones sociales: Movimiento Frente Tierra y Vivienda, Movimiento Barrios de Pie, Movimiento 26 de Julio, Coordinadora de Villas y Núcleos Habitacionales de Ciudad. De Buenos Aires, Movimiento Trasversal Popular y Nacional, Movimiento Evita. El mismo marcó el inicio de acciones conjuntas que la CTIO impulsa en pos del cumplimiento y compromiso establecido en su plan de acción 2006-2007.

⁴⁷ El Ministerio de Trabajo y el Fondo de Poblaciones de las Naciones Unidas (UNFPA) realizaron el lanzamiento de esta muestra que expuesta en su primera etapa en la entrada y hall de acceso del Ministerio de Trabajo contó con una serie de gigantografías históricas que pretendió realizar un recorrido por los lugares ocupados por las mujeres en el mundo del Trabajo. Visualizar sus luchas y los derechos alcanzados. Esta exhibición constituye una herramienta para impulsar en el presente mejores condiciones de acceso y participación de las mujeres en la vida económica y social del país.

⁴⁸ Con el objetivo de sensibilizar y promover un dialogo abierto sobre Igualdad de Trato y Oportunidades se desarrolló esta actividad destinada principalmente para trabajadoras y trabajadores del congreso. Participaron como expertas y referentes al tema la Dra. Dora Barrancos (UBA), Estela Díaz (CTA) y la Dra. Graciela Rosso (Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación) se abordó desde diferentes ópticas la temática. La Presidenta de la CTIO, Olga Hammar junto al diputado Nacional Edgardo Depetri abrieron la jornada aportando un marco socio-político a la jornada Con el propósito de aportar en la construcción de un espacio de intercambio y debate que permita hacer visible las distintas perspectivas al respecto tanto desde el punto de vista conceptual como desde el de los actores en el proceso de globalización. A través de la modalidad expositiva se abordaron los diferentes temas con representantes del mundo laboral, académico y de los medios. Los principales ejes temáticos abarcaron Las Transnacionales, La Cultura del Trabajo, El Mundo Sindical y Empresario frente a la globalización, La Perspectiva y alternativa de trabajo y empleo.

- Seminario «La dimensión social de la globalización: El Mercado de Trabajo desde una perspectiva de género».⁴⁹ Teniendo como objetivo central sensibilizar y analizar sobre los diversos aspectos que comprenden los procesos de globalización, donde se observan disparidades regionales, siendo, las mujeres no solo afectadas como integrantes de las unidades familiares, sino también como resultado de su posición en la división sexual del trabajo.
- Participación en el Programa Mujeres en Bibliotecas Populares Secretaría de Cultura de la Presidencia de la Nación⁵⁰.
- Jornada «Trabajo digno, empleo legal»⁵¹.

⁴⁹ Teniendo como objetivo central sensibilizar y analizar sobre los diversos aspectos que comprenden los procesos de globalización, donde se observan disparidades regionales, siendo, las mujeres no solo afectadas como integrantes de las unidades familiares, sino también como resultado de su posición en la división sexual del trabajo. Con el propósito de aportar en la construcción de un espacio de intercambio y debate que permita hacer visible las distintas perspectivas al respecto tanto desde el punto de vista conceptual como desde el de los actores en el proceso de globalización. A través de la modalidad expositiva se abordaron los diferentes temas con representantes del mundo laboral, académico y de los medios. Los principales ejes temáticos abarcaron Las Transnacionales, La Cultura del Trabajo, El Mundo Sindical y Empresario frente a la globalización, La Perspectiva y alternativa de trabajo y empleo.

⁵⁰ El mismo tiene como objetivo la Generación de «Espacios Mujer» en las Bibliotecas Populares con el propósito de permitir un acceso mayor al conocimiento relativo a los derechos humanos en general y en particular a los derechos de las mujeres, como ámbitos de difusión discusión debate, reflexión y sensibilización La creación de dichos espacios supone dos acciones concretas. 1) La creación de la biblioteca básica de la temática «mujer» en 60 bibliotecas populares de la ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense, y 2) la realización de talleres sobre Derechos Humanos de las Mujeres en 60 bibliotecas populares de la ciudad de Buenos Aires y el conurbano bonaerense.

La CTIO participa dentro de dicho programa en la elaboración, ejecución y seguimiento de los talleres sobre Mujer y Trabajo. La CTIO integra el Consejo asesor con los objetivos de realizar el seguimiento del programa y articular las distintas áreas de los organismos gubernamentales que trabajan con género con el objetivo de propiciar cambios culturales para superar las inequidades.

⁵¹ En el marco de la promoción de los derechos humanos, en particular los de las mujeres la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO) con el auspicio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Fondo para el desarrollo de la Mujer de las Naciones Unidas (UNIFEM) y la Fundación Friedrich Ebert realizó la jornada» El encuentro tuvo como propósito promover los derechos de las trabajadoras migrantes y aportar a la visibilización de diversas realidades de violencia que las mujeres sufren cotidianamente en el mundo privado y público.

La *Comisión de relación con las provincias* organizó seminarios de sensibilización, conjuntamente con la Comisión de Formación y Observatorio en las siguientes jurisdicciones: Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Santiago del Estero, La Rioja, Santa Fe, Buenos Aires, La Pampa, Corrientes, Mendoza, Tucumán y Chubut.

Durante todo el año 2006 la Comisión participó activamente de las actividades de capacitación del Programa de Fortalecimiento de los Derechos y Participación de las Mujeres del Consejo Nacional de Políticas Sociales «Juana Azurduy» dependiente de la Presidencia de la Nación.

Se elaboró el cuadernillo «Mujer y Trabajo» con los temas específicos de: brecha salarial, responsabilidades familiares compartidas, negociación colectiva e historia de mujeres trabajadoras y se llevó a cabo la difusión del mismo bajo el lema: «Construir un trabajo digno es también trabajo de mujeres». Esta subcomisión de trabajo realizó las jornadas de capacitación «Igualdad de Trato y Oportunidades y Responsabilidades familiares compartidas» en la provincia de la Rioja. Y en Santiago del Estero, junto a la CTIO provincial, desarrolló un encuentro regional en el que también participaron las provincias de La Rioja y Tucumán.

En relación a los acuerdos internos se destacan los logrados con la asesoría de género de la Secretaría de Empleo a fin de concertar actividades conjuntas tendientes a la participación de la CTIO en los programas y acciones de la Secretaría.

Desde finales de 2006, la CTIO forma parte del Comité de Fundadoras de la Mesa de Empleo Regional en el marco del Proyecto Iniciativa Regional para la Igualdad de las Mujeres en el Ámbito Laboral, financiado por la Unión Europea.

La *Comisión de Observatorio* elaboró durante el año 2006 los siguientes documentos de trabajo e investigaciones:

- «La Situación de la mujer en el mercado de trabajo», documento presentado en el seminario «La dimensión social de la globalización, mercado de trabajo desde una perspectiva de género».
- «La Incorporación de cláusulas vinculadas a las responsabilidades familiares compartidas en los convenios colectivos», documento presentado en el seminario «La dimensión social de la globalización, mercado de trabajo desde una perspectiva de género»
- «Mujer y Trabajo», cuadernillo elaborado por la Comisión de relación con las provincias.

También elaboró diversos materiales sobre «Responsabilidades Familiares compartidas» y «Brecha salarial» utilizados por la comisión de relación con las provincias en capacitaciones impartidas, y materiales informativos sobre «Trabajo esclavo» y «Trabajo decente».

En 2006, la *Comisión de Observatorio* presentó el informe «*Casos registrados y atendidos sobre violencia laboral*» que recopila y analiza la información relevada por la Oficina de Violencia Laboral. Se elaboró un informe sobre las actividades principales de la CTIO, en materia de violencia de género.⁵² Por último, la Comisión organizó y dictó un taller sobre la Ley de Cupo sindical femenino y su decreto complementario, el cual se prevé será difundido en distintas provincias del país mediante las acciones de sensibilización a nivel provincial.⁵³

⁵² Ver Anexo IX. Informe Oficina de Violencia Laboral, febrero de 2007

⁵³ Ver Anexo X. Miembros de la CTIO 2006

CAPÍTULO IV. Valoración Institucional

La creación de comisiones tripartitas de diálogo sobre equidad de género en el ámbito socio-laboral responde al doble propósito de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el empleo, a la vez que fortalecer los mecanismos del diálogo social para impulsar la democratización y la modernización de los actores y las instituciones involucradas.

Para lograr esos objetivos, es necesario definir con precisión el ámbito de competencia de la comisión, tarea que presupone una definición de la naturaleza jurídica de la misma, y las acciones a desarrollar. También lo es que los miembros integrantes de la comisión, no sólo tengan interés en consensuar estrategias para el logro de los objetivos acordados, sino además, que en su calidad de representantes de las organizaciones puedan comprometer a las mismas en el cumplimiento de las decisiones adoptadas a través del diálogo. Cuando el compromiso de los miembros de la tripartita no se traduce en voluntad política de las instituciones representadas para llevar a cabo lo acordado, no se logran acuerdos estables que vinculen institucionalmente a las partes.

Las evaluaciones de la experiencia de las comisiones tripartitas del MERCOSUR y Chile llevadas a cabo por consultores de la OIT, coincidieron en subrayar los principales logros y los obstáculos enfrentados por las mismas. Así, la visibilidad política de los temas laborales con perspectiva de género y el fortalecimiento del diálogo social y de la colaboración intersectorial fueron señalados como los principales logros.⁵⁴ Las mayores

⁵⁴ Daeren, L. Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo: MERCOSUR y Chile. Documento de Trabajo 131. Buenos Aires: OIT, ETM para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. 2000.

dificultades residen en la capacidad de las CTIO de traducir los compromisos logrados en acciones institucionales. La evaluación realizada en 2001 señaló los principales obstáculos e identificó los retos a encarar en el futuro.⁵⁵

El informe de consultoría destacó:

- La vulnerabilidad de las representaciones del MTySS en funciones de coordinación en la Comisión, ya que se ven afectadas por los cambios de autoridades ministeriales.
- La falta de coordinación entre los diversos entes estatales relacionados con la igualdad de oportunidades en el empleo.
- La escasa disponibilidad de recursos económicos para el desarrollo de las acciones propuestas por la comisión.
- Las dificultades de las mujeres trabajadoras para acceder a posiciones de poder y el tiempo de espera en su formación como dirigentes.

Las políticas de género tendientes a lograr la igualdad entre hombres y mujeres en las distintas esferas de la vida social, del mundo cultural, político y económico, comparten rasgos que caracterizan a las políticas públicas en América Latina. Una breve síntesis de esos rasgos no puede omitir la discontinuidad generada por los cambios de gobierno que, salvo excepciones, es uno de los rasgos predominantes. Tampoco, la falta de coordinación entre los distintos niveles de gobierno y la fragilidad institucional. Estos rasgos suelen combinarse con la debilidad de las organizaciones encargadas de diseñar y poner en práctica las políticas públicas, la falta de recursos humanos calificados, y un dato no menos importante, como lo es la escasez de recursos financieros.

Nos detendremos a continuación a examinar los logros y las debilidades de la experiencia argentina de la CTIO con el propósito de identificar los desafíos que la Comisión enfrenta hacia el futuro.

⁵⁵ - Silvia Galilea O; Leslie Marín C. Informe final. Consultoría para evaluar el trabajo de las comisiones tripartitas para la igualdad de oportunidades en el Cono Sur. Santiago: OIT. 2002.

IV.1. Los Logros

- Continuidad de la CTIO a pesar de la intensidad de la crisis vivida que se tradujo en impasses y sucesivos cambios de rumbo.
- Aumento de la visibilidad política de los temas laborales con perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La Ley N° 25.674 de Cupo Sindical, que legitima el rol de la mujer dentro de estructuras tradicionalmente masculinas y el Decreto Reglamentario N° 514, por el cual la CTIO es la encargada de las tareas de sensibilización y formación de la mencionada Ley.
- La Resolución Ministerial N° 656 que establece la incorporación de la perspectiva de género como enfoque orientador del diseño y gestión de la totalidad de las acciones de empleo, orientación y formación profesional, así como las intervenciones que se realizaron para promover la mejora en las condiciones de trabajo, acceso y permanencia en el empleo de la población trabajadora.
- Fortalecimiento del diálogo social y la colaboración intersectorial. Se comprende la importancia de la observación de una de sus integrantes: »*Por el solo hecho de existir (la CTIO) es una fortaleza en sí misma. Porque es un ámbito de convivencia muy especial, está el Estado, el sindicalismo y el sector patronal, cada uno con tendencias disímiles y aun así logramos convivir*». ⁵⁶
- La importancia del esfuerzo que se lleva a cabo para la creación de comisiones tripartitas de igualdad de oportunidades en las provincias. En países con organización federal de sus estados, como lo son Argentina y Brasil en el Cono Sur, la tarea para lograr la visibilidad política de los temas laborales con perspectiva de género e implementar las acciones conducentes a igualar las oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo, es más compleja que en países de organización unitaria. Es necesario crear comisiones tripartitas, provinciales o estatales, y coordinar las acciones de los distintos niveles de gobierno en la promoción, asesoramiento, monitoreo y evaluación de las políticas. La

⁵⁶ Entrevista a Julia Maristany (Cámara Argentina de Comercio).

articulación de las acciones de las CTIO nacional y de las comisiones provinciales es un importante paso hacia la coordinación de las políticas de equidad de género entre los distintos niveles de gobierno, una condición *sine qua non* para la eficacia de la política pública en un país federal.

IV. 2. Las debilidades

Se han identificado diferentes etapas desde la creación de la CTIO cuyo análisis fue realizado en capítulo II. Entre el momento de su creación, en 1998 y 2003, año de normalización institucional tras la crisis de 2001/2002, los cambios de gobierno, de responsable de la coordinación de la CTIO y de los representantes institucionales, explican en gran parte los *impasses*, los recurrentes cambios de rumbo y la dificultad para definir los ámbitos de su competencia y los objetivos a alcanzar; institucionalizar los procedimientos y ejecutar sus acciones.

