Trabajo
REVISTA DE LA OIT

Oficina Internacional del Trabajo
Ginebra

EL TRABAJO FORZOSO EN LA ACTUALIDAD

Núm. 54, Agosto 2005

Ondeando a través de la Historia: cómo la OIT obtuvo finalmente una bandera oficial

©A.Dubois/OIT

Cuando el Papa visitó Ginebra en 1971, la Oficina no pudo desplegar su bandera con el logotipo tripartito distintivo de la Organización. La razón fue que la enseña resultaba inapropiada para lo que equivalía a una visita de Estado. En realidad, la bandera no gozaba de estatus oficial y, por tanto, no existía legalmente.

Aunque la bandera de la OIT se había utilizado durante décadas, su presencia era meramente "decorativa", según se afirmaba en una carta fechada en 1977 y dirigida por la Organización al *Flag Research Center* de Estados Unidos, en la que se añadía que "la OIT carece de bandera… la hemos empleado con fines meramente decorativos en salas de reunión en diversas ocasiones, pero no puede utilizarse en el exterior, dado que no se han emprendido las acciones pertinentes para su aprobación".

La bandera de la OIT se diseñó y fabricó con ocasión del 50º aniversario de la Organización en 1969, pero no había sido registrada debidamente. Pocos trabajadores de la OIT, e incluso menos personas ajenas a ésta, sabían que lo que la mayoría consideraba como bandera oficial de la Organización, en la que figuraba el logotipo tripartito aprobado por el entonces Director General David A. Morse en 1967, sobre un fondo azul claro, no gozaba de reconocimiento oficial. Como consecuencia, no podía desplegarse en reuniones oficiales y estaba sometida a otras condiciones restrictivas. Tal situación empezó a cambiar ese año, en el que la OIT avanzó en el proceso de aprobación oficial.

¿Por qué ha sido la bandera de la OIT un mero "elemento decorativo" durante tantos años? La cuestión se remonta a la fundación de las Naciones Unidas en 1945, cuando se disuadió a la OIT y a otros órganos especializados sobre la adopción de sus propias banderas oficiales argumentando que una proliferación de enseñas menoscabaría la idea de que el conjunto de tales entidades especializadas debería contemplarse como parte del sistema general de las Naciones Unidas. Pero los tiempos cambian. Con los años, otros órganos de Naciones Unidas han adoptado sus propias banderas para demostrar su posición singular en el conjunto de la organización. La aprobación en junio de una resolución por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo que legalizaba la bandera, garantiza que la OIT no es una excepción. La bandera de la Organización, perdido ya su carácter meramente decorativo, ocupa ahora el lugar que legítimamente le corresponde junto a las enseñas de otros organismos que representan a las Naciones Unidas en la actualidad.

Trabajo
REVISTA DE LA OIT

La revista *Trabajo* se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación de la OIT en Ginebra. También aparece en alemán, chino, checo, danés, eslovaco, finés, francés, hindi, húngaro, inglés, japonés, noruego, ruso y sueco.

JEFE DE EDICIÓN
Thomas Netter
EDICIÓN ÁRABE
Khawla Mattar
Oficina de la OIT en Beirut
EDICIÓN ESPAÑOLA
En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid
DIRECTORA DE PRODUCCIÓN
Kiran Mehra-Kerpelman
AYUDANTE DE PRODUCCIÓN
Corine Luchini
EDICIÓN FOTOGRÁFICA
Marcel Crozet
DIRECCIÓN ARTÍSTICA
MDP, OIT en Turín
DISEÑO DE PORTADA
M. Montesano
AYUDANTES DE REDACCIÓN
Shahnaz Radjy y Katherine Lomasney

Esta revista no constituye un documento oficial de la OIT. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras.
La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.
Los textos y las fotos pueden reproducirse libremente (excepto las fotos de agencias), mencionando la fuente. Es tal caso, se agradece la notificación por escrito.
La correspondencia debe dirigirse al Departamento de Comunicación de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza.
Tel: +4122/799-7912
Fax: +4122/799-8577
www.ilo.org/communication

