



Cooperación para erradicar el trabajo infantil (Karnataka, India)



Organización
Internacional
del Trabajo

ANTECEDENTES

El Proyecto de Karnataka para combatir el trabajo infantil adopta un enfoque integrado con miras a erradicar y prevenir el trabajo infantil. El proyecto actúa a cuatro niveles (comunitario, de bloque, de distrito y estatal). A nivel comunitario, el proyecto pone énfasis en el “enfoque familiar”, lo que significa mejorar las condiciones socioeconómicas de las familias. Esto permite y alienta a las familias a enviar a sus hijos a la escuela en lugar de al trabajo. En el marco de este enfoque, varias intervenciones han organizado grupos de autoayuda para las mujeres, con el objetivo de que proporcionen un mejor acceso a los recursos, un desarrollo participativo y un cambio social autosostenible unido a la generación de ingresos adicionales a través de la formación para la adquisición de competencias. La labor a nivel comunitario también consistió en impartir formación a los padres y a los adolescentes que se encuentran en una situación de riesgo, para que adquirieran calificaciones que les permitiera generar ingresos, y para fomentar su espíritu empresarial. Asimismo, el proyecto tenía por objeto prevenir la explotación de los trabajadores por los intermediarios. Estas medidas innovadoras se adoptaron mediante la creación de una cooperativa de trabajo, con la participación de los interlocutores sindicales. Esta cooperativa se registró como “Bidar District Services of Labour Multipurpose Co-operative Society Ltd”, en Bidar, en 2008.

ACCIÓN

La agencia ejecutora en el marco del Proyecto organizó a unos 1.000 trabajadores (en su mayoría, padres y hermanos de niños trabajadores rehabilitados) y los inscribió como miembros de la cooperativa Bidar District Services of Labour Multipurpose Co-operative Society. Esta cooperativa se fundó con el propósito de proporcionar empleo decente, y se rige por sus propias reglas y reglamentos.

La cooperativa sustituyó al contratista de mano de obra que solía explotar a los trabajadores al no ofrecerles un salario equitativo. La cooperativa de los trabajadores se puso en contacto directamente con los empleadores y se hizo cargo de los contratos para satisfacer las necesidades de los trabajadores. Esto creó transparencia en los nombramientos, y los trabajadores recibían el importe total del contrato recaudado por el empleador. Asimismo, proporcionó a los miembros un fondo de previsión, así como un seguro de salud mediante el régimen recientemente introducido por el Ministerio de Trabajo. En la actualidad, unos 384 miembros han obtenido un empleo a través de esta cooperativa, 252 de ellos mujeres. Asimismo, la cooperativa está llevando a cabo un programa de formación con fines de orientación destinado a sus miembros sobre los diferentes tipos de entornos de trabajo y las calificaciones profesionales que se necesitan para los puestos de trabajo.

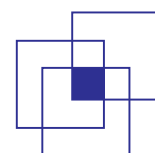
Este experimento no sólo permitió que el sindicato actuara en la economía informal, a la que no había tenido acceso hasta la fecha, sino que también allanó el terreno para que los trabajadores en régimen de subcontratación a los que se explotaba pudieran encontrar un trabajo decente.

LOGROS

El primer año, los gastos administrativos y de gestión fueron subvencionados al 100 por ciento por el fondo del Proyecto, y el segundo año la subvención se redujo al 50 por ciento. A partir del tercer año, la cooperativa debe ser independiente, generando fondos mediante el cobro de una cuota mínima a los nuevos miembros y mediante el cobro de una pequeña suma a los empleadores por los servicios prestados.

En la actualidad, todos los trabajadores que se han hecho miembros de esta cooperativa perciben unos salarios de hasta 3.000 rupias y forman parte asimismo de regímenes de seguridad social. La cooperativa ha ayudado a racionalizar el proceso y a asegurar que se paga unos salarios mínimos a los trabajadores. Los empleadores son conscientes de que si no pagan a los trabajadores su salario, incluidas las prestaciones obligatorias de seguridad social, pueden ser sancionados. Esta cooperativa ha proporcionado un foro para que los grupos marginados en la sociedad, a los que se explotaba en términos de salarios y de unas condiciones de trabajo inhumanas, consigan un compromiso equitativo.

