

NOVEDADES BIBLIOGRAFICAS
SERVICIO DE INFORMACION Y DOCUMENTACION
17.03.2006

FORMACION EN EL LUGAR DE TRABAJO



06.09 195

CIDEC

Guía para el aprendizaje en el puesto de trabajo.-- Donostia, San Sebastián : CIDEC, 2004. 110p. (Cuadernos de aprendizaje, 41)

El aprendizaje en el puesto de trabajo se ha convertido, en los últimos años, en una intervención clave para el desarrollo de las competencias profesionales de las personas en el marco del aprendizaje a lo largo de la vida.

La guía está dirigida a aquellos colectivos y agentes que, de una u otra manera, están implicados en los procesos de innovación y desarrollo del aprendizaje en el puesto de trabajo: centros de formación, centros de trabajo, servicios o departamentos de orientación profesional, entidades dedicadas a la gestión de las prácticas laborales en el marco de programas de inserción de personas desempleadas, personas que se incorporan por primera vez a un centro de trabajo. Los objetivos de esta guía son los siguientes: servir de apoyo metodológico y práctico a las personas implicadas en el aprendizaje en el puesto de trabajo para llevar a cabo las intervenciones que requiere la estancia en una empresa determinada: organización de actividades, prospección de empleos, seguimiento y evaluación de la práctica laboral; generar un marco de reflexión y de intercambio/transferencia de conocimiento entre los diversos perfiles profesionales intervinientes en el aprendizaje en el puesto y se trata, de un complemento en el desarrollo de las competencias técnicas y transversales de las personas que participan en este proceso formativo. Está presentado en tres unidades de desarrollo específicas y complementarias que abordan las siguientes temáticas: la primera con carácter introductorio presenta la conceptualización y contextualización del aprendizaje en el puesto de trabajo, analiza el rol de los principales profesionales implicados en este ámbito e incluye una breve descripción de algunos modelos de formación en el puesto implantados en países de la Unión Europea; la segunda unidad presenta el proceso de aprendizaje en el puesto de trabajo y concretamente, las actividades principales a desarrollar para la gestión, organización, seguimiento y evaluación de la práctica laboral; la tercer unidad incluye una gama de recursos de apoyo al trabajo de las personas implicadas en este proceso formativo. Se trata de una unidad abierta a la complementación por parte de las personas interesadas. Esta guía de trabajo tiene como finalidad abrir la reflexión y el intercambio de conocimientos entre las personas que están implicadas en el aprendizaje en el puesto de trabajo.

/FORMACION EN EL LUGAR DE TRABAJO/ /INSERCIÓN PROFESIONAL/ /MERCADO DE TRABAJO/
/GUIA/ /COMPETENCIA/ / CE/

FORMACION – EMPLEO



M 06.01 24

BORGES AL; SILVA AB DA; PINORI BR; TEIXEIRA H CORTEZ; PINHO IC
SAMPAIO DE; PINTO M DA MOTA

O olhar das equipes técnicas sobre o PNQ.-- Brasília: MTE;SPPE;DEQ, 2005. --
26p. il--(Construindo Planejamento e Avaliação 1)

La educación profesional en Brasil viene preocupando no solo a los gobernantes, sino también a la sociedad civil como un todo.

El mercado de trabajo es un área cada vez más cerrada para hombres y mujeres, éstos en su mayoría con más de 40 años, jefes de familia, baja escolaridad, en situación de pobreza y vulnerabilidad social, así como para aquellos jóvenes que por primera vez buscan empleo. Estudios, comprueban que existe un gran contingente de personas descalificadas, sin un mínimo de educación básica para enfrentar la batalla del mundo globalizado, día a día más exigente, competitivo y deshumano. En este sentido la calificación brinda al trabajador conocimientos más amplios y diversificados, que exige el sector productivo y demanda la participación ciudadana y lo adecua a las exigencias del mundo del trabajo para el desarrollo económico y social del país. El Plano Nacional de Calificación (PNQ) fue creado para articular y promover la integración de las acciones de calificación social y profesional del Brasil, en conjunto con otras políticas y acciones vinculadas al empleo, al trabajo, a la vivienda y educación, contribuyendo así con el desarrollo socioeconómico, la formación integral y la elevación de la escolaridad de los trabajadores, para su inserción más calificada en el mercado de trabajo, así como la reducción de la pobreza y el combate a la discriminación. La expectativa es de que las acciones que constituyen el Sistema de Planeamiento, Monitoreo (SPMA) y demás entidades involucradas puedan tener un importante papel en la mejoría de la calidad de las acciones formativas en la calificación de los gestores estatales y locales de los programas de calificación, en el acompañamiento de los egresos de esos programas, de modo de orientarlos para el acceso al trabajo y las demás políticas públicas. Se espera que el PNQ, articulado con las demás políticas públicas de trabajo y vivienda, consigan alcanzar los objetivos que se proponen y lleve a una cantidad considerable de la población brasilera, excluida económica y socialmente, a mejores condiciones de trabajo y calidad de vida, construyendo un país digno y mejor para vivir.