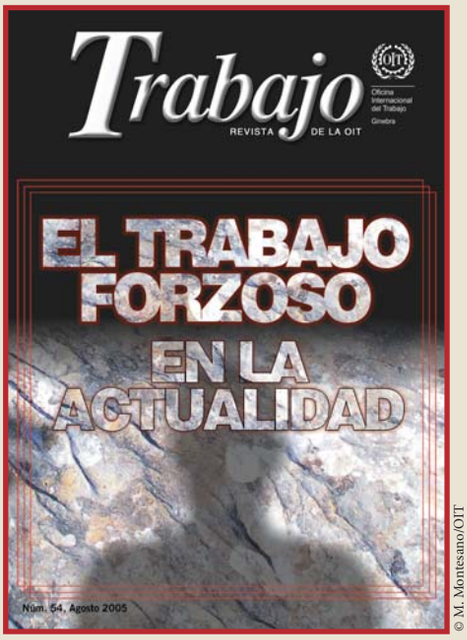
Los lectores en Estados Unidos deben remitir su correspondencia a International Labor Office, Washington Office, 1828 L Street, N.W. Suite 600, Washington, DC 20036.
Tel: +202/653-7652
Fax: +202/653-7687
crow@ilo.org
www.us.ilo.org

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.
ISSN 1020-0037
Depósito Legal: M.40.761-1995

Nuevo informe de la OIT

¿Es el trabajo forzoso algo del pasado? Un importante estudio de la OIT, *Una alianza global contra el trabajo forzoso*, pone de manifiesto que no sólo es algo que ocurre en la actualidad, sino que es uno de los problemas más ocultos de nuestro tiempo. La OIT calcula que unos 12,3 millones de personas en el mundo, la mayoría niños, están atrapadas en el trabajo forzoso. El estudio cuestiona los puntos de vista convencionales sobre la cuestión y sirve para hacer una llamada al mundo contra el trabajo forzoso.

Página 4



© M. Montesano/OIT

ARTÍCULO DE PORTADA

Nuevo informe de la OIT:
Una alianza global contra el trabajo forzoso **4**

ARTÍCULOS GENERALES

Mujeres combatientes
Las mujeres soldado luchan por reintegrarse en la sociedad liberiana **8**

Papá moderno
La política progresista de Noruega sobre permiso de paternidad **12**

El peso del oro
El trabajo infantil en minas y canteras **16**

Educación sobre VIH/SIDA
Prevención en el trabajo en el norte de Rusia **21**

Microfinanciación en el sudeste de Europa
Cómo las pequeñas empresas ayudan a crear empleo **25**

La nueva era del comercio textil
Hacer inventario tras el período del AMF **28**

SECCIONES

Planeta trabajo **31**

Noticias **34**

- 93ª Conferencia anual
  CIT 2005: allanar el camino para la acción sobre las principales cuestiones laborales
- 293ª Sesión del Consejo de Administración
  Elección del nuevo presidente, aprobación del informe del Comité de Libertad Sindical
- Los lugares de trabajo seguros se convierten en objetivo universal de los participantes en el Día Mundial
- Actualización: el enfoque de SOLVE para abordar los problemas psicosociales en el trabajo
- El Director General pronuncia un discurso en el foro de la OIT-CE en Turín

Recorrido por los continentes **46**

Mediateca **50**

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 177 Estados miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización.

Nuevo informe de la OIT

Una alianza global contra el trabajo forzoso

Es el trabajo forzoso algo del pasado? Un importante estudio de la OIT, *A global alliance against forced labour*, pone de manifiesto que no sólo es algo que ocurre en la actualidad, sino que es uno de los problemas más ocultos de nuestro tiempo. La OIT calcula que unos 12,3 millones de personas en el mundo, la mayoría niños, están atrapadas en el trabajo forzoso. El estudio cuestiona los puntos de vista convencionales sobre la cuestión y sirve para hacer una llamada al mundo contra el trabajo forzoso.

En Perú Un indígena de edad avanzada realiza tareas agotadoras en una explotación agraria aislada en la selva, se le obliga a comprar sus productos de primera necesidad en una tienda de la empresa a precios desorbitados, y se le remunera por meses de trabajo con un par de botas.

Y también hay una niña de 14 años de Uganda, arrebatada de su hogar por el Lord's Resistance Army (LRA), y obligada a ejercer como "esposa" de un comandante del LRA.

Éstas son tan sólo tres de los 12,3 millones de personas de todo el mundo que viven atrapados en situaciones de trabajo similares a la esclavitud, y forman parte de un sombrío panorama descrito en un nuevo estudio de gran alcance elaborado por la

© K. Cassidy/OIT

Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de las Naciones Unidas.

