

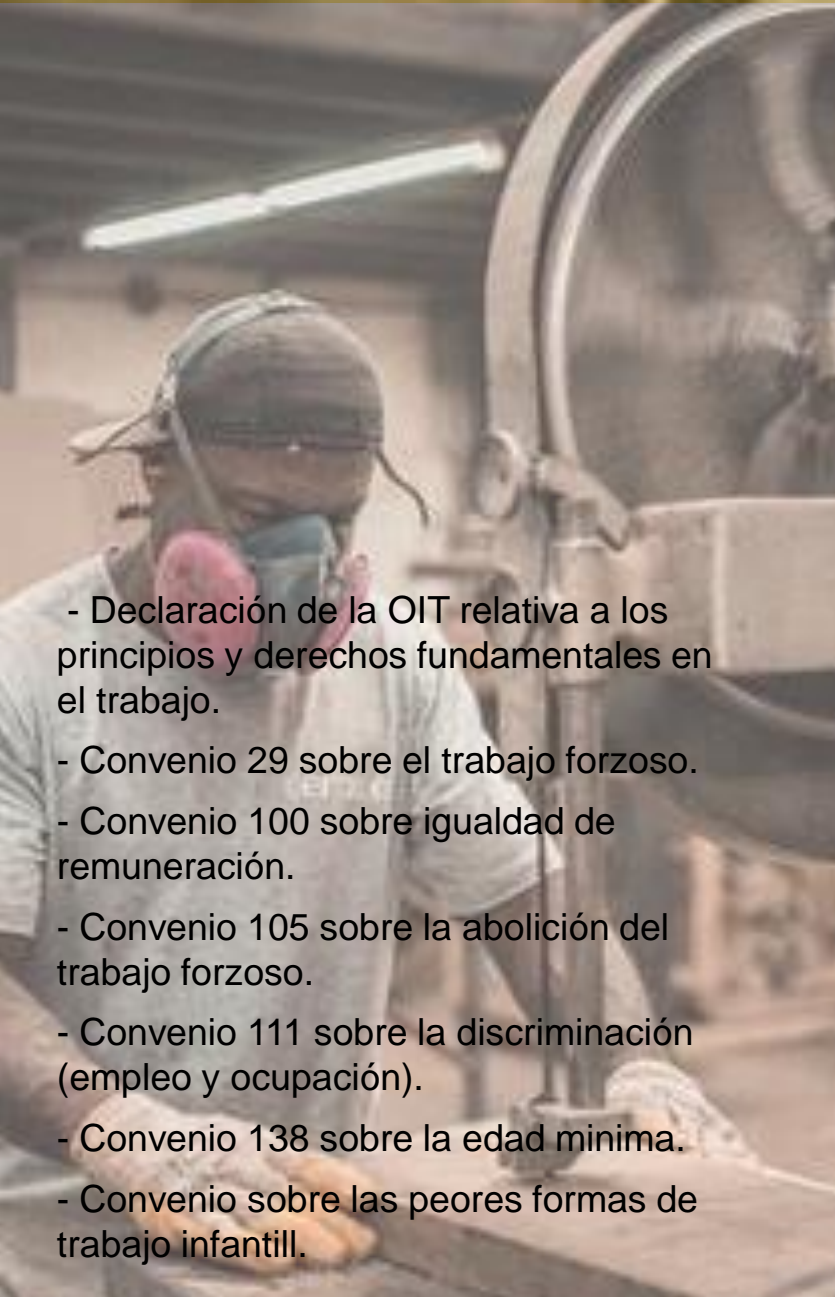
# CONDUCTA EMPRESARIAL RESPONSABLE

# ASUNTOS LABORALES



**Para ti,  
¿Cuál es la  
característica  
central del  
trabajo  
decente?**





- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Convenio 29 sobre el trabajo forzoso.
- Convenio 100 sobre igualdad de remuneración.
- Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso.
- Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Convenio 138 sobre la edad mínima.
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil.

# TRABAJO DECENTE SEGÚN LA OIT

Se entiende como el trabajo productivo desarrollado en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, que se plasma a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación.

## PILARES ESTRATEGICOS

1. Derechos fundamentales en el trabajo
2. Creación de empleo
3. Protección social
4. Diálogo social



# 1. DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Comprenden la garantía de derechos laborales, protección a la libertad sindical, libertad de asociación y libre ejercicio de negociación colectiva; eliminación del trabajo forzoso y del trabajo infantil; adicionalmente cada hombre, mujer y niño tiene el derecho a estar libres de discriminación basada en género, raza, etnia, orientación sexual, así como la igualdad de trato y de oportunidades.