En julio de 2005, la Fundación Cambio Democrático realizó una evaluación de la CTIO en el marco del Proyecto «Fortalecimiento de los Mecanismos Institucionales para el Diálogo Social». Como resultado de la misma identificó los problemas de:

- Falta de continuidad entre la decisión y la acción: con mucha frecuencia se realizaron propuestas que no fueron implementadas.
- Proceso asistemático de toma de decisiones: la evaluación registra dificultades de la CTIO en la definición de temas, identificación de opciones, formulación de propuestas y sobre todo, implementación y monitoreo de las decisiones tomadas.
- Opacidad en el manejo de la información: los registros de las Plenarias y de las Comisiones de Trabajo no son suficientemente claros y accesibles a aquéllos que no están encargados del seguimiento de la información.

El análisis de las actividades informadas por la CTIO a partir de 2003 pone de manifiesto que la normalización institucional del país favoreció la estabilidad de la coordinación y la reorganización interna. La CTIO adoptó una estructura acorde con las recomendaciones establecidas en el Manual de Procedimientos de la OIT. La fijación del ámbito de competencia de las comisiones de trabajo permitió precisar objetivos y asignar responsabilidades. A la luz de los informes presentados resaltan, sin embargo, las siguientes debilidades:

- Inestabilidad de los representantes sectoriales y escaso poder de decisión.»*Considero que el diálogo social es relativo, porque todos los que nos sentamos a la mesa de diálogo no tenemos el poder de decisión» «No todas las personas que participan en la Comisión se dedican al tema, así que, cada vez que se arma una Comisión con nuevos integrantes, hay que volver a explicar lo que es la igualdad de trato [...].»*⁵⁷
- Falta de sistematización adecuada de la información.
- Debilidad del monitoreo y evaluación de las acciones realizadas. Los informes de actividades no dejan constancia del grado de implementación de las acciones emprendidas ni de la evaluación de los resultados obtenidos.
- Se observa un desequilibrio entre la importancia accordada a las acciones de promoción (campañas de sensibilización) y de formación (jornadas, talleres, seminarios), y las acciones de monitoreo y evaluación, ya sea de la aplicación de los derechos fundamentales del trabajo y las normas internacionales de trabajo relevantes para la promoción de la equidad de género, que fueron ratificadas por el país, o bien de las acciones cuya responsabilidad recae en las Comisiones de trabajo.

⁵⁷ Entrevista a Zuñilda Raimundo (Consejo Nacional de la Mujer)

IV. 3. Reflexiones finales: los desafíos hacia el futuro

La evaluación realizada permite identificar los siguientes desafíos que la CTIO enfrenta hacia el futuro para lograr mayor eficacia y consolidación institucional.

- Perfeccionar la definición de los ámbitos de intervención de la CTIO para mejorar su eficacia en el desarrollo de políticas y acciones orientadas a impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo, a la orientación y formación profesional y técnica.. .
- Mejorar la difusión de los resultados de las acciones en particular se recomienda la actualización periódica de la página Web.
- Mejorar los registros y archivos de la información.
- Producir información sobre evaluaciones de impacto.
- Activar el monitoreo y evaluación de las acciones.
- Incluir en las actividades de formación la capacitación sistemática de los inspectores de trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para hacer más eficaz el cumplimiento de las leyes laborales.
- Profundizar el proceso de institucionalización de las CTIO provinciales y continuar la creación en nuevas provincias.
- Desarrollar acciones tendientes a vencer el desconocimiento o las resistencias a implementar la perspectiva de género en el empleo, en particular en el sector empresarial.
- Reforzar los recursos del Comité para llevar a cabo las acciones, por ejemplo la creación de un Comité consultivo integrado por expertos en los temas relevantes.
- Se sugiere la creación de un Foro Asesor para reunir organizaciones de la sociedad civil que funcionen como correa de transmisión de demandas y propuestas de diferentes grupos de mujeres trabajadoras. El Foro acerca la Comisión tanto al mundo del trabajo no registrado (47.5% de las mujeres están en empleos no registrados contra el 38.1% de los varones) como a las excluidas del mercado laboral (la

⁵⁸ INDEC. EPH, tercer trimestre de 2006. [Consultado febrero 2007] Disponible en www.indec.gov.ar

tasa de desempleo de las mujeres alcanza al 12.3% en ese período contra el 8,7% de los varones desempleados)⁵⁸.

- Se recomienda promover el debate público de las iniciativas (por ejemplo, mediante la creación de un foro virtual en la página Web).

Todas las acciones mencionadas apuntan a reforzar el significado estratégico de la CTIO al fortalecer la articulación entre instituciones estatales y organizaciones de trabajadores y empleadores de los distintos niveles de gobierno para hacer efectivo el cumplimiento de normas que aseguran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y varones en el empleo.

GLOSARIO

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores (OIT)
ACTEMP	Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT)
APOPS	Asociación de Personal de los Organismos de la Previsión Social
APUBA	Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires
CAC	Cámara Argentina de Comercio
CAME	Confederación Argentina de la Mediana Empresa
CACIPRA	Cámara de Comercio, Industria y Producción
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
CGCySRA	Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina
CGE	Confederación General Económica
CGP	Confederación General de la Producción
CGIRA	Confederación General de la Industria de la República Argentina
CGT	Confederación General del Trabajo
CIOSL	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
CNM	Consejo Nacional de la Mujer
CONAETI	Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil

■ DIÁLOGO SOCIAL Y GÉNERO

CTA	Central de Trabajadores Argentinos
CTIO	Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades
FEPYME	Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y Microempresarios
FNIA	Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
MTySS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
MTEyFRH	Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constitución Nacional de la República Argentina.

Cortés, Rosalía. 2003. Mercado de Trabajo y Género, el caso argentino: 1994-2002. En: Valenzuela, María Elena (Editora) Mujeres, Pobreza y Mercado de Trabajo en Argentina y Paraguay. Buenos Aires: Proyecto Género, Pobreza y Empleo en América Latina. OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe. 2003

Instituciones, Mercado de trabajo y Condiciones de vida. El caso argentino: 1994-2003. En: Revista Iberoamericana de Análisis Político. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica. Año 1. N° 2. 2004. pp.59-73

Daeren, L. Las Comisiones Tripartitas para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo: MERCOSUR y Chile. Documento de Trabajo 131. Buenos Aires: OIT, ETM para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay. 2000

Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. 2005.

El año registró el menor índice de conflictividad laboral desde 1998. Nueva Mayoría. 19/01/2004. [Consultado febrero 2007] Disponible en www.nuevamayoria.com

FIDE. «Datos básicos de la economía Argentina». [Consultado febrero 2007] Disponible en <http://www.fidefund.com.ar>

Galilea O, Silvia; Marín C., Leslie. Consultoría para evaluar el trabajo de las Comisiones Tripartitas de oportunidades en el Cono Sur. Santiago de Chile: OIT. 2002.

Incremento de los conflictos laborales como consecuencia del plan de ajuste. Nueva Mayoría. 15/08/2001. [Consultado febrero 2007]. Disponible en www.nuevamayoria.com

Kritz, Ernesto. «El Mercado de trabajo». Clarín. 10/02/2002. [Consultado febrero 2007]. Disponible en www.clarin.com

Latinobarómetro 2002. [Consultado febrero 2007]. Disponible en www.latinobarometro.org

Murillo, Victoria; Levitsky, Steven (Eds.) Argentine Democracy: The Politics of Institutional Weakness. Pennsylvania: Pennsylvania State University Press. 2005

Noviembre registró el récord mensual de saqueos del año. Nueva Mayoría. 23/12/2002. [Consultado febrero 2007]. Disponible en www.nuevamayoria.com

PNUD. Aportes para el Desarrollo Humano de la Argentina. Informe de Desarrollo Humano de la Argentina. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2002. [Consultado febrero 2007]. Disponible en www.desarrollohumano.org.ar

OIT. Promover los principios y derechos fundamentales a través del diálogo social. Buenos Aires: OIT, 2005.

Valenzuela, María Elena. «El impacto de la globalización en la fuerza de trabajo femenina en América Latina», En: *La participación de la mujer en la formación profesional y técnica* (CINTERFOR, Boletín Técnico 132, Noviembre, Montevideo), 1995.

ANEXOS

ANEXO I

Acta 57-1998: Acta de Constitución de la Comisión Tripartita de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral

Con la presencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, Antonio Erman GONZÁLEZ, el Secretario de Relaciones Exteriores y Asuntos Latinoamericanos, del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Embajador Andrés Agustín CISNEROS; la Presidenta del Consejo Nacional de la Mujer, Lic. Ester A. SCHIAVONI; el Secretario General de Confederación General del Trabajo, Sr. Rodolfo DAER; el Secretario de Unión Industrial Argentina, Dr. José Ignacio MENDIGUREN, y el Vicepresidente Primero y Presidente Activo de la Cámara Argentina de Comercio, Dr. Silvio MACHIAVELO, se procede a dar apertura al acto de constitución de la «*Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*».

El Presente acto está encuadrado en las iniciativas promovidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en las grandes áreas de actuación del mismo, las cuales reconocen como antecedentes: a) la jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75 de la CONSTITUCIÓN

NACIONAL ha otorgado a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; b) el artículo 11 de dicha Convención, que reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo en las mismas el acceso igualitario a la formación profesional; c) la Ley N° 24.576 que garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato; d) los compromisos asumidos por el Estado Argentino en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de mujeres en condiciones de igualdad, a la capacitación y el empleo; e) el Decreto N° 254/98, que promueve el «Plan para la Igualdad de Oportunidades en Varones y Mujeres en el Mundo Laboral», el cual, en su artículo tercero, determina que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueren menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del plan mencionado; f) el Pacto Federal de Trabajo –suscripto el 29 de julio de 1998 entre el Presidente de la Nación Argentina, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y los representantes de las Provincias y de los Gobiernos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires-, en cuyo Anexo V se establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, aprobado por el Decreto N° 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL; y g) la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 463 de fecha 23 de julio de 1998, que destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras, y que a tal efecto crea la COORDINACIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES en el ámbito de la Secretaría de Trabajo. Este acto se enmarca, asimismo en: a) el «Programa sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el MERCOSUR», el cual,

impulsado por la OIT, dio comienzo en el Centro de Formación de Turín durante el año 1995; b) las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimientos del «Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo del MERCOSUR», realizado del 3 al 7 de noviembre de 1997 en Foz de Iguazú, Brasil, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo, en el que se comprobó el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empresarial en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo, y c) las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito «Argentina: Acción Nacional en favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras», desarrollado el 12 y 13 de noviembre de 1997 por el Ministerio de Trabajo Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer, con el auspicio de OIT, en el cual se avanzó en el acuerdo entre los sectores sindical, empresarial y gubernamental para la conformación de un espacio tripartito destinado a promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

Las partes acuerdan que sea el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación el que convoque y coordine las actividades de la Comisión a constituirse.

Por tal motivo es que el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social de la Nación manifiesta que este Ministerio, dando continuidad e impulso a las acciones emprendidas, convoca a la constitución de esta Comisión y, recogiendo las propuestas e inquietudes del sector laboral, sector empresarial y del sector gubernamental, se estipula los objetivos de trabajo para la Comisión Tripartita, que figuran como Anexo del Acta de Constitución de la Comisión, sin perjuicio de la ampliación que, cuando así lo convengan las partes, podrá determinarse.

Queda establecido, por acuerdo entre las partes, que la Comisión Tripartita estará integrada de la siguiente forma: en representación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, la Lic. Silvia BERTONE y la Lic.

María REUSSI de la Secretaría de Trabajo, la Lic. María Cristina LOURO y la Lic. Ana María CAMPAOLESI de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral, y la Dra. Graciela ÁLVAREZ de la Secretaría de Seguridad Social; en representación del Consejo Nacional de la Mujer, la Prof. Mabel MAIDANA y la Dra. Nancy RAIMUNDO; en representación del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, la Lic. Mercedes MURO de NADAL de AVOGADRO y la Dra. Juana ARISTI, de la Subsecretaría de la Mujer; en representación de la Confederación General del Trabajo, las dirigentes sindicales Sra. Gladis BLAS, del Sindicato de Empleados de Comercio, Sra. Elena PALMUCCI, del Sindicato del Seguro de la República Argentina, Sra. Zunilda VALENCIANO, de la Unión Persona Civil de la Nación, y la Sra. Clara DEUZ, del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación; en representación de la Unión Industrial Argentina la Dra. Ana María MASS y la Dra. María Cristina ETALA, como representantes titulares, y la Dra. Graciela CASTELL, como representante alterna; y, en representación de la Cámara Argentina de Comercio, la Sra. Julia MARISTANI, como representante titular, y la Lic. Ana LAMAS, como representante alterna.

Entendiendo las partes constituyentes que existen otras instituciones de los tres sectores representados que poseen antecedentes en lo relativo al desarrollo de acciones tendientes a promover la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral, o que tienen la intención de promover los objetivos que se propone impulsar la Comisión que en este acto se constituye, se encomienda a la Comisión Tripartita proveer las condiciones para determinar mecanismos que posibiliten modalidades de participación de las mencionadas instituciones.

Se faculta a la Comisión Tripartita a impulsar la conformación de grupos de trabajo, en tanto instancias técnicas destinadas a atender temáticas específicas vinculadas con el desarrollo de los objetivos que se propone alcanzar, así como fijar la frecuencia de las reuniones, estableciéndose como sede de la Comisión el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, sito en Av. Leandro N. Alem 650, Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Se firman seis ejemplares de un mismo tenor a un solo efecto, en al Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los veintiocho días del mes de octubre de 1998.