/FORMACION PROFESIONAL/ /CERTIFICACION OCUPACIONAL/ /EMPLEO/ /EDUCACION/
/DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /BRASIL/

DISCAPACIDAD – EMPLEO



MURRAY B

Oportunidades de empleo y de formación para las personas con discapacidad: papel de la OIT. EDUCACION OBRERA (Ginebra), v.137, n.4, oct.-dic. 2004, p. 1-10.

Durante las últimas décadas la sociedad ha efectuado drásticos cambios en su postura hacia la discapacidad.

Desde los años 70 las desventajas que enfrentan las personas con discapacidad, la exclusión social y la discriminación de que son objeto han pasado a ser consideradas cada vez más como cuestiones inherentes a los derechos humanos. En muchos países se considera ahora la discapacidad como una forma de diversidad social. Este giro en el pensamiento se refleja a nivel internacional en las cartas, convenciones e iniciativas sobre derechos humanos adoptadas sobre los años 80, donde se hace referencia explícita a las personas con discapacidad. Se refleja asimismo en la creciente cantidad de instrumentos especiales que adoptaron organizaciones como las Naciones Unidas y el Consejo de Europa. Muchas personas con discapacidad no tienen ocasión de ganarse la vida decentemente, contribuir al ingreso de sus familias o efectuar una contribución a un lugar de trabajo. El potencial de muchas personas con discapacidad se desaprovecha y no se lo reconoce, haciendo que la mayoría de las personas con discapacidad vivan sumidas en la pobreza, la dependencia y la exclusión social. La justicia social ocupa un lugar central en el mandato de la OIT. Esto hace inevitable que se preocupe por las personas con discapacidad. El enfoque de la OIT para promover la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad se basa en la convicción de que el trabajo es un elemento fundamental de realización personal, integración social y reconocimiento; y tener un trabajo de calidad decente es la manera más efectiva de escapar del círculo vicioso de marginación, pobreza y exclusión social. La OIT en el año 1955 adopta su primera norma internacional del trabajo sobre las personas con discapacidad. Además promueve la igualdad de

oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación. Lo hace, a través de las normas, a través de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, de la cooperación técnica, de sus actividades, de la formación profesional, de la promoción del empleo, de campañas y trabajando junto a otros organismos de Naciones Unidas. También con el respaldo de la OIT se ha conseguido que en la legislación de varios países en desarrollo se refleje el principio de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad como parte integrante de las normas internacionales del trabajo. Dado su prominente papel internacional y la experiencia acumulada en muchos años la OIT está bien ubicada para participar en los debates actuales y brindar respaldo a los constituyentes en lo concerniente a elaborar y poner en práctica nuevos enfoques que lleven a una mejora real de la calidad de vida de todas las personas con discapacidad.

/DISCAPACIDAD/ /TRABAJO DECENTE/ /FORMACION/ /PAPEL DE LA OIT/

DISCAPACIDAD - SINDICATO

GRAHAM I

Los sindicatos y la discapacidad, el programa MORE. EDUCACION OBRERA. (Ginebra), v.137, n.4, oct.-dic. 2004, p. 25-31.