<b>No discriminación</b>	Derecho a la igualdad Derecho a una remuneración justa Derecho al empleo
<b>Trabajo Infantil</b>	Derecho a la educación Derecho a la vida Derecho a la salud
<b>Trabajo forzoso</b>	Derecho a la vida Derecho a la salud Derecho a la libertad

# NO DISCRIMINA- CIÓN

Ser objeto de distinciones, exclusiones, limitaciones o preferencias fundadas en motivos de raza, color, edad, sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social, que impida el goce y ejercicio de derechos.

## Retos en Discriminación que hay que abordar hoy

- Discriminación por razones de sexo y orientación sexual en el ámbito de las condiciones laborales.
- Discriminación por etnia.
- Discriminación hacia personas con discapacidad.
- Discriminación de miembros de asociaciones sindicales.
- Discriminación a trabajadores migrantes.
- Discriminación hacia las víctimas del conflicto – Revictimización.
- Discriminación hacia las personas en proceso de reintegración.

**¿Cuántos  
niños crees  
que trabajan  
en Colombia?**



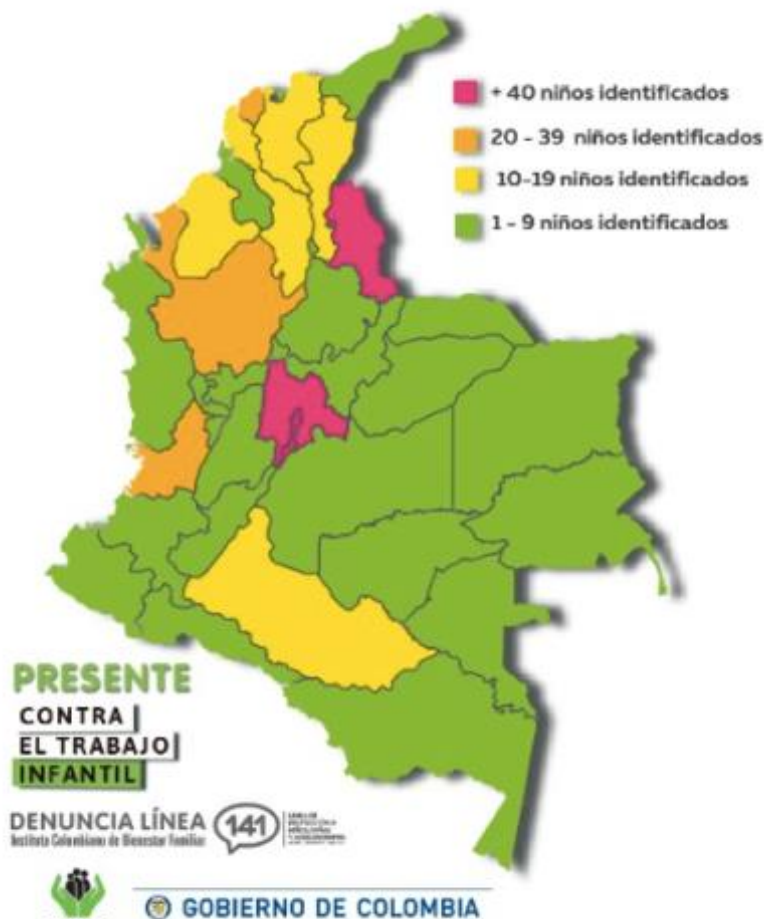
# TRABAJO INFANTIL



# TRABAJO INFANTIL

El término “trabajo infantil” suele definirse como todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico.

- Más de 1 millón de niños trabajan en Colombia (Tasa de 9,1% de Trabajo Infantil en 2015 - 9,3% en 2014, 9,7% en 2013 y 10,2% en 2012. Por rangos de edad:
  - De 5 a 14 años = 4,6%
  - De 15 a 17 años = 24,4%
- El 38,6% de la población de 5 a 17 años reportó que “le gusta trabajar para tener su propio dinero”, siendo esta la principal razón para hacerlo, seguido de “debe participar en la actividad económica de la familia”, con 34,1%.
- La mayor proporción de niños, niñas o adolescentes trabajadores se registró en la posición ocupacional “trabajador sin remuneración”, con 44,6%.





# TRABAJO FORZOSO

trabajo que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera. Personas forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.