Anexo del Acta 54-1998
Objetivos de la Comisión Tripartita

- 1- Fomentar el consenso entre los actores sociales, así como la utilización de la concertación como instrumento para la resolución de conflictos.
- 2- Consensuar medidas tendientes a promover condiciones igualitarias de acceso, trato y formación para ambos géneros.
- 3- Desarrollar estrategias de acción tripartita tendientes a impulsar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo y a la capacitación profesional y técnica.
- 4- Apoyar iniciativas que, en materia de igualdad de oportunidades, decidan adoptar los actores involucrados en la Comisión como así también las de otras organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.
- 5- Establecer mecanismos de intercambio de información sobre la problemática propia de los sectores.
- 6- Brindar asesoramiento técnico a las distintas instancias que lo requieran, a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que, a nivel legislativo, se presenten en la materia.
- 7- Promover el desarrollo de los espacios tripartitos a nivel provincial y/o municipal destinados a impulsar acciones orientar a alcanzar la igualdad de oportunidades en el campo laboral.
- 8- Incorporarse a la red de intercambio entre Comisiones Nacionales Tripartitas tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades, conformadas en los países del Cono Sur, a los efectos de:
 - Compartir información y experiencia con cada uno de los países.
 - Definir estrategias regionales en la materia.
- 9- Realizar estudios y diagnósticos sobre la situación de las mujeres trabajadoras.

ANEXO II

Acta 37- 2000. Acta de Integración de la «Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral»

Con la presencia de la Señora Ministra de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación, Doña Patricia BULLRICH; la Presidenta del Consejo Nacional de la Mujer, Dra. Carmen Adelina STORANI; en representación del Señor Ministro de Relaciones Exteriores Comercio Internacional y Culto, Embajador Lila SUBIRAN de VIANA: en representación de las Centrales Sindicales, Señor Secretario General, Rodolfo A. DAER; en representación del Señor Hugo MOYANO, el Sr. Juan Manuel PALACIOS; en representación del Señor Víctor de GENARO, la Sra. Mabel GABARRA; en representación de la Unión Industrial Argentina, el Dr. FUNES de RIOJA; Vicepresidente Tercero de la Cámara Argentina de Comercio, Dr. Ovidio BOLO; Señor Presidente de la Confederación General Económica de la República Argentina, Raúl Enrique VIVAS: en representación de la Confederación General de la Industria de la República Argentina, Sr. Carlos MARTINEZ: Presidente de la Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina, Señor Dante Edmundo STACH; el Presidente de la Confederación General de la Producción de la República Argentina, Señor Luis CISELLA: Titular del Departamento de Relaciones Laborales de la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, Señor Juan Carlos GELMI; Presidenta de la Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y

Microempresarias, Dra. Susana CASSINO, se procede a dar apertura al acto de integración de la «*Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres*», creada por Acta Acuerdo N° 57 suscrita el 28 de octubre de 1998.

El presente acto está encuadrado en las iniciativas promovidas por el Ministerios de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación y el Consejo Nacional de la Mujer tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en las grandes áreas de actuación del mismo, las cuales reconocen como antecedentes: a) la jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional ha otorgado a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; b) el artículo 11 de dicha Convención, que reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo en las mismas el acceso igualitario a la formación profesional; c) la Ley N° 24.576 que garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato; d) los compromisos asumidos por el Estado Argentino en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, que requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de mujeres, en condiciones de igualdad, a la Capacitación y el Empleo; e) el Decreto N° 254/98, que promueve el «Plan para la Igualdad de Oportunidades en Varones y Mujeres en el Mundo Laboral», el cual, en su artículo tercero determina que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueren menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del Plan mencionado; f) el Pacto Federal de Trabajo –suscripto el 29 de julio de 1998 entre el Presidente de la Nación Argentina, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y los representantes de las Provincias y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires-. Aprobado por Ley N° 25.212, en cuyo Anexo V se establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus

respectivas competencias, el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, aprobado por el Decreto N° 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL; y g) la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 463 de fecha 23 de julio de 1998, que destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras, y que a tal efecto crea la COORDINACIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES.

Este acto se enmarca, asimismo, en: a) el «Programa sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el MERCOSUR», el cual, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dio comienzo en el Centro de Formación de Turín durante el año 1995; b) las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimientos del «Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo del MERCOSUR, realizado del 3 al 7 de noviembre de 1997 en Foz de Iguazú, Brasil, con el apoyo de la OIT, en el que se comprobó el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empresarial en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo; y c) las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito «Argentina: Acción Nacional en favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras», implementado el 12 y 13 de noviembre de 1997 por el entonces Ministerio de Trabajo Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer, con el auspicio de OIT, en el cual se avanzó en el acuerdo entre sectores sindical, empresarial y gubernamental para la conformación de un ámbito tripartito destinado a promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.

Las partes acuerdan en que continúe siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación el que convoque y coordine las actividades de la Comisión que se integra por la presente. Por tal motivo

es que la Señora Ministra de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos manifiesta que este Ministerio, dando continuidad e impulso a las acciones emprendidas, convoca a la integración de esta Comisión y, recogiendo las inquietudes del Sector Laboral, del Sector Empresarial y del Sector Gubernamental, estipula los objetivos de trabajo para la Comisión Tripartita, que figuran como Anexo de la presente, sin perjuicio de la ampliación que, cuando así lo convengan las partes, podrá determinarse.

Queda establecido por acuerdo entre las partes que la Comisión Tripartita estará integrada de la siguiente forma: en representación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación, Licenciada Liliana Eva DABBE; en representación del Consejo Nacional de la Mujer, Susana MESATESTA y Nancy RAIMUNDO; en representación del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Embajador Lila SUBIRAN de VIANA; en representación de las Centrales Sindicales, las dirigentes: Sra. Elena PALMUCCI, Sra. Gladis BLAS, Sra. Zuñidla VALENCIANO, Sra. Miriam CÁCERES QUIJANO, Sra. Mabel GABARRA; en representación de la Unión Industrial Argentina, Dra. María Cristina ETALA; en representación de la Cámara Argentina de Comercio, Sra. Julia MARISTANI; en representación de la Confederación General Económica de la República Argentina, Sra. Beatriz SEGNI; en representación de la

Confederación General de la Industria de la República Argentina, Sra. Irene KAMPEL y la Sra. Mónica NANDIN; en representación de la Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina, Sra. Stela QUINTAS; en representación de la Coordinadora de Actividades Mercantiles Empresarias, Dra. Susana CASSINO; y en representación de la Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y Microempresarios, Sra. Blanca BARROSO. Entendiendo las partes constituyentes que existen otras instituciones de los tres sectores representados que poseen antecedentes en lo relativo al desarrollo de acciones tendientes a promover la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral o que tienen la intención de promover los objetivos que se propone impulsar la Comisión que en este acto se integra, se encomienda a las Comisión Tripartita proveer las condiciones para determinar mecanismos que posibilitan modalidades de

participación de la mencionadas instancias institucionales. Se faculta asimismo a la Comisión Tripartita a impulsar la conformación de grupos de trabajo en tanto instancias técnicas destinadas a atender temáticas específicas vinculadas con el desarrollo de los objetivos que se propone alcanzar, así como a fijar la frecuencia de reuniones, estableciéndose como sede de reunión de la Comisión al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos de la Nación, con domicilio en Avda. Leandro N. Alem N° 650, Capital Federal.

Se firma UN (1) ejemplar del mismo tenor y a un solo efecto, en Buenos Aires, a los 30 días del mes de noviembre de 2000.

ANEXO III

Resolución Ministerial N° 656

VISTO el Expediente N° 1-2015-1062301/02 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL; la Constitución Nacional; las Leyes 24.013, 24.576 y 25212; los Decretos Nros. 254 de fecha 9 de marzo de 1998, 165 de fecha 22 de enero de 2002, 357 de fecha 21 de febrero de 2002 y 565 de fecha 3 de abril de 2002; la Resolución MTySS N° 463 de fecha 23 de julio de 1998; la Resolución MTEySS Nros. 268 de fecha 20 de marzo de 2002; y CONSIDERANDO:

Que entre las iniciativas promovidas por el *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, se encuentra el desarrollo de acciones tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el marco de las distintas áreas de su actuación y competencia.

Que, como antecedente de dichas acciones, se menciona la jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75º de la Constitución Nacional ha otorgado a la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*.

Que el artículo 11º de dicha *Convención* reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo en el mismo el acceso igualitario a la formación profesional.

Que la Ley N° 24.576 garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

Resolución Ministerial N° 656

Buenos Aires, 24 de septiembre del 2002

Que los compromisos asumidos por el Estado Argentino en *La Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de las mujeres, en condiciones de igualdad, al empleo y a la orientación y formación profesional.

Que el Decreto N° 254/98 promueve el «*Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*», el cual, en su artículo 3º, determina que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueran menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del PLAN mencionado.

Que, como antecedente, cabe mencionar también al Programa sobre *Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el MERCOSUR*, impulsado por la *Organización Internacional de Trabajo (OIT)*, que tuvo su origen en el Centro de Formación de Turín durante el año 1995.

Que, asimismo, corresponde señalar como antecedente las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimiento del *Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el empleo en el MERCOSUR*, realizado en el año 1997 con el apoyo de la *Organización Internacional de Trabajo (OIT)*.

Que se observó el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empresarial en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo.

Que, como resultado de las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito «*Argentina: Acción Nacional a favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras*», implementado en el año 1997 por el entonces *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer con el Auspicio de Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, se avanzó en el acuerdo entre los sectores sindical, empresarial y gubernamental para la conformación de un ámbito tripartito destinado a promover políticas orientadas a la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Que el *Pacto Federal del Trabajo*, suscripto con fecha 29 de julio de 1998, entre el Presidente de la Nación Argentina, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los representantes de las Provincias y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires -aprobado por Ley N° 25.212-, en su Anexo V establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el mencionado *Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*.

Que por Resolución MTEySS N° 463/98 se destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no discriminación en materia de empleo y ocupación, con la finalidad de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras.

Que mediante *Acta Acuerdo N° 57*, suscripta con fecha 28 de octubre de 1998, se creó la *Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*.

Que por *Acta N° 37*, de fecha 30 de noviembre de 2000, se procedió a dar apertura al acto de integración de la referida *Comisión Tripartita*.

Que resulta de competencia de dicha *Comisión Tripartita* desarrollar políticas y acciones orientadas a impulsar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo, a la orientación y formación profesional y técnica.

Que mediante Resolución MTEySS Nº 268/02, se designó Presidente de la *Comisión Tripartita* a la Prof. Liliana María Jensen.

Que es competencia de la *Comisión Tripartita* formular políticas activas que tiendan a la eliminación de restricciones, impedimentos y prejuicios que reducen las posibilidades laborales de la mujer, así como a la adecuación de las condiciones de trabajo a sus especiales necesidades.

Que desde la adopción de políticas sociales enfocadas a la orientación y formación profesional, el fomento del empleo intensivo, la recuperación de sectores productivos castigados por la contingencia económica, corresponde propender a generar relaciones de género más equitativas en el mercado de trabajo, asumiendo la desigualdad indicada como dato ineludible de la realidad.

Que la emergencia ocupacional y social existente impacta con especial gravedad a la población femenina de nuestro país, en orden a determinaciones de índole tradicional e históricas que las relegara a roles excluidos o desjerarquizados del mercado de trabajo formal.

Que, en tanto la problemática de género está presente en todo el ámbito de las relaciones sociales, la misma deberá ser retomada en la totalidad de las acciones implementadas o a implementarse por esta Cartera de Estado en todos sus ámbitos de incumbencia.

Que, tal como se expresó en los anteriores Considerandos, el *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, cuenta con antecedentes e instrumentos de política que promueven la efectiva incorporación de la equidad de género como criterio rector de las intervenciones que desarrolle el sector público en materia de empleo, de orientación y formación profesional en articulación con los actores.

Que los desarrollos alcanzados por el *Ministerio* en materia de atención de las necesidades específicas de empleo, orientación y formación profesional de las mujeres de bajos ingresos deben fortalecer las políticas de alcance

masivo orientadas a dar respuesta a la emergencia ocupacional y social, extendiendo su impacto hacia otros sectores de la población trabajadora.

Que, en virtud de lo antes dicho, resulta necesario garantizar la incorporación de la perspectiva de género, como enfoque orientador del diseño y gestión de la totalidad de las acciones de empleo, orientación y formación profesional que ejecuta esta Cartera de Estado.

Que, asimismo, corresponde implementar la incorporación de la equidad de género mediante la inclusión de principios orientadores, regulaciones específicas, procedimientos contemplados en la normativa vigente o a elaborarse relativa a la creación o reglamentación de programas y/o proyectos del MINISTERIO tendientes al mejoramiento de las condiciones de acceso de la mujer al ámbito laboral.

Que la *Dirección General de Asuntos Jurídicos* ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente se dicta en ejercicio de las facultades conferidas por la normativa indicada en el Visto.

Por ello,

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- Impleméntase, en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las recomendaciones efectuadas por la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres, en cuanto a las políticas y estrategias que permitan consolidar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en la incorporación al empleo, la orientación y formación profesional y técnica, de acuerdo a la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º.- Incorpórese la perspectiva de género como enfoque orientador del diseño y gestión de la totalidad de las acciones de empleo, orientación y formación profesional, así como de las intervenciones que se

realicen para promover la mejora en las condiciones de trabajo, acceso y permanencia en el empleo de la población trabajadora.

ARTÍCULO 3º. - Impleméntese la incorporación de la equidad de género a través de la inclusión de principios orientadores, regulaciones específicas, procedimientos en la normativa vigente o a elaborarse, relativa a la creación o reglamentación de acciones, programas y proyectos de esta Cartera de Estado.

ARTÍCULO 4º. - La incorporación de la mencionada perspectiva de género implica:

- 1) la interpretación y redacción de la norma en el sentido de propender a la efectiva y plena participación de las mujeres en el mercado laboral, atendiendo a: sus necesidades diferenciales.
- 2) La remoción de barreras que impidan el pleno acceso de las mujeres a las acciones, programas, proyectos y medidas que se implementen desde esta Cartera de Estado.
- 3) La promoción del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación fundada en el género entre los actores del mundo del trabajo: empleadores, organizaciones gremiales de empresarios y trabajadores y otras instituciones vinculadas al campo del empleo, la orientación y formación profesional.
- 4) Promover la incorporación de medidas compensatorias que garanticen la efectiva participación de las mujeres en acciones de empleo, orientación y formación profesional implementadas desde este Ministerio, entre las que se incluirán las medidas concernientes a facilitar el cuidado de niños, niñas y familiares a cargo.
- 5) Asistir técnicamente a instituciones que desarrollan acciones en el marco de los programas de empleo, orientación y formación profesional con el fin de facilitar la aplicación de estos principios.
- 6) Contemplar la asignación de recursos específicos que garanticen el cumplimiento de lo dispuesto por la presente normativa.