Bajo el título "*Una alianza global contra el trabajo forzoso*" [1], el estudio describe una economía mundial tan *adicta* a los salarios bajos que infringe los derechos básicos de millones de personas, relegándolas a la esclavitud y la servidumbre por deudas, u otras causas, de un modo tan frío y cruel como el que caracteriza a cualquier otra privación de la libertad. Además, de los millones de víctimas del trabajo forzoso, la mitad son niños.

El informe de la OIT sigue a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, en la que gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores expresaron su intención de respetar los valores humanos.

Muchos creen que el trabajo forzoso consiste en afrontar jornadas de trabajo duras y prolongadas en condiciones difíciles a cambio de una retribución escasa. Sin embargo, más allá de tales características, deben darse dos condiciones: el trabajo debe ser asumido de manera involuntaria, y exigirse bajo la amenaza de algún tipo de sanción. A menudo, tal amenaza se manifiesta en forma de palizas, tortura o agresión sexual, pero puede consistir igualmente en la retención de documentos de identidad o en la advertencia de una posible deportación

El trabajo forzoso se encuentra en todos los ámbitos. Aunque se concentra en la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico, la fabricación de ladrillos, los talleres clandestinos y el comercio sexual, se da en todos los continentes, en todas las economías y en casi todos los países. Sin embargo, paradójicamente, constituye "el problema más oculto de nuestros días".

El tráfico de personas representa probablemente el aspecto de mayor repercusión general relacionado con el trabajo forzoso. Sin embargo, el estudio de la OIT considera que sólo supone la quinta parte del total de casos de esta forma de abuso. El tráfico (el reclutamiento y el transporte de personas para su explotación económica) varía en gran medida de un lugar a otro. En resumen, las cifras ponen de relieve que la gran mayoría de los trabajadores víctimas de tráfico trabaja en países en transición e industriales. En casi la mitad de los casos, el objeto del tráfico es la explotación sexual. De éstos, casi todas las víctimas son mujeres y niños. De una miseria de tal dimensión, se obtienen enormes beneficios. Se estima que el trabajo realizado por personas víctimas del tráfico de seres humanos genera unos 32.000 millones de dólares de Estados Unidos al año.

La parte central del informe pone en cuestión diversas visiones convencionales de la naturaleza del trabajo forzoso, cómo funciona. y la mejor manera de erradicarlo. El informe hace gran hincapié en cuestiones de desarrollo como la atenuación de la pobreza. Muchos argumentan que la pobreza constituye la causa radical de las medidas laborales coercitivas, y que sólo su erradicación permitirá eliminar el trabajo forzoso. Sin embargo, con tal opinión se pasa por alto el hecho de que, en muchos casos, en realidad, el trabajo forzoso crea y perpetúa la pobreza. Aunque los miembros más desfavorecidos y menos valorados de la sociedad son muy a menudo los obligados a trabajar, sus "empleos" raramente les brindan una vía de escape para su situación. Más probablemente, la labor que realizan, con frecuencia, mentalmente tediosa, emocionalmente humillante y físicamente extenuante, les condena a una rutina de privación interminable.

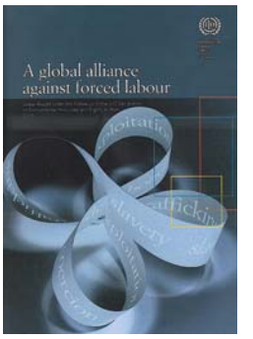
En el sur de Asia, por ejemplo, los miembros de castas inferiores y de tribus autóctonas son excluidos del acceso a un trabajo legítimo y, por esta razón, asumen empleos en régimen de servidumbre, en la creencia de que éstos podrán proporcionarles cierto alivio de una situación de pobreza extrema. Sin embargo, cuando se les induce a contraer deudas y se les paga tan poco, en caso de que se les pague algo, no pueden reembolsar sus deudas, con independencia de lo duro que trabajen o de las horas que dediquen a su labor. Las deudas se transmiten de un familiar a otro, y de una generación a la siguiente, condenando a hijos y nietos a vidas de continua escasez.