MORE (MAS) es la denominación que la central sindical canadiense Congreso del Trabajo del Canadá (CLC) ha dado a su actual campaña en pro de los derechos de las personas con discapacidad. La sigla corresponde a los términos de movilizar, organizar, representar y educar. Con estos conceptos que constituyen un buen resumen de la acción sindical en general, la central CLC subraya la idea de que el trato justo para los trabajadores con discapacidad no constituye una cuestión aislada: es parte de la campaña sindical central en pro de la justicia social. A partir de que la OIT calificó de "mediocres" los logros sindicales en el ámbito de la discapacidad desde los años noventa está creciendo la toma de conciencia por el tema. Las personas con discapacidad son una minoría, pero una minoría grande. Aproximadamente la décima parte de los habitantes del mundo tiene algún tipo de discapacidad. La mayoría de esas personas trabajan o luchan contra los prejuicios cuando buscan trabajo, con distintos niveles de éxito. Estas personas representan un vasto campo para la sindicalización y una fuente potencial de poder sindical. La legislación suele constituir uno de los ejes de la acción sindical en materia de derechos de las personas con discapacidad y además son los sindicatos, basados como están en los lugares de trabajo, los que deben ayudar a efectuar la labor de control, evaluar la verdadera repercusión de cualquier ley y abogar si es necesario por reformas. Asimismo y no menos importante es la negociación colectiva como medio de gran peso a través del cual los sindicatos pueden prestar asistencia a los trabajadores con discapacidad.

/SINDICATO/ /DISCAPACIDAD/ /DERECHOS HUMANOS/ /NEGOCIACION COLECTIVA/

LUCHA CONTRA LA POBREZA



13.01 662

MACDONALD J

La otra agenda urbana. Tareas, experiencias y programas para aliviar la pobreza y precariedad en las ciudades de América Latina y el Caribe.-- Santiago: CEPAL, 2005. 105p.--(Medio ambiente y desarrollo, 117)

Dentro del contexto del proyecto "Pobreza Urbana: estrategia orientada a la acción para los gobiernos e instituciones gubernamentales en América Latina y el Caribe", la CEPAL ha apoyado a los gobiernos para desarrollar y fortalecer acciones concretas que acojan las necesidades de los pobres.

En este documento se comentan algunas experiencias desarrolladas por estos países en la materia, como son los programas recopilados por la Secretaría Técnica de la Asamblea General de Ministros y

Autoridades Máximas de la Vivienda y el Urbanismo de los Países de América Latina y el Caribe (MINURVI) a partir de una consulta a sus países miembros. En esta publicación se da cuenta no sólo de una parte de las múltiples intervenciones emprendidas en los países de la región para superar la pobreza urbana. Existen además muchos otros ejemplos de gran interés que podrían ampliar de manera importante la base de experiencias regional en este campo. El documento se ha estructurado sobre la base de experiencias regionales en este campo, sobre la base de cinco tareas especialmente urgentes de acometer si se desea atacar con decisión la pobreza y la precariedad de las ciudades de América Latina y el Caribe. Una primera tarea consiste en ampliar las escasas posibilidades que hoy tienen los pobres para acceder al suelo urbano. La segunda tarea se refiere a la provisión de servicios, en especial aquellos de agua potable y saneamiento, a los barrios donde viven los hogares con más carencia. Un tercer desafío es perfeccionar los caminos para que la población que carece de viviendas o habita de manera precaria, pueda acceder a los alojamientos que satisfagan sus necesidades básicas de confort, seguridad y salubridad. Además, se requiere contribuir a una mayor integración de los pobres a la ciudad, a través de la dotación de espacios públicos que fomenten el sentido de pertenencia y la convivencia social, así como del fortalecimiento de la participación y la democracia en el nivel local. Por último, una tarea importante, pero aún poco incorporada a las políticas urbanas, es el logro de condiciones que faciliten la inserción laboral y el desarrollo de actividades productivas por parte de los habitantes de barrios precarios, y para contribuir a la disminución de la pobreza urbana.

/EMPLEO/ /DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /MEDIO AMBIENTE/ /POBREZA/ /AMERICA LATINA/

CAPITAL SOCIAL - LUCHA CONTRA LA POBREZA



03.03 42

ARRIAGADA I (Ed.)