Esta definición consiste en tres elementos:

- **Trabajo o servicio** hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
- **Amenaza** de una pena cualquiera abarca una amplia gama de sanciones utilizadas para obligar a alguien a trabajar.
- **Involuntariedad:** La expresión “se ofrece voluntariamente” se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento.

**Población más vulnerable:**

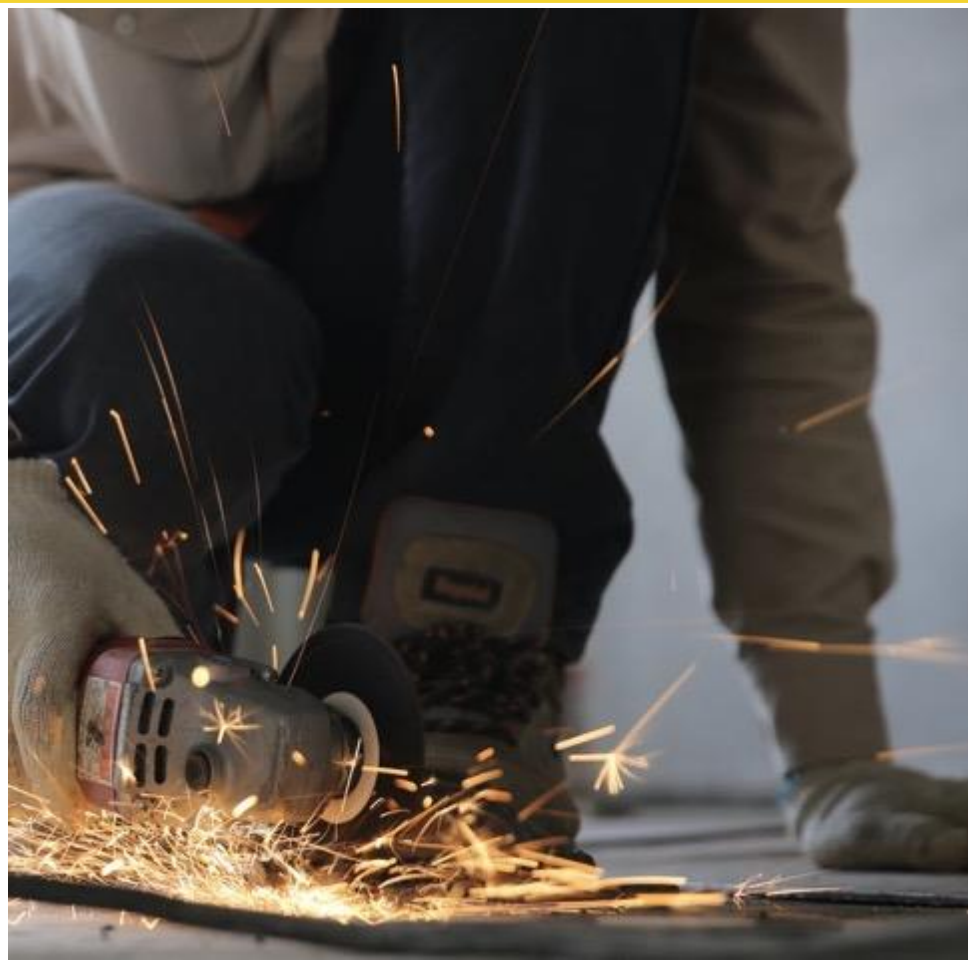
- Mujeres
- Migrantes
- Niños
- Comunidades étnicas

La explotación sexual y la mendicidad ajena son algunas de las formas modernas de esclavitud

## 2. CREACIÓN DE EMPLEO

Busca promover empleo y generar oportunidades para que hombres y mujeres trabajen en libertad, igualdad, seguridad y dignidad como primer paso para escapar de la pobreza y de la exclusión social.

- El trabajo informal o la ausencia de derechos en el trabajo tiene una tasa de 49% en el sector urbano y 88% en el rural
- Promedio de 10,1 horas diarias frente a las 8h que recoge la Ley
- El desempleo de jóvenes entre 14 y 28 años asciende al 16%, el doble de la tasa nacional de desocupación
- Solo el 30% de los ocupados cotiza al sistema de pensiones. De estos, el 10% cumplirá los requisitos para acceder a una pensión de vejez.
- Precariedad en la contratación laboral y bajos ingresos.