Las mujeres en estas situaciones son particularmente vulnerables a la acción de empleadores despiadados. Por ejemplo, una forma de prostitución forzosa en Bangladesh e India impone a las prostitutas jóvenes una "deuda" con los propietarios de los burdeles por los gastos de alimentación, ropa, maquillaje y otros costes de manutención. A fin de saldar esta supuesta deuda, las prostitutas deben trabajar sin retribución durante períodos de un año o superiores.

Otra forma de imponer deudas a los trabajadores consiste en pagar anticipos. Así, en las minas de carbón de Balochistan, en Pakistán, los mineros reciben anticipos sustanciales que previsiblemente se reembolsarán mediante retenciones en los salarios mensuales. La cuantía de estos adelantos se eleva aún más mediante la compra por los mineros de artículos de subsistencia y, en algunos casos, a causa de la manipulación en las cuentas por parte de los empleadores. Las cuentas de los mineros, cada vez mayores, dan lugar a una servidumbre por deudas de larga duración. Los mineros que intentan huir suelen ser amenazados y, en algunos casos, castigados físicamente.

Esta forma de explotación no se limita a los países en desarrollo ni a los regímenes de servidumbre tradicionales. En los países industriales, y en sectores económicos altamente normalizados, surgen nuevas formas de insolvencia. Las prácticas deshonestas de las agencias de contratación, combinadas con las tarifas impuestas por diversos subcontratistas dan lugar a unos costes excesivos que abocan a

>>



[1] *A global alliance against forced labour*, mayo de 2005, OIT, Ginebra. www.ilo.org/declaration

© OIT Photo

>> migrantes reclutados legalmente a situaciones de servidumbre por deudas.

Cabe señalar que los resultados más preocupantes del informe atañen a los vínculos entre el trabajo forzoso y la globalización. En un clima de desregulación de los mercados y de constante apertura de los regímenes comerciales, muchos argumentan que un sector privado reforzado y ampliado desalentaría la práctica del trabajo forzoso. Es el argumento de que, si todo va bien, todos terminan beneficiándose. Sin embargo, el informe de la OIT concluye que los agentes privados, no los gobiernos ni los militares, son los que provocan la gran mayoría de casos de trabajo forzoso.

En el primer Informe mundial sobre el trabajo forzoso publicado en 2001 se describía el tráfico de personas como "la otra cara de la globalización". En el nuevo informe se va más allá, poniendo de relieve el modo en que diversos aspectos de la globalización favorecen efectivamente la existencia de trabajo forzoso en numerosos entornos.

En cualquier caso, ¿ha de ser el maltrato de seres humanos una consecuencia inevitable de una floreciente economía mundial? Obviamente, las intensas presiones competitivas pueden obligar a los proveedores a recurrir a cualquier medida para recortar costes y, en casos extremos, dar lugar al trabajo forzoso. De hecho, la OIT ha documentado casos en los que los contratistas aceptan honorarios tan bajos por trabajador, que les resulta imposible cumplir con lo establecido en las legislaciones nacionales en materia laboral. En muchos países, esta presión para reducir costes coincide con otras dos inquietantes tendencias.

Una de ellas consiste en el excedente de trabajadores migrantes y de sus familias. Estas personas sin país tienen menos que ganar, y más que perder, al denunciar situaciones de trabajo ilegales, debido a su temor a la deportación.

La segunda es la continua desregulación de los mercados de trabajo. Aunque en el planteamiento económico establecido se aboga por el desmantelamiento de las leyes laborales, con el fin de garantizar la disposición de un marco de transacción comercial flexible y exento de dificultades, la relajación o la supresión de las normas tienen consecuencias devastadoras en el ámbito social. Unos mercados sin trabas pueden contribuir a una reducción de los servicios de inspección de trabajo y, al mismo tiempo, a la proliferación de empresas no registradas que operan al margen de la ley. El resultado de esta evolución es un aumento del trabajo forzoso. Este abuso generalizado de las personas más desfavorecidas y menos protegidas en el mundo actual no es otra cosa que un colosal fracaso de las instituciones, las normativas y los mercados de trabajo.

Dado este escenario propio de la Inglaterra de Dickens, ¿puede llegar a abolirse el trabajo forzoso? Para la OIT, la respuesta es afirmativa. En "*Una alianza global contra el trabajo forzoso*" se presentan casos en los que unos pocos países abordan situaciones en las que se cometen este tipo de abusos. Para ello, promulgan leyes rigurosas y formulan políticas de ejecución, aplican programas de desarrollo que abordan causas radicales como la pobreza, y ayudan a las víctimas a reconstruir sus vidas.