Aprender de la experiencia: el capital social en la superación de la pobreza.--
Santiago de Chile: CEPAL, 2005. 228p. (Libros de la CEPAL, 86)

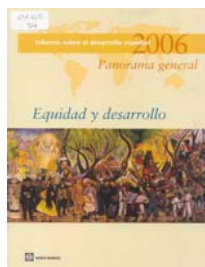
Contiene una selección de estudios sobre el capital social y los programas de reducción de la pobreza elaborados como contribución a los debates del Seminario Internacional "Capital social y programas de superación de la pobreza: lineamientos para la acción" realizado en Santiago de Chile en noviembre de 2003 con el auspicio del Gobierno de Italia y en el marco del proyecto Capital social y reducción de la pobreza: uso potencial de nuevos instrumentos en política social.

Las investigaciones presentadas en este libro corresponden a estudios nacionales solicitados para hacer un análisis crítico de los principales obstáculos que enfrentan los programas de reducción de la pobreza en los distintos niveles de aplicación, desde el diseño hasta su puesta en marcha y ejecución. Aportan, asimismo, propuestas para futuros programas de superación de la pobreza con enfoque de capital social y herramientas y aplicaciones en situaciones concretas de ejecución. Los trabajos se organizan en tres secciones. En la primera se presentan dos estudios que proporcionan un panorama general y conceptual sobre el capital social y su relación con los programas de reducción de la pobreza. Junto con un análisis conceptual de los enfoques de capital social, se examinan sus interrelaciones desde la perspectiva de las estrategias de vida y de los problemas de clientelismo. En la segunda sección se dan a conocer los estudios nacionales de Argentina, Brasil, Chile y México. En el estudio de México se precisa y se hace operativo el concepto de capital social en las políticas de desarrollo y se presenta una matriz analítica que aporta tanto el diseño como al seguimiento de políticas y programas de superación de la pobreza con el fin de ponderar los elementos que obstaculizan o facilitan la incorporación de la perspectiva del capital social. Se sintetizan los aprendizajes de las experiencias analizadas y se hacen sugerencias para futuros programas sociales con enfoque de capital social. En el caso argentino los autores concentran sus evaluaciones analizando los diseños técnicos e institucionales y los procesos de creación o fortalecimiento del capital social desencadenado a partir de la puesta en marcha de las prestaciones previstas. Muestran las lecciones aprendidas en el conjunto de los programas y formulan recomendaciones para el robustecimiento del capital social y las distintas políticas de superación de la pobreza. Finalmente en el

estudio brasileño se analiza el Presupuesto Participativo de Porto Alegre y la aplicabilidad del concepto de capital social. Examina las posibilidades de utilización empírica analizando tres situaciones: como concepto correspondiente a "organización social", como factor relacionado con la reducción de la pobreza y finalmente como un mecanismo social capaz de crear nuevos valores tendientes a estrechar la confianza y la cooperación social, modificando así la conciencia social. En la última sección se recoge la experiencia derivada de los estudios nacionales y en una matriz de análisis se sistematizan algunas propuestas para mejorar el diseño de los programas de reducción de la pobreza en el nivel local, se evalúan los efectos esperados e inesperados sobre el capital social de los programas y se proponen herramientas para el trabajo a nivel local, desarrollando sugerencias específicas para la institucionalidad estatal.

/LUCHA CONTRA LA POBREZA/ /CAPITAL SOCIAL/ /DESARROLLO SOCIAL/ /NIVEL LOCAL/
/ARGENTINA/ /BRASIL/ /CHILE/

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/LUCHA CONTRA LA POBREZA



04.02 54
BANCO MUNDIAL
Informe sobre el desarrollo mundial 2006: equidad y desarrollo. Panorama general. Resumen.-- Washington: Banco Mundial, 2005. 21p

La biblioteca posee la versión completa del documento en CD en inglés "World development report 2006. Equity and development" 221p.
ISBN: 978-0-8213-6414-7