# 3. PROTECCIÓN SOCIAL

Serán las acciones públicas orientadas a disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de la población, mediante la garantía de derechos como salud, pensiones y trabajo a través del **Sistema de Seguridad Social Integral**.

- Contar con acceso a la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad.
- seguridad básica del ingreso para los niños, que asegure el acceso a la alimentación, la educación y los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- Seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez.
- seguridad básica del ingreso para las personas de edad.



# 4. DIÁLOGO SOCIAL

Busca que los trabajadores ejerzan el derecho a exponer sus opiniones, defender sus intereses favoreciendo cualquier tipo de negociación consulta o intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre las cuestiones de interés común relacionadas directamente con el trabajo y con las políticas económicas y sociales que repercuten en el mismo.

## ¡Diálogo por la justicia social!

- Mayores garantías para el trabajo decente.
- Reducción de la desigualdad.
- Reducción de conflictos “no reglamentados”.
- Mejoras en la organización en el trabajo, las competencias profesionales y la productividad.

### **Mecanismos de dialogo tripartito para promover más y mejores condiciones laborales en el país**

- Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales
- Subcomisión de Asuntos Internacionales
- Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT - CETCOIT



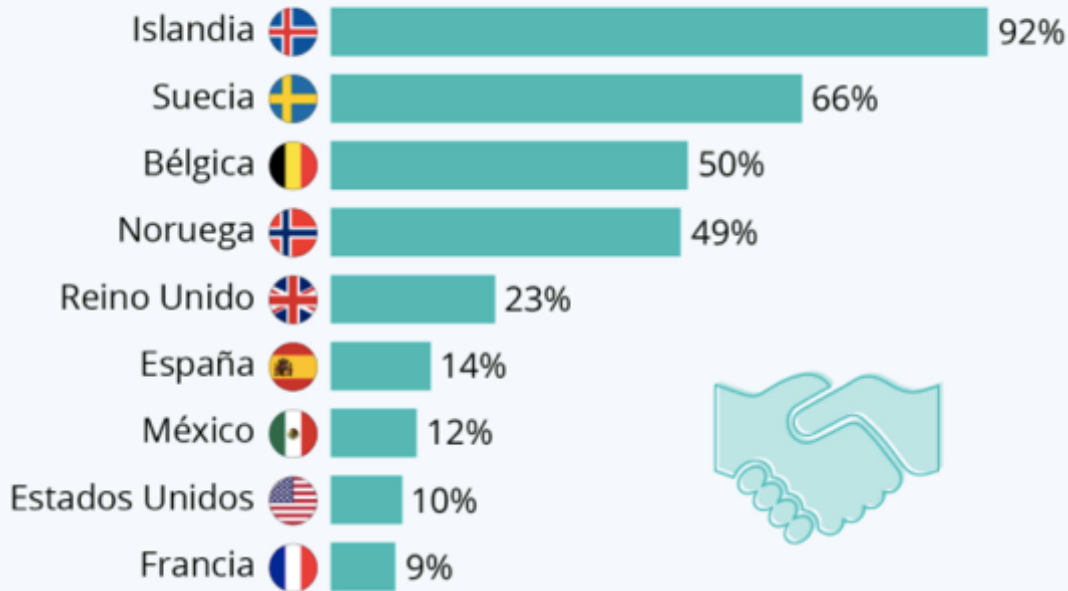
# ¿Qué rol han jugado los sindicatos en nuestro país?

Descríbelo en una palabra



# LIBERTAD SINDICAL

Porcentaje de empleados afiliados a un sindicato en 2018



Países seleccionados. Datos de la administración menos en el caso de México y EE. UU.

Fuente: OCDE

**Según la ENS el descenso en la tasa sindical en Colombia se explica por:**

- Nuevas formas o tipos de contratación.
- Violencia y estigmatización contra los sindicalistas



70's 13%

2018 4,6%

## Violaciones más recurrentes contra el movimiento sindical

1. Creciente criminalización del derecho a la huelga.
2. Erosión de la negociación colectiva.
3. Exclusión de trabajadores de la protección laboral
4. Restringido acceso a la justicia.
5. Anulación del registro de sindicatos.
6. Arrestos detenciones y encarcelamientos.