Con todo, es mucho, muchísimo, lo que queda por hacer. "*Una alianza global contra el trabajo forzoso*" representa la llamada dirigida por la OIT a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, entidades activas en el campo del desarrollo, instituciones financieras internacionales ocupadas en la atenuación de la pobreza y la sociedad civil para formular un plan de acción contra el trabajo forzoso en los próximos cuatro años. Los ciudadanos de a pie también tienen un papel crucial que desempeñar. Desde los zapatos al azúcar, los consumidores instruidos desean saber de dónde proceden sus productos y cómo se fabricaron. Los días en que los eslabones desagradables de la cadena de producción podían permanecer ocultos a la opinión pública están contados.

Con voluntad política y un compromiso de escala mundial, el trabajo forzoso podría eliminarse en los próximos diez años, señala Juan Somavía, Director General de la OIT. Así debe ser sin lugar a duda.

El trabajo forzoso, añade Somavía es "un mal social que no tiene cabida en el mundo moderno".

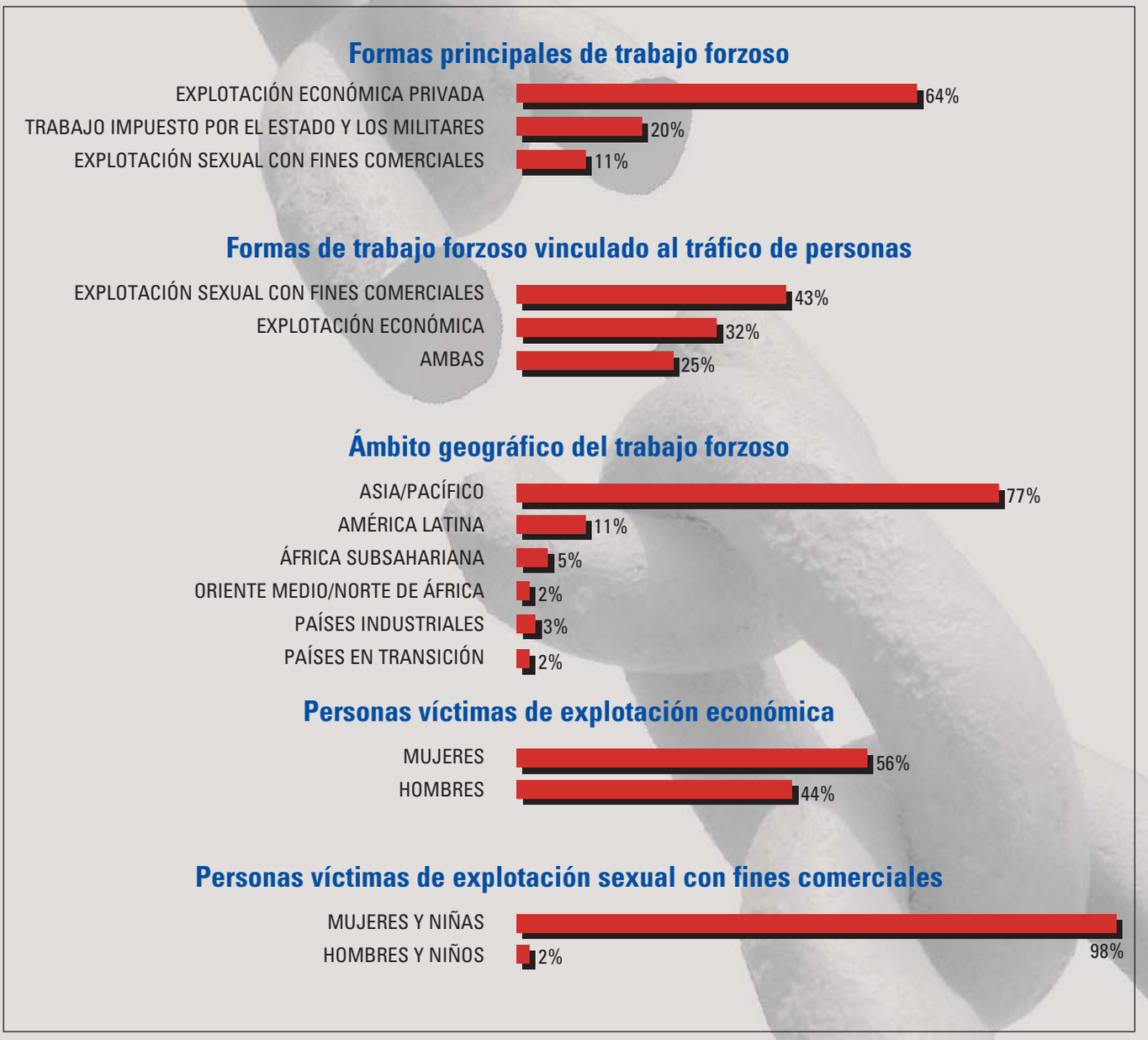
El tiempo dirá realmente en qué siglo vive el mundo.