Buenas prácticas





Amina, una viuda musulmana con cuatro hijos pequeños de 4, 8, 9 y 11 años de edad, no podía sobrevivir sin los ingresos de sus tres hijos que trabajaban. Ella trabajaba en régimen de subcontratación en un hospital, barriendo y limpiando. El salario mínimo establecido legalmente para estos trabajadores en régimen de subcontratación es de 2.200 rupias al mes, incluido un fondo de previsión. El hospital estaba pagando las prestaciones al contratista, pero el contratista pagaba a Amina únicamente 1.200 rupias. Asimismo, tenía que trabajar doce horas al día y siete días a la semana. Sus tres hijos trabajaban en un garaje cercano y en un restaurante de carretera y ganaban 300 rupias cada uno. Con sus ingresos colectivos, la familia apenas podía sobrevivir. Amina era uno de los muchos trabajadores en régimen de subcontratación que se enfrentaba a estas penurias, ya que no estaban amparados por las leyes laborales. Sin embargo, su vida cambió al hacerse miembro de la cooperativa de trabajo. Recibir un salario apropiado ha permitido que tanto ella como su familia dispongan de medios suficientes para poder comer y, en la actualidad, sus tres hijos van a la escuela.

SOSTENIBILIDAD

La estructura democrática de la cooperativa ha dado a sus miembros un sentido de la responsabilización y de la rendición de cuentas. Habida cuenta de que los beneficios de la cooperativa llegan a los miembros inscritos, más personas que buscan un empleo están motivadas para unirse a esta práctica, lo que contribuye a su sostenibilidad. La cooperativa lleva a cabo un programa de formación con fines de orientación para sus miembros, que les permite tomar mayor conciencia de los derechos de los trabajadores. Asimismo, ayuda a educar a los trabajadores acerca de las calificaciones profesionales que necesitan para hallar un empleo. Unas mejores oportunidades de ingresos (mediante un salario equitativo y una seguridad social) han conducido a unas mejores condiciones de vida. Si esta buena práctica se reproduce, favorecerá los intereses de los trabajadores de todos los sectores, en particular la agricultura, el trabajo doméstico y los trabajos no calificados, al proporcionarles acceso a un foro en que sus necesidades pueden expresarse abiertamente y ser satisfechas.

Existen unas 600 mujeres trabajadoras, en su mayoría no calificadas. Su pertenencia a la cooperativa les ha brindado la oportunidad de expresarse, y les ha permitido obtener información sobre los salarios mínimos, los fondos de previsión, las cuestiones de salud, el bienestar familiar y, no menos importante, sobre la importancia que reviste enviar a sus hijos a la escuela en lugar de al trabajo –contribuyendo así al desarrollo sostenible de la comunidad.

Para demostrar su eficacia a largo plazo, la cooperativa deberá ser gestionada por personal calificado que tenga conocimientos sólidos de las políticas de licitación, los reglamentos gubernamentales y la demanda del mercado. La cooperativa también debería estar vinculada con los proveedores de formación, para que sus miembros puedan mejorar tanto sus competencias técnicas como su empleabilidad.

LECCIONES APRENDIDAS

Esta intervención requiere el apoyo del sistema en forma de recursos iniciales, como la formación de las personas en la gestión de las complejas cuestiones comerciales y administrativas de la cooperativa. Requiere el apoyo del Gobierno en materia de política, ya que, con frecuencia, las leyes de licitación y adquisiciones son manipuladas por los contratistas, lo que impide a la cooperativa competir con ellos en el mercado. El proyecto está investigando estas cuestiones y está dialogando con las autoridades pertinentes para que se introduzcan cambios apropiados en materia de política con respecto a esta cuestión.

La situación geográfica está relacionada con las vías de empleo disponibles. Bidar carece de industrias, empresas o establecimientos a gran escala que requieran una oferta constante de vigilantes o de mano de obra no calificada. Algunas veces, las personas no están dispuestas a trasladarse a otras ciudades, lejos de su ciudad natal.

CONDICIONES NECESARIAS

Para que las cooperativas sean lo más eficaces posible, las autoridades deberían velar por el cumplimiento de la legislación laboral, y aquellos contratistas que explotan a los trabajadores deberían incluirse en una lista negra que les impida aceptar contratos. Esto permitiría que se beneficiara un mayor número de miembros de la cooperativa de trabajadores. Las autoridades también deberían adoptar las medidas necesarias para educar a los empleadores, a fin de que seleccionen a aquellos contratistas que sean transparentes en sus gestiones, con objeto de que exista una igualdad de condiciones para las cooperativas de trabajadores.

Una cooperativa de trabajo podría ser una solución adecuada para una situación en la que los padres y los hermanos de los niños trabajadores necesitan un foro que proteja sus intereses e impida que sean explotados.

CONTACTO:

K. Krishnamoorthy, Coordinador Nacional de Programa, IPEC Karnataka, India (krishna@ilo.org).

Harish Jogi, Director de Proyecto, Bidar District Child Labour Rehabilitation Society, India (ilobidar@gmail.com).

Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)

OIT - 4 route des Morillons - CH-1211 Ginebra 22 - Suiza (www.ilo.org/ipec - ipec@ilo.org).

Copyright © OIT - Ginebra Mayo de 2010.