Este documento es un resumen del Informe sobre el Desarrollo Mundial 2006 del Banco Mundial. Reconoce el valor intrínseco de la equidad, pero aspira principalmente a documentar la importancia que tiene para el desarrollo a largo plazo prestar atención a la equidad. Consta de tres partes. En la primera se examinan los datos relativos a la desigualdad de oportunidades, en un mismo país y entre países y da ejemplos de los mecanismos por los cuales estas desigualdades menoscaban el desarrollo. Se examinan algunos intentos de cuantificar la desigualdad de oportunidades pero, de forma más general, nos basamos en la evidencia de situaciones sumamente desiguales que presentan distintos grupos definidos por circunstancias predeterminadas (como el género, la raza, los antecedentes familiares o el país de origen) como indicadores de la desigualdad de oportunidades. En la segunda parte se indaga acerca de la importancia de la equidad. Se trata de las dos vías a través de las cuales se manifiestan sus efectos (los efectos de la desigualdad de oportunidades cuando los mercados son imperfectos y las consecuencias de la falta de equidad para la calidad de las instituciones que crea una sociedad) así como de los motivos intrínsecos. En la tercera parte se plantea la cuestión de la forma en que la acción pública puede crear un equilibrio en las condiciones del entorno político y económico. En el plano nacional, se propugna la inversión en las personas, el mayor acceso a la justicia, a la tierra y a la infraestructura y la promoción de mercados más justos. En el plano internacional, se examina el equilibrio de las condiciones de funcionamiento de los mercados mundiales y de las normas que los rigen y el complemento de la prestación de asistencia para ayudar a los países y a las personas pobres a generar una mayor base de recursos productivos. Finalmente presenta un resumen de las conclusiones principales. El informe es una lectura indispensable para comprender cómo un aumento de la equidad puede reducir la pobreza, estimular el crecimiento económico, promover el desarrollo y brindar mejores oportunidades a los grupos más pobres de nuestra sociedad.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES/ /DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /LUCHA CONTRA LA POBREZA/

MUJERES - DISCAPACIDAD

DAVID N

Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación. EDUCACION OBRERA. (Ginebra), v.137, n.4, oct.-dic. 2004, p. 19-24.

Si bien la discriminación afecta tanto a los hombres como a las mujeres con discapacidad, estas últimas se ven perjudicadas, además porque su condición las expone más a la pobreza y al desempleo, a la violencia y al rechazo familiar y comunitario. Estos son algunos de los motivos que hacen que las mujeres y las chicas con discapacidad a menudo se encuentren entre los grupos más vulnerables y más marginados de nuestras sociedades. A menudo se hace caso omiso de esta doble e incluso múltiple discriminación que sufren las mujeres o la misma pasa desapercibida porque a veces se trata a las personas con discapacidad como si fueran seres asexuados. Poco a poco las mujeres se hacen escuchar más en los grandes encuentros internacionales no obstante se va reconociendo con demasiada lentitud que debido a su discapacidad tienen que hacer frente a un obstáculo suplementario. El artículo pasa revista brevemente de los progresos realizados en las Conferencias de Nairobi y Beijin. Subraya los obstáculos suplementarios contra la igualdad de género que deben salvar las mujeres que tienen alguna discapacidad y reitera la necesidad de actuar en todos los niveles para tomar en cuenta esos problemas específicos. Muchísimas veces la tendencia general consiste en instaurar programas especiales para las personas con discapacidad, programas que no toman en cuenta el hecho de que las mujeres con discapacidad constituyen un grupo vulnerable al que se debe dar un respaldo especial. Al no incluirse la dimensión de género en los marcos legales, las discriminaciones que se hacen contra las mujeres con discapacidad, pueden fácilmente pasar desapercibidas. Para luchar contra la discriminación que sufren en el ámbito de la formación y el empleo la OIT se ha pronunciado en forma de distintas directrices, convenios, declaraciones y resoluciones.

/MUJERES/ /DISCRIMINACION/ /VIOLENCIA/ /POBREZA/ /TRABAJO/

MUJERES - EMPLEO

10365

14.04 406

ESPINO A

Sector financiero y empleo femenino: el caso uruguayo.-- Santiago: CEPAL, 2005. 71p. --(Mujer y desarrollo, 64)

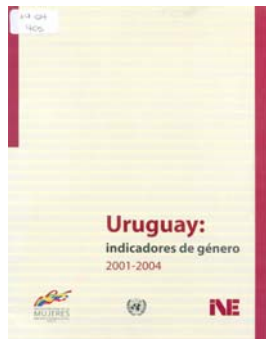
Unidad Mujer y desarrollo. Proyecto "Políticas laborales con enfoque de género"