Medir la miseria: contabilizar el trabajo forzoso

De acuerdo con las estimaciones de la OIT, en la actualidad, al menos 12,3 millones de personas son víctimas del trabajo forzoso en todo el mundo. La mayoría de ellas vive en Asia, donde se concentran casi las dos terceras partes del trabajo forzoso total que es utilizado por agentes privados para su explotación económica. El trabajo forzoso para la explotación sexual con fines comerciales equivale a menos de una décima parte del total en Asia. En torno al 20% es impuesto por el Estado en unos pocos países, como es el caso de Myanmar.

Alrededor de la quinta parte del total de trabajadores forzosos de todo el mundo son víctimas del tráfico de personas, si bien las cifras varían de manera significativa de una región a otra. Dicho tráfico afecta a menos del 20% del trabajo forzoso en Asia, América Latina y el África subsahariana, mientras que ese porcentaje asciende al 75% en Oriente Medio y en los países industrializados y en transición. Tanto en las regiones en transición, como en las industrializadas, predomina el trabajo forzoso para la explotación sexual con fines comerciales. Las víctimas de esta explotación son, en su inmensa mayoría, mujeres y niñas. Aunque ha sido imposible efectuar una descripción exacta de los resultados clasificados por edad dado que las fuentes raramente hacen referencia a las edades, la OIT estima que entre el 40 y el 50% del total de las víctimas son niños.

A continuación se refleja el desglose de las estadísticas disponibles:



Mujeres combatientes

Las mujeres soldado luchan por reintegrarse en

© Teun Voeten and A.P./OIT

Para miles de mujeres durante la despiadada guerra civil de Liberia, tomar las armas era una cuestión de morir o matar para seguir viviendo. Ahora que la guerra ha terminado, el miedo y la incertidumbre siguen acechando a algunas de las combatientes. Sus experiencias han ayudado a la OIT a formular políticas y programas sensibles a las cuestiones de género que pueden facilitar la reintegración de estas mujeres a la sociedad. Informa Irma Specht, consultora de la OIT.

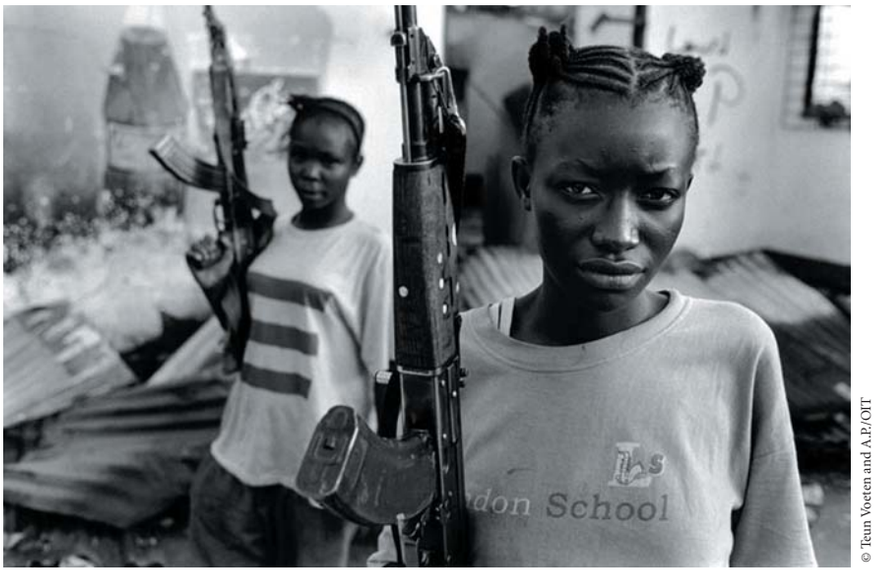
MONROVIA, Liberia – "En guerra, ¡los hombres no tratan bien a las mujeres!"