ARTÍCULO 5º.- Instrúyase a la SECRETARÍA DE TRABAJO, la SECRETARÍA DE EMPLEO y a la SECRETARÍA DE SEGURIDAD SOCIAL, a los efectos de la previsión de medidas conducentes que permitan garantizar la aplicación de la equidad de género como criterio rector del desarrollo de las acciones que lleven a cabo en el ejercicio de sus respectivas competencias.

ARTÍCULO 6º.- Regístrese, comuníquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial para su publicación, remítase copia autenticada de la presente al Departamento Biblioteca y archívese.

Fdo: Graciela Camañ

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Resolución MTEySS N° 656/02

ANEXO IV

Ley N° 25.674 - Ley de Cupo Sindical

Buenos Aires, 6 de noviembre de 2002

ARTÍCULO 1: Cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales deberá contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

ARTÍCULO 2º: Los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres no serán oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijaren condiciones más beneficiosas.

ARTÍCULO 3º: Modifícase el artículo 18 de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

Artículo 18. - Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a- Mayoría de edad;
- b- No tener inhibiciones civiles ni penales;
- c- Estar afiliado/a, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos/as argentinas, el/la titular del

cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales sea de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección. No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

ARTÍCULO 4: El Poder Ejecutivo deberá reglamentar esta Ley dentro de los treinta (30) días contados desde su promulgación, asegurando la participación femenina normada en los artículos anteriores.

ARTÍCULO 5: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

ANEXO V

Decreto Reglamentario N° 514

Buenos Aires – 7 de marzo de 2003

VISTO: las Leyes Nros. 14.250 T.O. por Decreto N° 108/88 y sus modificatorias, 23.546 y su modificatoria N° 25.250, 23.551 y su modificatoria N° 25.674, 24.185, los Decretos Nros. 467/88, 447/93 y
CONSIDERANDO:

Que por el artículo 1° de la Ley N° 25.674 se dispuso que cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales debía contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad.

Que el artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificada por el artículo 3° de la Ley N° 25.674, estableció que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales sería de un mínimo del TREINTA POR CIENTO (30%) cuando el número de mujeres alcanzara o superara ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Que dicho artículo 18 establece también que, cuando la cantidad de trabajadoras no alcanzare el TREINTA POR CIENTO (30%) del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de

candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical sería proporcional a esa cantidad y, asimismo, que las listas que se presenten debían incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibiliten su elección, sin cuyo requisito no se podría oficializar ninguna lista.

Que la finalidad de la Ley N° 25.674 ha sido lograr la integración efectiva de las mujeres en la actividad sindical, evitando la postergación que conlleva la no inclusión de candidatas mujeres en las listas de aspirantes con expectativa de resultar electos.

Que la Ley de que se trata tiene como antecedente el artículo 37 de la Constitución Nacional, en vigencia desde 1994, y lo dispuesto por el artículo 4.1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobado por la Ley N° 23.179, que posee jerarquía constitucional conforme al artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional

Que resulta necesario reglamentar la norma citada, estableciendo los criterios generales para su aplicación, a fin de que en todas las asociaciones sindicales se dé un tratamiento homogéneo al tema, tratando de evitar posteriores impugnaciones intrasindicales o judiciales.

Que también cabe tener presente la experiencia recogida con motivo de la aplicación de las disposiciones del segundo párrafo del artículo 60 del Código Electoral Nacional, de acuerdo a la situación introducida por la Ley N° 24.012, que demostró que los distintos criterios utilizados para la ubicación de las candidatas mujeres en las listas motivaron en muchos casos que en su conformación los lugares expectables fueran ocupados por postulantes varones, contrariando de ese modo la letra y el espíritu del citado artículo 60 de la Código Electoral Nacional.

Que, en tal sentido, la *Comisión Internacional de Derechos Humanos* ha declarado admisible el Caso N°11.307 –María MERCIADRI de MORINI

con fundamento en el respeto de los derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos.

Que ha tomado la intervención que le compete la Dirección General de Asuntos Jurídicos del *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*. Que la presente medida se dicta en ejercicio de las facultades emergentes del artículo 99, inciso 2, de la Constitución de la Nación Argentina.
Por ello,

EL PRESIDENTE DE LA NACIÓN ARGENTINA

DECRETA:

ARTÍCULO 1º: Para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 1º de la Ley N° 25.674, previo a la constitución de las comisiones negociadoras a que se refieren el artículo 4 de la Ley N° 23.546 y su modificatoria N° 25.250 y el artículo 6º del Decreto N° 447/93, la o las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar, con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres que establece el citado artículo 1º de la Ley 25. 674. Sin perjuicio de la aplicación de los dispuesto en el artículo 2º de la Ley N° 25.674, en caso de que se incumpla la obligación establecida en el párrafo precedente o en caso de que la cantidad porcentual de mujeres denunciada fuera inferior a la cantidad porcentual de mujeres que se desempeñan realmente en el ámbito de negociación correspondiente, la autoridad intimará a la organización sindical para que en el plazo de CINCO (5) días subsane la deficiencia, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora.

ARTÍCULO 2º: La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado tendrá por cumplidos los porcentajes mínimos requeridos por el artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3º de la Ley N° 25.674, cuando se hayan verificado dichos porcentajes tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva

como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate. A fin de verificar tales extremos, la junta electoral o el órgano que cumpla con esa función deberá comprobar la exactitud de dichos porcentuales sobre el total de afiliados registrado en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondientes.

En los casos en que, por la aplicación matemática de los porcentajes mínimos, resultare un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima será igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se deberá cumplir con los porcentajes mínimos exigidos del total general de cargos a cubrir. En el caso de cargos en órganos ejecutivos, se deberá también cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos, se deberá cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes.

ARTÍCULO 3º: La junta electoral o el órgano que cumpla dicha función no podrá oficializar las listas que no cumplan con los requisitos detallados en el artículo precedente. La oficialización de una lista que contraviniere los requisitos de que se trata podrá ser impugnada, aplicándose en ese caso lo dispuesto al respecto, en el artículo 15 del Decreto N° 467/88.

ARTÍCULO 4º: Las asociaciones sindicales de cualquier grado deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3º de la Ley N° 25.674 y de este reglamento, dentro de los ciento ochenta (180) días, contados a partir del día hábil siguiente al de la publicación del presente decreto. Vencido el plazo fijado en el párrafo precedente, sin que la asociación sindical haya adecuado sus estatutos, prevalecerán de pleno derecho las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3º la Ley N° 25. 674 y las de este reglamento. Las disposiciones del artículo 18 de la Ley N° 23.551, modificado por el artículo 3 de la Ley N° 25.674 y las de este reglamento, deberán ser aplicadas en la primera elección posterior a la adecuación estatutaria o al vencimiento del plazo fijado para su cumplimiento

ARTÍCULO 5°: Facúltase al *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social* para que, en su carácter de autoridad de aplicación, dicte las normas aclaratorias y/o complementarias que fuere menester.

ARTÍCULO 6°: Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese 86.

ANEXO VI

Resolución N° 123

VISTO: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por la ley N° 23.179, la Ley N° 25.674 y su decreto reglamentario, la Ley N° 25.212, el Decreto N° 254 de fecha 9 de marzo de 1998, y CONSIDERANDO:

Que la Ley N° 25.674 ha incorporado medidas de acción positivas con el objeto de garantizar la plena participación, en pie de igualdad con el hombre, de las mujeres en los órganos ejecutivos y deliberativos de las asociaciones sindicales y en las comisiones negociadoras de los Convenios Colectivos de Trabajo.

Que, desde 1919, la OIT ha adoptado numerosos convenios y recomendaciones que abarcan un amplio abanico de cuestiones en el campo del trabajo, los que mayoritariamente se aplican en forma indistinta a los hombres y a las mujeres, adoptando además la OIT algunas normas destinadas especialmente a las mujeres.

Que, desde su origen, la acción normativa de la OIT en esta esfera se ha inspirado en dos preocupaciones: proteger a las mujeres contra las condiciones de trabajo excesivamente penosas y garantizarles derechos iguales

a los de los hombres. Así es como el Preámbulo de la Constitución de la OIT, tal como fuera adoptado en Versalles en 1919, menciona entre las condiciones de trabajo que era urgente mejorar «la protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres».

Que las normas más amplias en torno al tema son el Convenio N° 111 y la Recomendación N° 111 sobre la discriminación, que se adoptaron en 1958 para contender con el problema general de la discriminación, resultando de aplicación a toda persona y a toda forma de empleo, sea público o privado, asalariado o independiente, abarcando el acceso a los medios de formación profesional, y la admisión al empleo y a las diversas ocupaciones, así como a las condiciones de trabajo.

Que la Recomendación, por su parte, enumera en detalle todas las medidas que es necesario tomar para la aplicación de la política de igualdad de oportunidades y recomienda particularmente la creación de organismos apropiados cuya función sea, por un lado, educar al público y, por otro, examinar las quejas relativas a las prácticas discriminatorias.

Que el 3 de junio de 1985 la República Argentina ratifica la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Resolución 34/180, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y que fuera aprobada por la Ley N° 23.179.

Que, por su parte, la IV CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER, celebrada en Beijing en 1995, propicia que los gobiernos, los órganos nacionales, el sector privado, los partidos políticos y los sindicatos, entre otros, dicten medidas positivas para conseguir que exista un número decisivo de mujeres dirigentes en puestos estratégicos de toma de decisiones; a la vez que alienta a los sindicatos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres en la participación en los órganos de adopción de decisiones y en las negociaciones en todos los sectores y a todos los niveles.

Que, a través de la lucha por sus derechos, las mujeres han alcanzado un papel cada vez más preponderante en diversos ámbitos de actuación. Tanto en los países en desarrollo, como en los países industrializados, ha aumentado el número de mujeres que se han sumado a la fuerza de trabajo y han ingresado en ciertos sectores y profesiones que eran de marcada preponderancia masculina y actualmente son muchas las que ocupan puestos que exigen una alta calificación en las esferas técnicas, administrativas y de dirección.

Que asimismo se ha adquirido una idea mucho más exacta tanto de la contribución de la mujer a la economía y a la sociedad como de las desventajas y discriminaciones de que es objeto, las cuales deben eliminarse.

Que el escaso número de mujeres que ocupan puestos claves en los órganos representativos actúa como un freno en el avance hacia la obtención de la igualdad efectiva de trato de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.

Que existe por lo tanto una urgente necesidad de aumentar la participación en las actuales estructuras del diálogo social –sindicatos, empleadores y sus asociaciones- hoy todavía mayoritariamente integradas por hombres.

Que, en América Latina, una tercera parte de la fuerza de trabajo está compuesta por mujeres; sin embargo, la tasa de sindicalización femenina no alcanza el 10% del total de la PEA femenina, y no más de un 20% de estas mujeres sindicalizadas ocupan algún cargo de dirección en su organización.

Que en los últimos años se observa una mayor tendencia a la sindicalización femenina, creciendo notablemente la preocupación de las organizaciones sindicales por lograr una mayor participación de las mujeres en la vida gremial, y asimismo por mejorar sus condiciones de trabajo.

Que, bajo la influencia de las discusiones llevadas a cabo en los países desde la proclamación del Decenio Internacional de la Mujer, y debido a presiones de las mismas mujeres sindicalistas, las organizaciones han buscado

mecanismos y medidas para fomentar el rol activo de la mujer en los procesos de decisión.

Que esta preocupación ha tenido sus efectos en muchos sindicatos que hoy día presentan una mayor movilización de las mujeres y cuentan con un mayor número de dirigentas a nivel de las organizaciones de base.

Que, sin embargo, siguen siendo escasas las mujeres que logran acceder y mantenerse en los cargos de poder en la estructura sindical, desde los que podrían ejercer influencia sobre las políticas de promoción de las mujeres. Que muchos de los elementos que limitan la participación de la mujer en las organizaciones sindicales podrían cambiarse a través de una educación sindical más consciente de las situaciones de desigualdad existentes.

Que la capacidad organizativa y negociadora de la mujer tiene que ser fortalecida y, a tal fin, resulta necesario brindar a las dirigentas sindicales las herramientas necesarias para una negociación colectiva con perspectiva de género.

Que, en nuestro país, a través del Decreto N° 254 del 9 de marzo de 1998, que aprueba el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, y el Artículo 4° del Anexo V del Pacto

Federal del Trabajo aprobado por la Ley N° 25.212, la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se reflejan compromisos asumidos por el gobierno argentino con el objeto de responder a la necesidad constitucional de adoptar medidas de acción positivas que garanticen la igualdad real de oportunidades.

Que el 28 de octubre de 1998 se creó la *Coordinación Técnica de Igualdad de Oportunidades Laborales* en el ámbito de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; y el 30 de noviembre de 2000 se integra la *Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral*, que ha cumplido la función

esencial de instalar en las mesas de debate la temática de la igualdad de oportunidades.

Que la Ley N° 25.674 y su decreto reglamentario se encuentran ordenados a corregir los desequilibrios originados en la discriminación, produciendo un quiebre que permita fomentar y facilitar el acceso a la representación por las mujeres de todas las actividades y profesiones, particularmente en aquellos sectores de la vida laboral en que se hallan actualmente subrepresentadas, así como a todos los niveles de decisión y responsabilidad, en un plano de igualdad con los hombres.

Que, en ese orden de ideas, se crea en el ámbito de la Secretaría de Trabajo el *Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentes y Dirigentes Sindicales*.

Que tal programa se encuentra destinado a fortalecer técnicamente a todos los trabajadores y trabajadoras que participen o deseen participar de la actividad sindical y de la defensa de los derechos de sus pares, en un marco de respeto e igualdad.

Que la Dirección General de Asuntos Jurídicos ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el decreto N° 357/02.

Por ello,

LA MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Apruébase el PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO PARA DIRIGENTES Y DIRIGENTES SINDICALES, conjuntamente con los módulos a desarrollarse que como ANEXO I forman parte integrante de la presente.