2011 - 2018



violaciones a los DDHH de sindicalistas 3.199



homicidios 211  
atentados 126  
desapariciones 15  
amenazas 2210  
hostigamientos 346  
desplazamientos 150  
detenciones arbitrarias 98

**Colombia** sigue siendo el país más peligroso para los sindicalistas.

- Asesinatos y violencia extrema
- Ataques sindicales y despidos

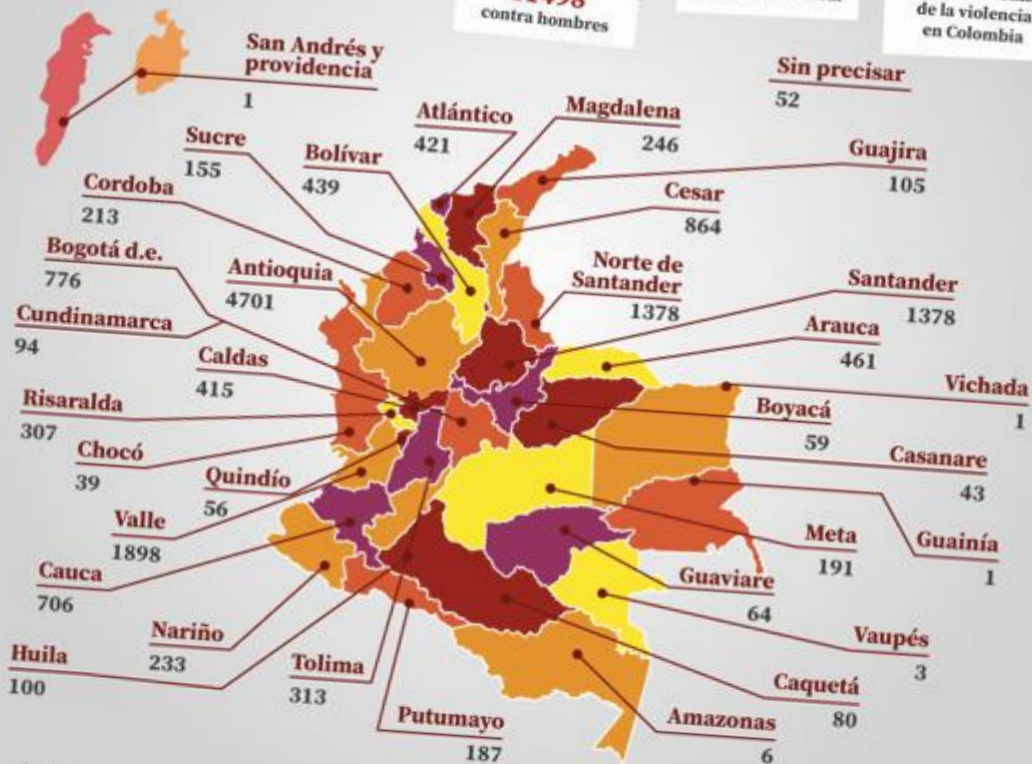
**Según la ENS la violencia contra los sindicalistas en Colombia se caracteriza por:**

- Desvanecimiento del escenario público.
- Creciente violencia contra el sector educación.
- Cruce entre violencia y criminalización.
- Reactivación de la violencia rural.
- Impunidad.
- Insuficientes y descontextualizadas medidas de protección.
- Sectores más afectados: Educación, Agricultura y minería.

**¿Cómo está la violencia  
contra sindicalistas en  
nuestro departamento?**



# Más de tres décadas de violencia antisindical en Colombia.



Del 01 de enero de 1973 a 31 de marzo de 2019  
 Fuente: Sistema de Información en Derechos Humanos, SINDERH, ENS.

## Antioquia:

Es el primer departamento con mas violencia antisindical.

Se caracteriza por ser una violencia contra sus líderes, tiene la tasa más alta de asesinatos

## Valle:

Es el segundo departamento con mas violencia antisindical.

Se caracteriza por ser una violencia contra el movimiento más que contra sus líderes.

## Cundinamarca:

No es un departamento con altas tasas de violencia.

Sin embargo, siguen habiendo casos.

# Estrategías, apuestas, acciones y avances desde las gubernaciones



El Valle  
está en  
vos



**¿Cuáles son los retos que  
tenemos en nuestro  
departamento?**

# ¿Cuáles son los retos que tenemos en nuestro departamento? y ¿Cómo podemos incidir desde la CER?

- **Vamos a dividirnos en grupos:**
  - Trabajo infantil
  - Discriminación
  - Trabajo forzoso
  - Creación de empleo
  - Protección social
  - Diálogo social/Libertad sindical
- **Cada grupo tendrá 20 minutos para:**
  - Identificar dentro de su tema cuales son las prioridades
  - Cuáles son los principales vacíos
  - En qué sectores económicos toma mas relevancia este tema
  - Cómo podría incidir la gobernación, en este tema, en la conducta empresarial responsable
  - Cómo afecta el covid19 este tema
- **¡Se presentaran los resultados en plenaria!**



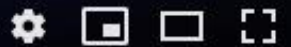
# Impactos del COVID- 19 en el **TRABAJO DECENTE**



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## ► Los efectos del COVID-19 en el mundo del trabajo...