Así se expresa Ellen, una liberiana de 24 años de edad que dirigió a más de 1.000 mujeres combatientes en la despiadada guerra civil que tuvo lugar en el país a lo largo de siete años. Sus opiniones explican en gran medida las razones por las que niñas y mujeres a ambos lados del conflicto decidieron participar en la batalla.

"Cuando me encontraba con chicas de otros grupos, bajaba mi arma, me acercaba a ellas y les explicaba mis razones para tomar las armas", refiere Ellen en un inglés chapurreado, pero animoso. ¿Por qué deben las mujeres levantarse y luchar unas contra otras? Nos unimos para combatir a los hombres."

Ellen y su ejercito formaron parte de un grupo insurgente denominado Liberians United for Reconciliation and Democracy (LURD). Lucharon contra las fuerzas del señor de la guerra Charles Taylor.

en la sociedad liberiana



© Teun Voeten and A.P./OIT

Aunque las mujeres representan un porcentaje en las fuerzas armadas que oscila entre el 10 y el 30% en todo el mundo, se sabe poco sobre de sus motivos para alistarse. No obstante, un reciente proyecto de investigación de la OIT en Liberia, primero de una serie de estudios de la Organización en diversos países afectados por la guerra, permite descubrir las razones por las que las mujeres optan por convertirse en soldados. En Liberia, la investigación incluía entrevistas con "chicas" de hasta 35 años de edad que habían intervenido activamente en los combates.

Para muchas de ellas, la principal razón de su alistamiento fue protegerse a sí mismas y, para otras mujeres de la violación y el asesinato. Grupos defensores de los derechos humanos, como Amnistía Internacional, creen que la violación se utiliza ampliamente como arma de guerra, con el fin de deshumanizar a las mujeres y a las comunidades a las que pertenecen. La OIT desea campañas de concienciación pública, nacionales e internacionales, respecto al uso extremo de la violencia sexual en la guerra y sobre sus consecuencias.

Ellen se alistó a los 16 años de edad, después de ser violada por los mismos hombres que habían acabado con la vida de sus padres en su presencia; otra mujer liberiana se incorporó a la lucha después de enterarse de que una mujer que había dado a luz recientemente había sido violada con tanta brutalidad que acabó desangrándose hasta morir. Para muchas de estas mujeres, convertirse en soldado era una cuestión de morir o matar para seguir viviendo.

Otra de las razones por las que las liberianas optaban por participar en los combates consistía en probar su igualdad con los varones, una tendencia similar a la que se observa entre el creciente número de mujeres combatientes en la República Democrática del Congo (RDC). Catherine, una mujer soldado de la RDC, creció con tres hermanos en una "familia de guerreros", escuchando los relatos de guerra narrados por su padre.

"Quería ayudar a la rebelión", afirma Catherine. "Pensé que si mis hermanos podían, también podía yo. Quería actuar como mis hermanos. Cuando eres pequeña, quieres actuar como si fueras mayor. Cuando eres chica, como si fueras un chico."

Aunque la guerra en Liberia ha terminado, la explotación y el abuso de niñas y mujeres no ha concluido. Las excombatientes se enfrentan a numerosos obstáculos en sus esfuerzos por regresar a una vida normal, señal de que muchos hombres tampoco tratan bien a las mujeres en tiempos de paz. Aunque la reintegración de los antiguos soldados a la sociedad es fundamental para la consolidación de la paz y la reconstrucción, los programas desarrollados anteriormente tendían a devolver a las mujeres a las situaciones peores de las que procedían, haciendo así caso omiso de los problemas subyacentes que, en su día, las impulsaron a luchar.

La discriminación y la violencia por motivos de género siguen siendo en gran medida parte de la vida diaria en Liberia. Por si fuera poco, se da la circunstancia de que, después de años de guerra, la mayoría de niñas y mujeres tienen poco a lo que regresar: con frecuencia, sus padres han sido asesinados, sus casas, destruidas y el tejido social de su país ha quedado hecho jirones. A pesar de estas condiciones, muchas están decididas a mejorar sus vidas.