ARTÍCULO 2º: La SECRETARÍA DE TRABAJO tendrá a su cargo el diseño de los cursos que fueran necesarios para complementar y desarrollar el Programa referido en el artículo anterior.

ARTÍCULO 3º: La COMISIÓN TRIPARTITA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE VARONES Y MUJERES EN EL MUNDO LABORAL actuará como órgano de consulta permanente en el diseño, desarrollo y dictado de los cursos a efectuarse en el marco del Programa creado por la presente Resolución.

ARTÍCULO 4º: Regístrese, comuníquese, dése a la Dirección Nacional de Registro Oficial para su publicación, remítase copia para el Departamento Biblioteca y archívese.

Anexo I del Decreto N° 123.

Programa de Capacitación y Entrenamiento para Dirigentes y Dirigentes Sindicales

Módulo 1º: Evolución del Derecho Colectivo de Trabajo

Módulo 3º: Negociación Colectiva y Convenios Colectivos de Trabajo

Módulo 2º: Conflictos Colectivos

1. Marco normativo. Principios generales.
2. Clasificación.
3. Derecho de huelga.

a. Generalidades

1. La negociación colectiva y el convenio colectivo de trabajo.
2. Marco normativo (Ley N° 14.250 y Ley 25.250). Normas reglamentarias y complementarias.

Historia del movimiento obrero. Los sindicatos y su participación en la elaboración de la legislación laboral. El movimiento sindical argentino.

Antecedentes de la Ley N° 23.551.
La libertad sindical en la legislación de la OIT y la normativa internacional.
La Ley N° 23.551. Tutela sindical.
Asociaciones sindicales.
Normas internacionales.
Aplicación en el orden interno. Reforma constitucional de 1994.
Tratados y Convenios ratificados por Argentina. Su operatividad.
Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR.

b. Requisitos

- c. Limitaciones. Los servicios esenciales.
- 3. Ámbito de la negociación colectiva.
- 4. Evolución de los convenios colectivos de trabajo. Situación actual.
- 5. Contenido de los convenios y su implicancia en los cosos laborales.
- 6. Nuevas formas de negociación.

Módulo 4º

Aspectos Procedimentales del Derecho Colectivo del Trabajo

- a- Métodos adversariales y no adversariales
- b- Clasificación. Técnicas y estrategias.

La Ley de Asociaciones Sindicales. Ley N° 23.551 y el conflicto.
Conciliación obligatoria - Ley 14.786. Resolución de conflictos colectivos de trabajo.

Efecto del laudo arbitral.
Práctica de la negociación. Utilización de la PNL en la práctica negocial.
Desarrollo de la negociación colectiva. Etapas.
Métodos de resolución adecuada de conflictos (RAC).

ANEXO VII

Acta Acuerdo 2005

Con la presencia del Señor Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, Dr. Carlos TOMADA; la presidenta del Consejo Nacional de la Mujer, Lic. María Lucila COLOMBO; el Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, representado por el embajador Jorge TAIANA; por el Ministerio de Salud de la Nación, Graciela ROSSO; el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos representado por el Sr. Ramón TORRES MOLINA; por la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, D. Hugo MOYANO, D. José Luis LINGIERI y Da. Susana RUEDA; en representación de la Central de Trabajadores Argentinos, D. Ariel BASTEIRO; por la Unión Industrial Argentina, D. Alberto ÁLVAREZ GAIANI; en representación de la Cámara Argentina de Comercio, D. Ovidio BOLO; en representación de la Confederación General de la Industria de la República Argentina, D. Daniel LOPEZ; por la Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina, D. Marcelo FERNÁNDEZ; por la Confederación General de la Producción de la República Argentina, Lic. María Cristina LIONTI; por la Asamblea de Pequeña y Mediana Empresa (APYME), D. Francis Dos REIS; por la Federación Agraria Argentina (FAA), D. Eduardo BUZZI; por la Cámara de Comercio, Industria y Producción de la República Argentina (CACIPRA), el Dr Cayetano ROTA; por la Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y Microemprendimientos, CPN María Elena HANSEN; por la Sociedad Rural Argentina, el Dr. Abel Guerrieri; por la

Cámara Argentina de Empprendedores, D. Rodolfo RAFFO; por la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), D. Osvaldo CORNIDE; y la Confederación General Económica de la República Argentina, se procede a dar apertura al acta de nueva integración de la **«Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral»**, creada por Acta Acuerdo N° 57, suscrita el 28 de octubre de 1998, e integrada por Acta Acuerdo N° 37, suscrita el 30 de noviembre del año 2000.

El presente acto está encuadrado en las iniciativas promovidas por el Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Consejo Nacional de la Mujer tendientes a impulsar la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en las grandes áreas de actuación del mismo, las cuales reconocen como antecedentes: a) la jerarquía constitucional que el inciso 22 del artículo 75 de la Constitución Nacional ha otorgado a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, b) el artículo 11 de dicha Convención, que reconoce la necesidad de que el Estado implemente medidas para la eliminación de la discriminación contra las mujeres en la esfera del empleo, incluyendo en las mismas el acceso igualitario a la formación profesional; c) la Ley N° 24.576 que garantiza como derecho fundamental de todos los trabajadores y trabajadoras la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato; d) los compromisos asumidos por el Estado Argentino en la Declaración y en la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial Sobre la Mujer, que requieren el desarrollo de medidas tendientes a facilitar el acceso de mujeres, en condiciones de igualdad, a la capacitación y el empleo; e) el Decreto N° 254/98, que promueve el «Plan para la Igualdad de Oportunidades en Varones y Mujeres en el Mundo Laboral», el cual, en su artículo tercero determina que los organismos de la Administración Pública Nacional deberán adoptar, en el ámbito de sus respectivas jurisdicciones, las medidas que fueren menester a fin de dar cumplimiento a los objetivos del Plan mencionado; f) el Pacto Federal de Trabajo –suscripto el 29 de julio de 1998 entre el Presidente de la Nación Argentina, el Señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social, y los Representantes de las Provincias y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de

Buenos Aires – aprobado por Ley N° 25.212, en cuyo Anexo V se establece que la Nación, las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se comprometen a impulsar, en el marco de sus respectivas competencias, el Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral, aprobado por el Decreto N° 254/98 del PODER EJECUTIVO NACIONAL; y g) la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 463 de fecha 23 de julio de 1998, que destaca la necesidad de atender en forma específica los aspectos referidos a la no Discriminación en materia de empleo y ocupación, con el fin de garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores y trabajadoras, y que a tal efecto crea la COORDINACIÓN TÉCNICA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES.- Este acto se enmarca, asimismo, en: a) el «Programa sobre la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo en el MERCOSUR», el cual, impulsado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dio comienzo en el Centro de Formación de Turín durante el año 1995; b) las conclusiones y recomendaciones del Seminario de Evaluación y Seguimiento(s) del «Programa para la Promoción de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo del MERCOSUR», realizado del 3 al 7 de noviembre de 1997 en Foz de Iguazú, Brasil, con el apoyo de la OIT, en el que se comprobó el surgimiento de formas organizativas tripartitas integradas por los sectores gubernamental, sindical y empresarial en diversos países del Cono Sur, orientadas a impulsar el tratamiento de la promoción de igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el empleo; y c) las conclusiones y recomendaciones del Taller Tripartito Argentina: Acción Nacional en favor de la Igualdad y los Derechos de las Mujeres Trabajadoras», implementado el 12 y 13 de noviembre de 1997 por el entonces Ministerio de Trabajo Seguridad Social y el Consejo Nacional de la Mujer, con el auspicio de OIT, en el cual se avanzó en el acuerdo entre sectores sindical, empresarial y gubernamental para la conformación de un ámbito tripartito destinado a promover políticas orientadas a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral.-

Las partes acuerdan en que continúe siendo el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación el que convoque y coordine las actividades de la Comisión que se integra por la presente. Por tal motivo es que el

Señor Ministro de Trabajo Empleo y Seguridad Social manifiesta que este Ministerio, dando continuidad e impulso a las acciones emprendidas, convoca a una nueva integración de esta Comisión y, recogiendo las propuestas e inquietudes del Sector Laboral, del Sector Empresarial y del Sector Gubernamental, estipula los objetivos de trabajo para la Comisión Tripartita, que figuran como *Anexo I* de la presente, sin prejuicio de la ampliación que, cuando así lo convengan, podrá determinarse, a su vez se ratifica el Reglamento Interno de la Comisión que fuera aprobado en la reunión plenaria de fecha 7 de diciembre de 2004 y que obra como *Anexo II*.

Queda establecido entre las partes que la Comisión Tripartita estará integrada de la siguiente forma: en representación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Lic. Olga Nélida MARTIN DE HAMMAR; en representación del Consejo Nacional de la Mujer, la Lic. María Lucila COLOMBO; en representación del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto, Embajadora Juliana DI TULLIO; en representación del Ministerio de Salud y Ambiente de la Nación, Dra. Graciela ROSSO; en representación del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ana GONZÁLEZ; en representación de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, la Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, a cargo de Noé RUIZ, como así también las representantes Miriam CÁCERES QUIJANO, Oscar Guillermo ROJAS, Adriana Beatriz VICO, Ana María GENTA y Zunilda VALENCIANO; en representación de la Central de Trabajadores Argentinos, la Secretaría de Igualdad de Género y Oportunidades, a cargo de Estela DIAZ, como así también las representantes: Eva MORA; Cira BENITEZ CANDIA, Carolina LISTER, Mónica INGRAVIDI, Alejandra ANGRIMAN; en representación de Unión Industrial Argentina, la Dra. María Cristina ETALA; en representación de la Cámara Argentina de Comercio, Julita MARISTANI; es representación de la Confederación General de la Producción, la Lic. María Cristina LIONTI y Eith OVIEDO; en representación de la Confederación General de la Industria de la República Argentina, Irene KAMPEL y Mónica NANDIN, en representación de la Confederación General de Comercio y Servicio de la República Argentina, Stella QUINTAS; en representación de la Asamblea

de Pequeños y Medianos Empresarios (APYME), Dora SOSA; en representación de la Federación Agraria Argentina (FAA), Norma Susana OLEGO; en representación de la Cámara de Comercio, Industria y Producción de la República Argentina (CACIPRA), la Arq. Susana HENSEL; en representación de la Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y Microempresario, la CPN María Elena HANSEN; en representación de la Sociedad Rural Argentina (SRA), la Dra. Cristina Manzano; por la Cámara Argentina de Emprendedores (CADE), Carlos de FEDERICO; por la Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME), la Lic. Elina Stewart.

En virtud del Acta de Constitución N° 57, firmado el 28 de octubre de 1998, y del acta de integración firmada el 30 de noviembre de 2000, donde se encomienda a la Comisión Tripartita proveer las condiciones para determinar mecanismos que posibiliten modalidades de participación de las instituciones que posean antecedentes en lo relativo al desarrollo de acciones tendientes a proveer la igualdad de trato y oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral o que tienen la intención de promover los objetivos que se propone impulsar la Comisión es que se asume la presente integración. Se faculta asimismo a la Comisión Tripartita a continuar con la tarea de las Comisiones de Trabajo, de carácter abiertas, en tanto instancias técnicas destinadas a atender temáticas específicas vinculadas con el desarrollo de los objetivos que se propone alcanzar, así como a fijar la frecuencia de reuniones, estableciéndose como sede de reunión de la Comisión al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, con domicilio en la Avda. Leandro N. Alem N° 650, Capital Federal.

Se firma UN (1) ejemplar de un mismo tenor a un solo efecto, en Buenos Aires, a los 15 días del mes de marzo de 2005

ANEXO I DEL ACTA ACUERDO AÑO 2005
Objetivos

1. Desarrollar estrategias de acción tripartitas tendientes a impulsar, en el mercado de trabajo, la igualdad de trato y oportunidades entre varones

y mujeres en la incorporación al empleo y en la capacitación profesional y técnica.

2. Apoyar iniciativas en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.
3. Brindar asesoramiento técnico a las organizaciones involucradas y a las iniciativas que se presenten a nivel legislativo.
4. Fortalecer la incorporación de la igualdad de oportunidades para mujeres y varones en el diseño e implementación de estrategias para la superación de la pobreza.
5. Incorporar el enfoque de género en las agendas económicas nacionales.
6. Promover la sensibilización de la población sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores del sector formal e informal, promoviendo la responsabilidad social empresaria.
7. Reorientar la destrezas tradicionales y capacidades de las mujeres hacia nuevos mercados, como así también optimizar sus capacidades empresarias y de productividad, particularmente en campos tradicionalmente reservados a los varones.
8. Promover los diferentes niveles de asociación entre mujeres para lograr su empoderamiento económico y social, mediante capacitación organizacional y el apoyo técnico en la generación de redes para mejorar sus condiciones de competencia y acceso al mercado.
9. Promover la organización y defensa del derecho al trabajo de los grupos aborígenes, emprendedores y de las pequeñas y medianas empresas.

ANEXO II DEL ACTA DE ACUERDO AÑO 2005

Reglamento Interno de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)

ARTÍCULO 1: La Comisión Tripartita de igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral tiene su sede en el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.

ARTÍCULO 2: La Comisión sesionará en reuniones plenarias, sin perjuicio de las Comisiones de Trabajo que se conformen.

ARTÍCULO 3. Las reuniones plenarias serán convocadas por la Presidencia de la Comisión una vez por mes, salvo que resulte necesario convocar a una reunión extraordinaria. La convocatoria será notificada personalmente o a la dirección de correo electrónico que cada miembro denuncie.

ARTÍCULO 4: Podrá(n) asistir a las reuniones plenarias, con derecho a voto, un miembro titular (o el/la alterno/a que lo/la reemplace) por cada organización integrante de la Comisión.

ARTÍCULO 5: Las Comisiones de Trabajo sesionarán regularmente con la participación abierta de las organizaciones integrantes de la Comisión y con toda organización o persona que la Comisión considere oportuno convocar.