▶ ⏪ 🔊 0:01 / 0:55



# Las medidas para frenar el contagio del COVID-19

- **Tienen impactos en múltiples esferas:** la salud física y mental, la economía, la seguridad, la seguridad alimentaria, la movilidad ...
- **Tienen impactos en toda la sociedad, afectando especialmente a las personas y colectivos en situación de mayor vulnerabilidad:** comunidades étnicas, trabajadores informales, jóvenes en desempleo, víctimas de la violencia de género ...



# LOS PRINCIPALES RETOS

- 1 Lo sentimos pero ... nos toca dejarte ir!
- 2 Si les cuesta a los grandes ... las PyM la estan pasando mal!!!
- 3 El golpe más duro para los informales...ah no pero ellos ya estan acostumbrados a vivir así!
- 4 ¿Tele trabajo o tele explotación?
- 5 Y por qué me llegó el recibo de la energía por el doble????

# ¿QUÉ ESPERAMOS DE EMPRESAS RESPONSABLES?

- 1 Acciones para garantizar la continuidad del negocio + flexibilidad laboral + mejores estandares de contratación
- 2 Apoyo a la cadena de suministro
- 3 *En esto si que nos tenemos que reinventar!*
- 4 Estándares para asegurar balance del trabajo y la vida familiar
- 5 Acciones para prevenir la corrupción, el monopolio y prácticas anticompetitivas



# 10 ACCIONES DESDE LAS GOBERNACIONES

RECUERDA EL PILAR 1 DE LOS PRNU!

- 1 Definir las **expectativas** que tienen sobre el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas en un contexto de pandemia COVID19.
- 2 Evaluar si la normativa, la regulación y los instrumentos de **política pública** existentes son adecuados en el contexto del COVID19.
- 3 **Asesorar y recomendar** a las empresas sobre cómo deben respetar los derechos humanos en el contexto de respuesta a la pandemia del COVID19.
- 4 **Liderar y coordinar** a los diversos actores, y especialmente en este caso a las empresas para afrontar eficazmente las crisis sanitaria, económica y social, y asegurar que estas respetan los derechos humanos y tienen un enfoque especial a los colectivos más vulnerables.
- 5 Aportar la **información suficiente y oportuna**, para que las personas, las empresas, y otras instituciones puedan tomar las medidas y decisiones apropiadas.

# 10 ACCIONES DESDE LAS GOBERNACIONES

RECUERDA EL PILAR 1 DE LOS PRNU!

6

Orientar a las empresas sobre qué y cómo **informar** y, a su vez, requerir a las empresas que informen sobre cómo están incorporando las consecuencias de la pandemia en la gestión de impactos en derechos humanos

7

Dar directrices sobre cómo actuar de manera diligente en derechos humanos frente a los **colectivos más vulnerables** a la pandemia COVID19.

8

Dar directrices a las empresas sobre las medidas específicas que deben implementar para **salvaguardar la salud** de sus trabajadores, los trabajadores de sus proveedores, los clientes, y usuarios.

9

Deben adoptar **medidas adicionales** de protección y respeto de los derechos humanos en sus **empresas públicas**, o bajo su control, requiriendo una adecuada y eficaz gestión en derechos humanos, en el contexto del COVID19. **Especialmente cuando se trata de servicios públicos.**

10

Cualquier **ayuda financiera o aval público** a las empresas debería condicionarse al requisito de compromiso de respeto a los derechos humanos por su parte.

# ¡GRACIAS POR PARTICIPAR EN EL 2do WEBINAR DE NUESTRO CURSO!

## ¡No olvides!

1. Revisar el material de memoria que enviaremos despues de este espacio.
2. Revisar el material complemetario que este en la plataforma del curso.
3. Hacer preguntas y pedir más información.



**sustentia**  
*innovación social*

**FND** Federación Nacional de Departamentos

 **Deusto**

Universidad de Deusto  
Deustuko Unibertsitatea  
University of Deusto

 **populate**  
tools for civic engagement



*ddhh & empresa*