Analiza la situación económica y el empleo en el sector financiero de Uruguay y en especial, la inserción de las mujeres en éste, visibilizando sus aportes al desarrollo del sector y los beneficios que obtienen. El desarrollo del sector financiero en Uruguay ha acompañado las transformaciones del conjunto de la economía del país: ha sido afectado por serias crisis y a su vez su desempeño ha impactado al resto de los sectores de la actividad económica, y a la sociedad toda. Se trata de un sector importante en la generación de empleo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos que ha logrado mantener, dentro de ciertas limitaciones, condiciones laborales relativamente superiores al resto del mercado de trabajo. Ello se explica por dos razones: una, la dinámica económica del sector, y otra, las características de la organización sindical. Sin embargo, persisten algunos rasgos de discriminación de género, tanto desde la demanda como desde la oferta, lo cual se advierte en el nivel alcanzado por las mujeres en la escala jerárquica y en la brecha de remuneraciones. Las diferencias más importantes en la situación de hombres y mujeres empleados, radican principalmente en dos aspectos: la segregación ocupacional de género vertical (la concentración de trabajadoras en niveles no directivos) y horizontal (aumento de la presencia femenina en tareas diferentes a las bancarias o más tradicionales) con diferentes niveles de remuneración. Este fenómeno de la segregación, en un sector con convenios colectivos para la fijación salarial y las condiciones laborales, y con cláusulas de equidad de género, es un factor que contribuye a explicar la

discriminación salarial existente. En este contexto, la promoción de políticas para la equidad de género requiere de la participación de los distintos actores sociales (gobierno, sindicato, empresariado y organizaciones de mujeres) pero además puede depender en buena medida de las casas matrices de las instituciones extranjeras y sus modalidades de gestión de recursos humanos, frente a lo cual las articulaciones en el ámbito sindical, regional e internacional, pueden contribuir a la implementación de políticas antidiscriminatorias.

/TRABAJADOR/ /CONVENIO COLECTIVO/ /MUJERES/ /SINDICATO/ /MOVIMIENTO SOCIAL/
/URUGUAY/

MUJERES – URUGUAY



14.04 405

SALAS G; MELGAR A

Uruguay: indicadores de género 2001-2004.-- Montevideo: Trilce, 2005. 58p. il

El presente trabajo tiene como objetivo actualizar las estadísticas de Género que el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) elaborara para los años 2001-2002. Fue realizado en el marco de un convenio con el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social y la cooperación del Sistema de las Naciones Unidas de Uruguay.

Incluye datos sobre población, hogar y familia, educación, trabajo e ingresos y pobreza.

/GENERO/MUJERES/ /INDICADOR SOCIAL/ /URUGUAY/

RESPONSABILIDAD SOCIAL – MiPyME



12.04 93

FUNDES

Situación de la responsabilidad social de la MiPyME: el caso chileno.--

Santiago de Chile: FUNDES, 2005. 124p

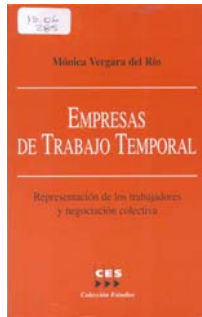
Uno de los motivos más destacados por los cuales la responsabilidad social de la empresa está tomando tanta importancia en países como Chile es que un comportamiento socialmente responsable puede ser un instrumento de competitividad, en el corto y mediano plazo, que permita a las empresas diferenciarse de su competidor, especialmente en los mercados exteriores.