ARTÍCULO 6: Las reuniones plenarias sesionarán y adoptarán decisiones con la presencias, como mínimo, de siete de las organizaciones integrantes de la Comisión. Que a la vez representarán a los tres sectores (sindical, empresario y gobierno) las decisiones se adoptarán –en principio- por consenso y, en caso de no lograrse, por mayoría simple. A los efectos de la votación cada sector contará con un voto

ANEXO VIII

Instructivo para la creación de Comisiones Tripartitas provinciales.

La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral fue creada en Argentina el 28 de Octubre de 1998. Está encuadrada en las iniciativas promovidas por la Organización Internacional del Trabajo tendientes a impulsar la «Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el Mundo del trabajo y la Producción», como una cuestión de Derechos Humanos, un imperativo de justicia social y una condición para el desarrollo social y económico.

Quiénes la integran: Como su nombre lo indica está conformada por tres sectores:

- Gubernamental
- Empresarial
- Sindical

Cómo deberá estar integrada: Es necesario que a nivel provincial, esté integrada por los mismos sectores:

- **Organismos del gobierno**, teniendo en cuenta que la presidencia deberá permanecer en el ámbito del Ministerio de Trabajo provincial, Secretaría ó Dirección de Trabajo local.

- **Las Centrales sindicales existentes.**
- **Las entidades empresariales representativas de los sectores productivos y emprendedores.**

La Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre varones y mujeres en el Mundo Laboral, tendrá su sede en el Ministerio de Trabajo, Secretaría, Dirección ó entidad correspondientes.

La Comisión Tripartita estará dirigida y administrada por un Consejo Directivo. El Consejo Directivo estará integrado por una o un Presidente y por las o los titulares de los sectores que la conforman. Estos sectores podrán designar representantes por nota firmada. Correspondrá un cargo titular y dos cargos alternos por sector.

El Ministerio de Trabajo de la Provincia designará a la o el titular de la Presidencia.

Para su conformación. El gobierno provincial identificará junto a la CTIO nacional, a los actores que habrán de formar parte de la CTIO provincial. A través de su Secretaría de Trabajo, deberá convocar conjuntamente con la CTIO nacional, a todos los sectores identificados anteriormente, para una jornada de sensibilización, que se realizará previamente a su conformación.

Se fijará la fecha de conformación, para cuya constitución se firmará un Acta Acuerdo con todos los sectores que formarán parte de la Comisión Tripartita, siendo este hecho avalado por la CTIO nacional con la presencia y firma de su presidente o presidenta.

El gobierno provincial deberá nombrar mediante Resolución o decreto al Coordinador o coordinadora a de la Comisión, quién deberá tener visión de género y cuya dedicación deberá ser de tiempo completo. La Comisión deberá contar con un espacio físico para su funcionamiento y un equipo técnico y administrativo de apoyo, que deberá proveer el Estado provincial.

Funcionamiento. Se podrán conformar comisiones de trabajo a fin de agilizar la puesta en marcha de los temas consensuados en las reuniones y/o propuestos por la Presidencia de la CTIO.

De dichas comisiones podrán participar además de las o los titulares y las alternas o alternos, personas interesadas en las distintas temáticas, con una nota de autorización, elevada a la presidencia, de manera de poder generar la participación y alcanzar dinamismo y enriquecimiento en el debate y puesta en marcha de los temas a tratar.

De acuerdo a la CTIO Nacional estas Comisiones podrían ser:

- Comisión de formación
- Comisión de observatorio
- Comisión normativa
- Comisión de relación con las demás Provincias, y sus propios municipios.

Funcionamiento del consejo directivo: El Consejo Directivo tendrá a su cargo impulsar las acciones necesarias para lograr el efectivo cumplimiento de los objetivos de la CTIO fijados.

Deberá reunirse por lo menos una vez al mes en reunión plenaria. La convocatoria será realizada por la presidencia y podrán participar de la misma, las y los miembros titulares, alternos y una o un miembro por cada comisión con la salvedad que solo tiene derecho a voto el cargo de titular o quien esté en su reemplazo en el momento de la votación.

Funciones de la presidencia: Ejercer la representación legal de la CTIO en todos sus actos pudiendo a tales fines delegar sus atribuciones en cualquier miembro del Consejo Directivo.

- Coordinar y conducir el conjunto de las actividades de la CTIO a efectos de lograr el cumplimiento de los objetivos.
- Convocar y presidir las reuniones con voz y voto.
- Proponer y consensuar con el Consejo Directivo los planes y programas de actividades de la Comisión.

- Propiciar la creación de nuevos objetivos, así como la modificación, ampliación o supresión de los existentes, y la celebración de convenios acordes con la finalidad de la Comisión.
- Tomar nota mediante libro de actas de las reuniones plenarias y sus resoluciones el cual no deberá salir del ámbito del Ministerio de Trabajo.
- Llevar planilla o libro de asistencia de las reuniones plenarias del Consejo Directiva.

La CTIO Nacional funcionará colaborando y asesorando con las CTIO provinciales en todas las actividades que desarrollen, y podrá estar presente a efectos de apoyar acciones.

La CTIO Nacional proveerá de todo el material que disponga a fin de fortalecer el debate y las acciones.

La CTIO Nacional informará e invitará a las actividades que se realicen en el nivel Nacional.

A los fines de una articulada actividad, se solicitará la presencia del o la presidente y las o los titulares de cada organización, a tres (3) reuniones Plenarias en Buenos Aires, las que se realizarán cada cuatro (4) meses – entre marzo y noviembre-.

En la primera de las reuniones se presentarán los programas a desarrollar en el año por cada una de las CTIO y se podrá consensuar acciones conjuntas. En la segunda se revisará la marcha de los objetivos iniciales.

En la última reunión plenaria de las CTIO, se podrán evaluar y debatir los resultados obtenidos.

ANEXO IX

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Informe de gestión Febrero de 2007

1. Presentación

Desde hace unos años atrás la problemática de la violencia laboral comenzó a ser reconocida a nivel internacional, como una cuestión a considerar desde marcos políticos y normativos, económicos y sociales.

La necesidad de aportar una mirada y una intervención específicas frente a un tema que afecta la dignidad de las personas y que supone una violación no sólo a sus derechos como trabajadores sino a los derechos humanos, gradualmente viene siendo atendida por los Estados a través de la adopción de medidas legales y procedimentales.

En efecto, la violencia, sea esta física, sexual o moral, viola y menoscaba o impide el respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Un contexto en el cual subsiste el trabajo precario coadyuva a que trabajadores y trabajadoras se encuentren indefensos a los efectos de la injusticia y los abusos de la violencia laboral. La inestabilidad en el mercado laboral y la necesidad de supervivencia obliga a los trabajadores y las trabajadoras a soportar, en muchos casos, condiciones infráhumanas de trabajo, malos tratos y violencia en el ambiente laboral.

La dignidad humana debe ser especialmente protegida en los momentos en que corre más peligro y las condiciones de trabajo no deben ser sólo contempladas en cuanto a su aspecto físico, sino también en cuanto a las garantías de un trato digno que respete los derechos humanos básicos de los trabajadores y las trabajadoras.

Recientemente, en Argentina, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, ha resuelto la apertura de una Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral (OAVL), en el ámbito de la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral.

Esta decisión se enmarca en una política más amplia orientada a generar condiciones de trabajo digno para los argentinos y sienta un claro precedente para la implementación de acciones similares en otros ámbitos. Las funciones y competencias de la OAVL se encuentran descriptas en la Resolución M.T.E. y S.S. N° 05/07.

En este informe se incluye una descripción del problema de la Violencia Laboral en Argentina incorporando información: cuantitativa sobre el fenómeno según algunas investigaciones indagatorias, marco normativo y antecedentes a la creación de la OAVL.

2. Violencia Laboral en Argentina

2.1. Concepto de Violencia Laboral

La violencia es el ejercicio de una imposición de fuerza con objeto de dominio o sumisión ejercido por una persona sobre otra. Toda acción llevada adelante en contra de la voluntad de las personas que tiene como resultado posible o real un daño físico o moral es un ejercicio violento. Pero ésta no siempre se manifiesta de forma visible, abierta u ostensible. A veces es velada, oculta, sutil. Pero su falta de visualización no significa que no exista.

La violencia laboral es, además, una de las formas de abuso de poder especialmente debido a que se ejerce en condiciones de desigualdad. Sus manifestaciones son varias: las conductas del autoritarismo, la fuerza, la coerción, las arbitrariedades, los excesos, la amenaza explícita o velada, la discriminación, la burla o humillación. Las actitudes denigratorias, la subvaloración, el acoso moral, el acoso sexual. Muchas veces se da en forma privada y otras en público, involucrando a testigos que se convierten en cómplices silenciosos debido a su propia dependencia laboral. Cuando se convierten en la forma de comportamiento y trato habitual se consideran «propias» de la situación, como si no hicieran mella en el bienestar cotidiano y como si no alteraran la calidad de vida de las personas victimizadas.

Considerando la proporción de horas que discurren en el ámbito laboral, la repercusión de las agresiones en el grupo es importante porque favorece el sentimiento de inseguridad y el miedo al trabajo en el/la damnificado/a, con la consecuente repercusión en los demás ámbitos en los que se desarrolla la vida del / de la empleado/a: su medio familiar, social, cultural, etc.

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral ha adoptado la siguiente definición, según consta en la resolución a través de la cual se crea esta dependencia:

La violencia laboral es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

2.2. Dimensionamiento del problema

2.2.1. Informe de la OIT sobre Violencia en el Trabajo

Según la publicación Violencia en el Trabajo (Reporte de OIT Violence at Work, 1998. Análisis de los resultados de la encuesta del International Crime Victim Survey (ICVS), 1996), en nuestro país el SEIS COMA UNO POR CIENTO (6,1%) de los hombres y el ONCE COMA OCHO POR CIENTO (11.8%) de las mujeres sufrieron algún tipo de violencia física o psicológica en el ámbito laboral, mientras que los casos de acoso sexual en el trabajo sufridos por mujeres ascienden al 16,6%. Estas cifras colocan a la REPUBLICA ARGENTINA prácticamente a la cabeza de los países encuestados. Sólo es superada por FRANCIA en donde los casos de violencia física o psicológica alcanzan al ONCE COMA DOS POR CIENTO (11,2%) de los hombres y al OCHO COMA NUEVE POR CIENTO (8,9%) de las mujeres, elevándose a un DIECINUEVE COMA OCHO POR CIENTO (19,8%) los incidentes sexuales sufridos por mujeres

2.2.2. Informe de la CTIO (año 2006)

Una caracterización del tipo de Violencia Laboral ejercida y del comportamiento de los diversos actores involucrados, surge de la sistematización efectuada por la CTIO, considerando las consultas espontáneas que realizaron en el transcurso del año 2006 aproximadamente 400 trabajadoras y trabajadores víctimas de situaciones de violencia laboral. Ante estas consultas se brindó asesoramiento legal y contención psicológica, así como se efectuaron derivaciones a diferentes ámbitos pertinentes.

Los datos que se exponen a continuación dan cuenta de las principales características de una muestra de 100 presentaciones sobre violencia laboral.

Caracterización de los trabajadores

a. *Los demandantes*

Se aproximaron a la CTIO a realizar consultas sobre situaciones de violencia laboral hombres mujeres en proporciones similares.

Sexo

Femenino: 49%

Masculino: 51%

b. *Ámbito laboral de procedencia*

La mayor cantidad de consultantes trabaja en el sector privado. Hay que tener presente que, en muchos casos, a los trabajadores de la actividad pública se los derivó telefónicamente⁵⁹ a la Fiscalía Nacional para que realizarán su denuncia.

Ámbito

Público: 16%

Privado: 84%

c. *Tipo de relación laboral*

Los trabajadores que se presentaron se encontraban, en su gran mayoría, bajo relación laboral formal.

Situación laboral

Formal: 91%

Informal: 9%

⁵⁹ Es de destacar que, por lo general, los trabajadores se comunican vía telefónica con la CTIO, donde acuerdan una entrevista con los profesionales. En esa instancia, al preguntárseles, el lugar donde desarrollan su actividad se los derivó directamente a la Fiscalía Nacional con quien se ha firmado el convenio 51/06.

d. *Afiliación sindical*

Al tener en cuenta si los denunciantes están afiliados o no a un sindicato, se observa una tendencia similar entre quienes están o no afiliados.

Situación de afiliación

Afiliados 46%

No afiliados: 54%

Al considerar a los trabajadores afiliados al sindicato, se pudo observar que, en una proporción baja, el sindicato intervino en el conflicto –21%– brindando asesoramiento a la víctima y, en algunos casos, entablando conversaciones entre las partes. Es de destacar que la intervención del sindicato se incrementó a partir de la intervención de la CTIO.

Situaciones de violencia

a. *Tipo de violencia laboral*

Los consultantes han estado expuestos, en su mayoría, a situaciones de violencia psicológica y, en menor medida, a situaciones de violencia física y sexual. No obstante, es de destacar que la forma que asume el acoso no es siempre pura, ya que la agresión física va acompañada y/o produce efectos psicológicos.

Las situaciones de acoso sexual son sufridas mayoritariamente por las mujeres, mientras que la agresión física es sufrida principalmente por los varones.

Situaciones de violencia

Física: 14%

Psicológica: 80%

Sexual: 6%

b. *Perfil del acosador*

El acosador, en la mayoría de los casos, pertenece al género masculino y en menor medida al femenino.

Sexo

Varón: 68%

Mujer: 32%

En relación con la ubicación en la escala jerárquica, los acosadores, en la casi totalidad de los casos de la muestra, se ubican en puestos de mayor jerarquía que el acosado.

Acosador:

Superior: 84%

Par: 16%

c. Factor/es desencadenante/s

Un factor habitualmente desencadenante de situaciones de violencia laboral, es el reclamo del trabajador por mejores condiciones laborales así como el pedido de establecer un contrato de trabajo formal. Otra de las variables que aparece mencionada de manera reiterada son los cambios de dirección en el sector o en la organización laboral.

d. Consecuencias

En el 65% de los casos considerados, los demandantes han recurrido a algún tipo de tratamiento de salud por la situación atravesada. Así, la mayoría, se encuentra bajo tratamiento médico y, en menor proporción, psicológico y psiquiátrico. Asimismo, se han detectado casos en donde los tratamientos realizados son combinados (ejemplo: tratamiento médico y psicológico).

Tratamiento

Médico: 54%

Psicológico: 33%

Psiquiátrico: 14%

3. Encuadre normativo

La 91° CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo es perjudicial para el bienestar y la productividad de los trabajadores, así como para sus perspectivas de empleo y de promoción. La Conferencia pidió en las políticas nacionales en pro de la igualdad de género, la inclusión de medidas para luchar contra tal acoso e impedirlo. Para que sean eficaces, las políticas y procedimientos contra el acoso sexual deben incluir: una declaración política; un procedimiento de queja adaptado al acoso sexual que permita la confidencialidad; medidas disciplinarias progresivas; y una estrategia de formación y comunicación. La protección contra las represalias debe ser un elemento fundamental de cualquier procedimiento de queja.» (Informe del Director General de la OIT en la 91° CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO - La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo – 2003)

Las bases ético-jurídicas fundamentales que sustentan el abordaje del problema de la violencia laboral en la legislación están referidas al respeto de los siguientes derechos:

- Derecho a la salud del trabajador.
- Derecho a la dignidad del trabajador.
- Derecho a la privacidad.
- Derecho a la igualdad frente a la Ley.

Consecuentemente, para abordar la conceptualización jurídica del tema se parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) que en su Artículo N°2 plantea la igualdad de las personas ante la ley, sin ningún tipo de distinción.

A partir de allí existen una serie de acuerdos internacionales, a los cuales nuestro país ha adherido, que especifican y amplían esta declaración:

- la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948)
- la Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José de Costa Rica) (1969)
- el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)
- la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1967)
- la Convención Internacional sobre eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)
- el Convenio OIT 111 – Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación -4 de junio de 1958 – Ratificado por Argentina.

En nuestro país la Constitución Nacional contempla asimismo la igualdad de posibilidades, a lo cual debemos sumarle la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 que presenta varios artículos que son aplicables al tema:

- Art. N° 62: Obligación genérica de las partes
- Art. N° 63: Principio de la buena fe.
- Art. N° 65: Facultad de dirección.
- Art. N° 66: Ius variandi.-
- Art. N° 75: Deber de Seguridad.
- Art. N° 78: Deber de Ocupación.
- Art. N° 81: Igualdad de Trato.

«El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que sustenta en la mayor eficacia, laboriosidad o contratación a sus tareas por parte del trabajador».

- Capítulo VIII, Título II «de la formación profesional» (Incorporado por Ley 24576).
- Art. N° 242: Extinción del contrato por «justa causa».

El marco legal de referencia se continúa con las siguientes normas:

- Ley N° 23592 «Anti Discriminación»
- Ley N° 25013, Art. N° 11 Despido discriminatorio.
- Ley N° 24.557, de Riesgos del Trabajo, nueva redacción del artículo 75 I. 20.744 y el concepto accidente de trabajo y enfermedad profesional.-

Leyes Provinciales:

- Ley N° 7232, de Violencia Laboral en el Empleo Público, de Provincia de Tucumán.
- Ley N° 13.168, de Violencia Laboral de la Provincia de Buenos Aires.
- Ley N° 12.434 de Violencia Laboral – ámbito Público y Privado. Provincia de Santa Fe.
- Ley N° 4148 de Violencia Laboral- Provincia de Misiones.
- Ley N° 5349 de Violencia Laboral- Provincia de Jujuy.
- Ley N° 1225 de Violencia Laboral- Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

4. Antecedentes en la conformación de la OAVL- CTIO.

4.1. Aspectos Normativos:

- Celebración del Convenio entre el MTEySS y la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas. 7/07/06 - Resolución MTEySS N° 51/06.
- Seguimiento legislativo de proyectos de ley sobre Violencia Laboral de alcance nacional.

- Participación de Consulta Pública (31/08/06) del Proyecto de Ley Violencia Laboral, elaborado por las Comisiones de Trabajo y Previsión Social, de Derechos y Garantías , Legislación General y Población y Desarrollo Humano sobre el proyecto de ley sobre violencia en el trabajo. Apoyo a la iniciativa y recomendaciones a la misma.

4.2. Preentrevistas:

- Atención telefónica para la identificación de situaciones de violencia laboral.

4.3. Entrevistas:

- Cantidad 400: Contención, escucha, orientación, asesoramiento legal y para la salud psicofísica y seguimiento por un equipo interdisciplinario -abogada y psicopedagoga-.

4.4. Actuación y Derivación en el sector público y el sector privado

- Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas
- Sindicatos
- Conciliación empleador/ra-trabajador/ra Sindicatos
- Consultorios gratuitos
 - Colegio Público de Abogados
 - Hospitales Públicos, Centros de Salud
- INADI
- Oficina Anticorrupción
- Centro de Atención a las Víctimas de Delito del GCBA
- Policía Federal
- Policía del Trabajo según la competencia
- Poder Judicial
- Oficinas de Empleo de Secretaría de Empleo
- Centro de Asesoramiento Legal del MTE y SS
- Dirección de Sumarios Administrativos
- Programa de Regulación del Trabajo del MTEy SS

4.5 Difusión, Sensibilización y Capacitación

- La CTIO, desarrolló el Seminario 'Hacia la construcción de políticas públicas para la prevención y atención de la violencia laboral', octubre y noviembre del 2005, en el cual participaron unos doscientos asistentes y expusieron treinta y dos especialistas de alto nivel, con gran repercusión pública, y en el transcurso del cual se acordó con la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, impulsar un proyecto de Convenio de Cooperación y Asistencia entre esta entidad y este Ministerio, que ha sido firmado el día 7 de Julio del corriente (Resolución MTEySS N° 51/06).
- Elaboración de propuestas de sensibilización, de concientización, de desarrollo de políticas públicas para la prevención y atención de la violencia laboral a los sectores gubernamentales, sindicales y empresariales.
- Participación en la charla sobre Violencia Laboral, junto con el Dr. Julio Rastelli de la Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, organizada por la Delegación de ATE para el personal del Centro Atómico Ezeiza (julio 2006).
- Relevamiento del grupo de notables para conformar el Cuerpo Consultivo que acompañará a la CTIO en tareas de asesoramiento, investigación y participación social sobre las actividades de prevención y atención de la violencia laboral.
- Tramitación del auspicio del Ministerio y de la CTIO a las «Terceras Jornadas Universitarias de Psicología del Trabajo», organizadas por la Cátedra I de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la UBA.
- 22 y 23 de septiembre: Por invitación de la Vicedecana de esta Facultad, asistencia en representación de la CTIO a dichas jornadas, las que contaron con la presencia de más de 250 profesionales, estudiantes y docentes de distintas provincias de nuestro país, del Uruguay, Chile, México, Paraguay y España, y en la apertura con la intervención de la Presidenta de la CTIO Olga Hammar en representación del Sr. Ministro Dr. Carlos Tomada.

- Organización de la conferencia de la Prof. Dra. Irene Prüfer Leske en este Ministerio sobre «Mobbing y Ética», el 13/10/06, con la presencia de integrantes de las tres partes de la CTIO, organismos estatales, CGT, CTA, gremios y cámaras empresarias, Organismos de Derechos Humanos, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas y sectores académicos.
- Disertación en la jornada 'Abuso de Poder y sus consecuencias en la salud de los trabajadores'-Jornada de salud y Trabajo- 27 de Octubre de 2006. Auditorio de la DGI
- Disertación en la 'Mesa sobre Violencia contra la Mujer' –6 de diciembre de 2006 Senado de la Provincia de Buenos Aires.

4.6. Investigación:

- Recopilación de información sobre las diversas patologías psicofísicas que presentan las víctimas de violencia laboral, en particular del «trastorno por estrés postraumático» (semiología, intervenciones en las distintas fases y pronóstico). En referencia a los cuadros psicopatológicos de los acosadores laborales, estudio comparado de los cuadros del psicópata y del perverso narcisista, según los distintos autores, así como de su imputabilidad legal.
- Recopilación sobre la normativa vigente en materia de violencia laboral.
- Preparación de una publicación que sintetiza los rasgos esenciales de la violencia laboral en nuestro país y las alternativas disponibles para hacerle frente.
- Sistematización de entrevistas para la elaboración del «Informe sobre los casos registrados y atendidos sobre violencia laboral.»

ANEXO X

Miembros de la CTIO

SECTOR GUBERNAMENTAL	
Organismo	Representante
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	Olga M. Hammar Presidenta de la CTIO
Consejo Nacional de la Mujer (CNM)	Lic. María Lucila Colombo
Ministerio de Salud	Dra. Graciela Rosso
Secretaría de Derechos Humanos – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Eduardo Luis Duhalde Ana González
Ministerio de Relaciones Exteriores , Comercio Internacional y Culto. - MRECIC-	Magdalena Faillace

SECTOR SINDICAL

Organismo	Representante
Confederación General del Trabajo CGT	Secretaria de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CGT Noé Ruiz (Secretaría Nacional de Oportunidades y Genero CGT)
	Miriam Cáceres Quijano(APOPS) Zunilda Rosa Valenziano(UPCN)
	Guillermo Oscar Rojas (Sec. Gral. Maestranza)
Secretaría de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades de la CTA	Adriana Vico (UATRE)
	Ana María Genta (Municipales)
Central de los Trabajadores Argentinos CTA -	Alejandra Angriman (Secretaría Nacional de Igualdad) Cira Benítez Candia

SECTOR EMPRESARIO

Organismo	Representante
Unión Industrial Argentina UIA	María Cristina Etala
Cámara Argentina de Comercio CAC	Julita Maristany
Confederación General Económica de la República Argentina CGERA y Confederación General de la Producción	Cristina Lionti

Federación Agraria	Eduardo Buzzi Presidente Norma Susana Olego (Coordinadora de Mujeres Federadas)
Confederación General de la Industria de la República Argentina CGIRA	Irene Kampel
Confederación General de Comercio y Servicios de la República Argentina	Stella Quintas
Cámara de Comercio, Industria y Producción de la República Argentina -CACIPRA-	Susana Hensel
Asamblea de la Pequeña y Mediana Empresa – APYME-	Francisco Dos Reis Dora Beatriz Sosa
Federación de Cámaras de Mujeres Pymes y Microemprendimientos	María Elena Hansen
Sociedad Rural Argentina - SRA -	Cristina Manzano Abel Guerrieri
Cámara Argentina de Emprendedores	Rodolfo Raffo
Coordinadora de Actividades Mercantiles - CAME-	Sr. Osvaldo Cornide
Frente Agropecuario Nacional -FAN-	Horacio Delguy

ANEXO XI

RESOLUCIÓN RELATIVA AL TRIPARTISMO Y EL DIÁLOGO SOCIAL ADOPTADA POR LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN SU 90na. REUNIÓN

(Ginebra, junio de 2002)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Recordando la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo;

Recordando los Convenios núms. 87, 98, 144, 150, y 154, las Recomendaciones que los complementan y la Recomendación núm. 113;

Poniendo de relieve la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 como estructura tripartita única con la meta de «la paz universal y permanente»;

Reiterando la importancia del carácter tripartito de la OIT, que entre todas las instituciones internacionales es el marco único en el que los gobiernos y los representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores pueden, de manera libre y abierta, intercambiar sus ideas y experiencias y promover mecanismos duraderos de diálogo y de creación de consenso;

Subrayando que entre los objetivos estratégicos de la Organización Internacional del Trabajo se encuentra el fortalecimiento del tripartismo y el diálogo social;

Consciente de que el dialogo social y el tripartismo han demostrado ser medios valiosos y democráticos para abordar las preocupaciones sociales, fomentar el consenso, contribuir a elaborar normas internacionales del trabajo y examinar una amplia gama de cuestiones laborales respecto de las cuales los interlocutores sociales desempeñan un papel directo, legítimo e irremplazable;

Reafirmando que las organizaciones legítimas, independientes y democráticas de trabajadores y empleadores, que participan en el diálogo social y la negociación colectiva, aportan una tradición de paz social basada en negociaciones libres y en la conciliación de intereses conflictivos, por lo cual hacen que el diálogo social sea un elemento central de las sociedades democráticas;

Recordando los numerosos retos y oportunidades a los que se enfrenta el mundo del trabajo en el marco de la globalización e importancia de fortalecer la colaboración entre los interlocutores sociales y los gobiernos para lograr soluciones apropiadas en los ámbitos nacional, regional e internacional, y con mayor razón en la OIT;

Recordando el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales en el desarrollo económico y social sostenible, la democratización y el desarrollo participativo, así como el examen y el fortalecimiento del papel que cumple la cooperación internacional en materia de erradicación de la pobreza, promoción del pleno empleo y trabajo decente, que aseguran la cohesión social de los países;

Destacando que el diálogo social y el tripartismo son procesos modernos y dinámicos que tienen una capacidad única y un gran potencial para contribuir al progreso con respecto a muchas situaciones y cuestiones difíciles que plantean desafíos, incluidas las relativas a la globalización, la integración regional y la transición;

Poniendo de relieve que los interlocutores sociales están abiertos al dialogo y que trabajan sobre el terreno con las ONG que comparten los mismos valores y objetivos que ellos y los ponen en práctica y los concretizan de

una manera constructiva; y reconocimiento el potencial de las Oficinas para colaborar con la sociedad civil previa celebración de consultas adecuadas con los mandantes tripartitos;

Teniendo en cuenta las valiosas contribuciones que las instituciones y organizaciones de la sociedad civil aportan a la Oficina Internacional del Trabajo al ayudarle a desarrollar sus labores, en especial en materia de trabajo infantil, trabajadores migrantes y trabajadores con discapacidades, y reconociendo que otras formas de dialogo distintas del diálogo social son sumamente útiles cuando todas las partes respetan las respectivas funciones y responsabilidades de las demás, en particular por lo que atañe a las cuestiones de representación;