Adicionalmente, un gran número de empresas se está percatando de que en el largo plazo y de manera más indirecta, sus actividades comerciales se benefician de operar en un mercado con actores que tienen sus necesidades básicas satisfechas operando en un entorno económico, social y político estable y desarrollado. Es por ello que en los últimos años observamos en todo el mundo y en particular en América Latina, y especialmente en Chile, un gran interés de las empresas por ampliar el contexto en el que operan y un reconocimiento de que sus responsabilidades van mucho más allá de la mera maximización del beneficio en el corto plazo y de cumplir con el mínimo de la legislación vigente. El hecho de que los casos más evidentes y conocidos de esa responsabilidad, ampliadas las prácticas sociales y ambientales sean de grandes empresas, no quiere decir que la responsabilidad social (RSE) es ignorada por la micro, pequeña y mediana empresa (MiPyME). Quizás las motivaciones sean diferentes y para las grandes empresas la visión de futuro y el impacto sobre la productividad sean más obvias y explícitas. Sin embargo para las MiPyMEs estas motivaciones son de carácter más implícito y si bien se orientan al mismo resultado, lo hacen desde una perspectiva más innata, menos calculada, con convicción de hacer el bien, que seguramente rendirá beneficios tangibles o no en el corto o el mediano plazo. El rol del Estado se ha orientado a reconocer la importancia y relevancia del tema. Sin embargo, no se aprecia la elaboración de

algún tipo de instrumento de fomento, que signifique la introducción de la RSE al ámbito de fomento de forma explícita, sino que se le asume como parte de otras temáticas ya instrumentadas. En un mundo en el que las MiPyMEs se enfrentan a grandes cambios y un futuro incierto el BID, FUNDES e IKEI han unido sus esfuerzos para develar la situación de la responsabilidad social en las MiPyMEs en ocho países de América Latina. El trabajo presentado es el caso chileno y con él se espera contribuir a que los líderes empresariales, de la sociedad civil y el gobierno aprecien las prácticas responsables en aplicación y puedan desarrollar políticas y actividades que conduzcan a mejorar su impacto. El documento incluye una información sumamente rica, que pone de manifiesto las tendencias muy favorables de la responsabilidad social y ambiental en las MiPyMEs de Chile. Se espera que este trabajo sirva de inspiración y ejemplo a todas para asumir el importante papel que tienen en la sociedad, para crear prosperidad, erradicar la pobreza y crear una sociedad justa y responsable.

/RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA/ /CALIDAD DE LA VIDA DE TRABAJO/ /MEDIO AMBIENTE/ /DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL/ /FORMACION/ /SINDICATO/ /DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/ /CHILE/

EMPRESA – NEGOCIACION COLECTIVA



13.06 285

VERGARA DEL RIO M

Empresas de trabajo temporal: representación de los trabajadores y negociación colectiva.-- Madrid: CES, 2005. 269p

La autora analiza la difícil aplicación de las normas laborales a la cesión de trabajadores, dificultad que se manifiesta especialmente en el ámbito de los derechos colectivos.

Examina las normas que definen las unidades apropiadas de constitución de los órganos de representación, así como el ejercicio de los derechos vinculados a la representación información, consulta, vigilancia y conflicto colectivo en relación con los trabajadores cedidos, así como el ámbito empresarial en el que han de ejercitarse tales derechos: la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria. En cuanto a la negociación colectiva, se desvelan los principales problemas que la cesión de trabajadores impone al actual modelo de contratación, tanto en lo relativo a los sujetos legitimados para concluir convenios, como en cuanto al contenido de estos últimos y su ámbito de aplicación. Se detiene además en el análisis de los conflictos derivados de la aplicación de las normas de los convenios colectivos de las empresas usuarias que inciden en la cesión de trabajadores y las colisiones normativas a que dan lugar. Para la necesaria adaptación del marco normativo, el texto invita a la exploración de soluciones heterodoxas, ya que el modelo vertical de representación y de eficacia general de los convenios, no resulta del todo eficaz para garantizar los derechos colectivos de los trabajadores cedidos. Formal y metodológicamente, el trabajo es un recorrido no exhaustivo de constatación y denuncia de los principales problemas que la representación de los trabajadores y la negociación colectiva plantea a la cesión de trabajadores, deteniéndose donde más claramente se manifiesta la discordancia del actual modelo de relaciones laborales con los derechos de los trabajadores puestos a disposición. Finalmente, se destaca la negociación colectiva no sólo como un derecho menoscabado para los trabajadores involucrados en la cesión, sino que además se promueve la negociación colectiva como un instrumento de adaptación que permita superar el rígido modelo español de representación y negociación colectiva fundada en la eficiencia general de los convenios.

/RELACIONES LABORALES/ /NEGOCIACION COELCTIVA/ /EMPRESA/ /ESPAÑA/