1. Invita a los gobiernos a asegurarse de que existen las condiciones necesarias para el diálogo social, incluyendo el respeto de los principios fundamentales y del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, un entorno de relaciones de trabajo adecuadas y el respeto por la función de los interlocutores sociales e invita a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores promover y potenciar el tripartismo y el dialogo social están ausentes o mínimamente desarrollados:
 - a. invita a las organizaciones de trabajadores a seguir capacitando a los trabajadores de sectores con una escasa representación para que dispongan de los medios que les permitan ejercer sus derechos y defender sus intereses;
 - b. invita a las organizaciones de empleadores a colaborar con los sectores que tienen bajos niveles de representación a fin de impulsar la aparición de un contexto empresarial propicio al desarrollo del tripartismo y el diálogo social;
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que dé instrucciones al Director General para que se asegure de que

la Organización Internacional del Trabajo y su Oficina, dentro del límite de los recursos de que disponga la Organización:

- a. Consoliden la naturaleza tripartita de esta Organización – integrada por gobiernos, trabajadores y empleadores – que representan legítimamente las aspiraciones de sus mandantes en el mundo del trabajo;
- b. Con este propósito, sigan fortaleciendo a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para permitirles colaborar mejor en las labores de la Oficina y ser más eficientes en sus países respectivos;
- c. Destaquen el papel del tripartismo y el diálogo social en la Organización, como uno de sus cuatro objetivos estratégicos y como herramienta para la puesta en práctica de todos los objetivos estratégicos, así como de las cuestiones transversales del género y el desarrollo;
- d. Promuevan la ratificación y aplicación de las normas de la OIT, que abordan específicamente la cuestión del diálogo social, conforme a lo indicado en el preámbulo, y sigan promoviendo la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*;
- e. Promuevan la participación de los interlocutores sociales en un proceso de consulta significativo sobre reformas laborales, que abarque incluso los convenios fundamentales y otros textos legislativos relacionados con el trabajo;
- f. Lleven a cabo estudios en profundidad sobre el diálogo social en colaboración con los mandantes de la Organización, con miras a poner de relieve la capacidad de las administraciones del trabajo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar en el diálogo social;
- g. Refuercen el papel y la funciones del Sector de la Oficina que se ocupa del diálogo social y, en particular, su capacidad para promover

dicho diálogo social en todos los objetivos estratégicos de la Organización, y reconozcan las funciones y cometido únicos que incumben en la OIT, a la Oficina de Actividades para los Empleadores y a la Oficina de Actividades para los Trabajadores, y fortalezcan las capacidades de éstas para prestar servicios a las organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo, con el fin de sacar el máximo partido de las labores de la Oficina;

- h. Promuevan y refuerzen las actividades tripartitas de la Organización para determinar sus políticas y prioridades de trabajo, y desarrollem con mayor profundidad programas de cooperación técnica y otros mecanismos con los interlocutores sociales y los gobiernos para contribuir a reforzar sus capacidades, servicios y representación;
- i. Reiteren en la sede y en el terreno la importancia que reviste el fortalecimiento de la estructura tripartita de la Organización Internacional del Trabajo, y se aseguren de que la Oficina trabaje con y para los mandantes de la Organización;
- j. Se cercioren de que los mandantes tripartitos sean consultados según proceda con respecto a la selección de otras organizaciones de la sociedad civil con las que la OIT pueda colaborar, así como en las relaciones con las mismas.

ANEXO XII

C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951

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.

ANEXO XIII

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

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.

ANEXO XIV

C156. Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

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 3 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Tomando nota de los términos de la Declaración de Filadelfia relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, que reconoce 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;

Tomando nota de los términos de la Declaración sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y de la resolución relativa a un plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras, adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1975;

Tomando nota de las disposiciones de los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo que tienen por objeto garantizar la igualdad de

oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, especialmente del Convenio y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951; del Convenio y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, y de la parte VIII de la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Recordando que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, no hace referencia expresa a las distinciones fundadas en las responsabilidades familiares, y estimando que son necesarias normas complementarias a este respecto;

Tomando nota de los términos de la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965, y considerando los cambios registrados desde su adopción;

Tomando nota de que las Naciones Unidas y otros organismos especializados también han adoptado instrumentos sobre igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, y recordando, en particular, el párrafo decimocuarto del preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia;

Reconociendo que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales;

Reconociendo la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

Considerando que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos

últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, cuestión que constituye el punto quinto 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 23 de junio de mil novecientos ochenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981:

Artículo 1

1. El presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
2. Las disposiciones del presente Convenio se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.
3. A los fines del presente Convenio, las expresiones hijos a su cargo y otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén se entienden en el sentido definido en cada país por uno de los medios a que hace referencia el artículo 9 del presente Convenio.
4. Los trabajadores y las trabajadoras a que se refieren los párrafos 1 y 2 anteriores se designarán de aquí en adelante como ***trabajadores con responsabilidades familiares***.

Artículo 2

El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Artículo 3

1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.
2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término **discriminación** significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

Artículo 4

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo;
- b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Artículo 5

Deberán adoptarse además todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para:

- a) tener en cuenta las necesidades de los trabajadores con responsabilidades familiares en la planificación de las comunidades locales o regionales;

- b) desarrollar o promover servicios comunitarios, públicos o privados, tales como los servicios y medios de asistencia a la infancia y de asistencia familiar.

Artículo 6

Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras y acerca de los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares, así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas.

Artículo 7

Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesionales, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.

Artículo 8

La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Artículo 9

Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional y tenga en cuenta las condiciones nacionales.

Artículo 10

1. Las disposiciones del presente Convenio podrán aplicarse, si es necesario, por etapas, habida cuenta de las condiciones nacionales, a reserva de que las medidas adoptadas a esos efectos se apliquen, en todo caso, a todos los trabajadores a que se refiere el párrafo 1 del artículo 1.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá indicar en la primera memoria sobre la aplicación de éste, que está obligado a presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, si, y con respecto a qué disposiciones del Convenio, se propone hacer uso de la facultad que le confiere el párrafo 1 del presente artículo, y, en las memorias siguientes, la medida en que ha dado efecto o se propone dar efecto a dichas disposiciones.

Artículo 11

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores tendrán el derecho de participar, según modalidades adecuadas a las condiciones y a la práctica nacionales, en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 12

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

Artículo 13

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 14

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 15

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 16

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 17

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 18

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 14, 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 19

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

ANEXO XV

C183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000

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 30 de mayo de 2000 en su octogésima octava reunión;

Tomando nota de la necesidad de revisar el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, a fin de seguir promoviendo, cada vez más, la igualdad de todas las mujeres integrantes de la fuerza de trabajo y la salud y la seguridad de la madre y el niño, y a fin de reconocer la diversidad del desarrollo económico y social de los Estados Miembros, así como la diversidad de las empresas y la evolución de la protección de la maternidad en la legislación y la práctica nacionales;

Tomando nota de las disposiciones de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1979), la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (1989), la Declaración de Beijing y Plataforma de Acción (1995), la Declaración de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras (1975), la Declaración de la Organización Internacional del

Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (1998), así como los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo destinados a garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores y las trabajadoras, en particular el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, y

Teniendo en cuenta la situación de las mujeres trabajadoras y la necesidad de brindar protección al embarazo, como responsabilidad compartida de gobierno y sociedad, y

Habiendo decidido adoptar varias propuestas relacionadas con la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952, y de la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Habiendo determinado que estas propuestas revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha quince de junio de dos mil, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000.

CAMPO DE APLICACIÓN

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término **mujer** se aplica a toda persona de sexo femenino, sin ninguna discriminación, y el término **hijo** a todo hijo, sin ninguna discriminación.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las mujeres empleadas, incluidas las que desempeñan formas atípicas de trabajo dependiente.
2. Sin embargo, todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir total o parcialmente del campo de aplicación del Convenio a categorías limitadas de trabajadores cuando

su aplicación a esas categorías plantea problemas especiales de particular importancia.

3. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá indicar en la primera memoria que presente sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías de trabajadores así excluidas y los motivos de su exclusión. En las memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con el fin de extender progresivamente la aplicación de las disposiciones del Convenio a esas categorías.

PROTECCIÓN DE LA SALUD

Artículo 3

Todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo que haya sido determinado por la autoridad competente como perjudicial para su salud o la de su hijo, o respecto del cual se haya establecido mediante evaluación que conlleva un riesgo significativo para la salud de la madre o del hijo.

LICENCIA DE MATERNIDAD

Artículo 4

1. Toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, en el que se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas.
2. Todo Miembro deberá indicar en una declaración anexa a su ratificación del presente Convenio la duración de la licencia antes mencionada.

3. Todo Miembro podrá notificar posteriormente al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, mediante otra declaración, que extiende la duración de la licencia de maternidad.
4. Teniendo debidamente en cuenta la necesidad de proteger la salud de la madre y del hijo, la licencia de maternidad incluirá un período de seis semanas de licencia obligatoria posterior al parto, a menos que se acuerde de otra forma a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.
5. El período prenatal de la licencia de maternidad deberá prolongarse por un período equivalente al transcurrido entre la fecha presunta del parto y la fecha en que el parto tiene lugar efectivamente, sin reducir la duración de cualquier período de licencia obligatoria después del parto.

LICENCIA EN CASO DE ENFERMEDAD O DE COMPLICACIONES

Artículo 5

Sobre la base de la presentación de un certificado médico, se deberá otorgar una licencia, antes o después del período de licencia de maternidad, en caso de enfermedad o si hay complicaciones o riesgo de que se produzcan complicaciones como consecuencia del embarazo o del parto. La naturaleza y la duración máxima de dicha licencia podrán ser estipuladas según lo determinen la legislación y la práctica nacionales.

PRESTACIONES

Artículo 6

1. Se deberán proporcionar prestaciones pecuniarias, de conformidad con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, a toda mujer que esté ausente del trabajo en virtud de la licencia a que se hace referencia en los artículos 4 o 5.

2. Las prestaciones pecuniarias deberán establecerse en una cuantía que garantice a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.
3. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia indicada en el artículo 4 deban fijarse con base en las ganancias anteriores, el monto de esas prestaciones no deberá ser inferior a dos tercios de las ganancias anteriores de la mujer o de las ganancias que se tomen en cuenta para calcular las prestaciones.
4. Cuando la legislación o la práctica nacionales prevean que las prestaciones pecuniarias proporcionadas en virtud de la licencia a que se refiere el artículo 4 deban fijarse por otros métodos, el monto de esas prestaciones debe ser del mismo orden de magnitud que el que resulta en promedio de la aplicación del párrafo anterior.
5. Todo Miembro deberá garantizar que las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias puedan ser reunidas por la gran mayoría de las mujeres a las que se aplica este Convenio.
6. Cuando una mujer no reúna las condiciones exigidas para tener derecho a las prestaciones pecuniarias con arreglo a la legislación nacional o cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional, tendrá derecho a percibir prestaciones adecuadas con cargo a los fondos de asistencia social, siempre que cumpla las condiciones de recursos exigidas para su percepción.
7. Se deberán proporcionar prestaciones médicas a la madre y a su hijo, de acuerdo con la legislación nacional o en cualquier otra forma que pueda ser conforme con la práctica nacional. Las prestaciones médicas deberán comprender la asistencia prenatal, la asistencia durante el parto y la asistencia después del parto, así como la hospitalización cuando sea necesario.

8. Con objeto de proteger la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, las prestaciones relativas a la licencia que figura en los artículos 4 y 5 deberán financiarse mediante un seguro social obligatorio o con cargo a fondos públicos, o según lo determinen la legislación y la práctica nacionales. Un empleador no deberá estar personalmente obligado a costear directamente las prestaciones pecuniarias debidas a las mujeres que emplee sin el acuerdo expreso de ese empleador, excepto cuando:
 - a) esté previsto así en la legislación o en la práctica nacionales de un Miembro antes de la fecha de adopción de este Convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo, o
 - b) se acuerde posteriormente a nivel nacional por los gobiernos y las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Artículo 7

1. Se considerará que todo Miembro cuya economía y sistema de seguridad social no estén suficientemente desarrollados cumple con lo dispuesto en los párrafos 3 y 4 del artículo 6 si el monto de las prestaciones pecuniarias fijado es por lo menos equivalente al de las prestaciones previstas para los casos de enfermedad o de incapacidad temporal con arreglo a la legislación nacional.
2. Todo Miembro que haga uso de la posibilidad enunciada en el párrafo anterior deberá explicar los motivos correspondientes e indicar el monto previsto de las prestaciones pecuniarias en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que presente en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. En sus memorias siguientes, deberá indicar las medidas adoptadas con miras a aumentar progresivamente el monto de esas prestaciones.

PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 8

1. Se prohíbe al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbrá al empleador.
2. Se garantiza a la mujer el derecho a retornar al mismo puesto de trabajo o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad.

Artículo 9

1. Todo Miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo, con inclusión del acceso al empleo, y ello no obstante el párrafo 1 del artículo 2.
2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior incluyen la prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que:
 - a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
 - b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

MADRES LACTANTES

Artículo 10

1. La mujer tiene derecho a una o varias interrupciones por día o a una reducción diaria del tiempo de trabajo para la lactancia de su hijo.
2. El período en que se autorizan las interrupciones para la lactancia o la reducción diaria del tiempo de trabajo, el número y la duración de esas interrupciones y las modalidades relativas a la reducción diaria del tiempo de trabajo serán fijados por la legislación y la práctica nacionales. Estas interrupciones o la reducción diaria del tiempo de trabajo deben contabilizarse como tiempo de trabajo y remunerarse en consecuencia.

EXAMEN PERIÓDICO

Artículo 11

Todo Miembro debe examinar periódicamente, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, la pertinencia de extender la duración de la licencia de maternidad prevista en el artículo 4 o de aumentar el monto o la tasa de las prestaciones pecuniarias que se mencionan en el artículo 6.

APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse mediante la legislación, salvo en la medida en que se dé efecto a las mismas por medio de convenios colectivos, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o de cualquier otro modo conforme a la práctica nacional.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

El presente Convenio revisa el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952.

Artículo 14

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

Artículo 15

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.
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 16

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 17

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 actas de denuncia 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 18

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 19

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 20

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 16, 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 21

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

Impresión:
ROBLE ROJO GRUPO DE NEGOCIOS S.A.C.
Teléfonos: 348 5571 / 349 6636
info@roblerojo.com
www.roblerojo.com
2007
LIMA - PERÚ