"Antes luchábamos con los hombres con nuestras armas, ahora hemos dejado las armas, pero todavía tenemos que luchar contra los hombres", señala Ellen, "esta vez con bolígrafos. Éso es lo que trato de transmitir ahora a mis compañeras."

La exgeneral Ellen sigue siendo responsable del bienestar de muchas de sus subordinadas. En mayo de 2004, 40 de sus antiguas combatientes vivían en su apartamento de dos habitaciones en Monrovia. Otros cientos se ocultaban calladamente en pueblos de los alrededores, reacias a entregar sus armas. Tienen mucho que temer. Algunas, que se consideran todavía al mando de Ellen, no se registrarán para las tareas de desarme y desmovilización hasta que su antiguo mando se lo ordene.

Recientemente, otras han convenido en desarmarse, pero su futuro sigue enturbiado por diversas cuestiones. ¿Recibirán la asistencia necesaria para reintegrarse en la sociedad como civiles, madres y

>>

>> esposas activas? ¿Serán aceptadas y tratadas con respeto? ¿Serán capaces de afrontar cursos de formación y actividades docentes hasta acceder a empleos que les permitan ganarse la vida dignamente? ¿Qué tratamiento recibirán las que se encuentren demasiado atemorizadas para salir a la luz y registrarse como excombatientes? Hasta la fecha, la asistencia para la reintegración ha adolecido de graves demoras, y la capacidad de absorción de un mercado de trabajo desgarrado por la guerra no es prometedora.

El resultado de toda esta incertidumbre es que niñas y mujeres se niegan a presentarse en los centros cantonales creados para el desarme, la desmovilización y el reclutamiento (DDR). Temen enfrentarse a los hombres en estos lugares, y les aterroriza revivir los recuerdos perturbadores de su vida en los campamentos militares; recuerdos que preferirían olvidar. Muchas dudan en registrarse como excombatientes, ya que el registro exigiría hacerse fotos para las tarjetas de identificación. Probablemente, su temor a ser etiquetadas como mujeres soldado y a la exclusión social que esta condición puede generar se funda en la realidad. Comunidades, escuelas, empleadores e incluso familias suelen rechazar a las mujeres que se han apartado de la realización de tareas femeninas tradicionales, porque recelan de la aparición de problemas en el futuro. Como consecuencia, muchas niñas y mujeres no recibirán ninguna asistencia financiera vinculada al DDR.

En cualquier caso, estas mujeres no permanecen calladas. El hecho de que tengan el valor de alzar la voz y contar sus historias reforzará su capacidad. Sus experiencias pueden ayudar a organismos como la OIT a formular políticas y programas sensibles respecto a las cuestiones de género que brinden una buena probabilidad de satisfacer sus necesidades de reintegración. A tal efecto, OIT/IFPCRISIS ha financiado la investigación y documentación de las historias individuales de las mujeres soldado liberianas. Una vez publicado, el documento resultante se utilizará para procurar una asistencia más eficaz en el marco de los distintos programas. Complementará, asimismo, a la reciente obra financiada por la OIT y

LIBERIA: EN LA PAZ, UN FUTURO PELIGROSO

Frustrados, analfabetos, huérfanos y víctimas de abusos, tal es la situación de los nuevos jóvenes que tratan de volver a tener a una vida "normal" después de años de guerra. Durante los pasados años de conflicto, los menores, muchos de ellos niñas de corta edad, representaban en torno al 37% de los combatientes de las distintas facciones enfrentadas. Ahora, muchos de los 15.000 niños vinculados al conflicto bélico han evolucionado hasta alcanzar la edad adulta y son jóvenes desempleados.

El mercado de trabajo al que se enfrentan se encuentra en un estado catastrófico. Sólo un 55% de los hombres, y en torno al 41% de las mujeres, son económicamente activos en la actualidad. Se estima que el 80% están desempleados, aún cuando se desconocen las cifras reales de desempleo y subempleo ocultos. Una mayoría, en torno al 77%, trabaja actualmente en el sector informal. Muchos no pueden encontrar empleo en el sector estructurado debido a la falta de educación y formación, así como a la escasa capacidad de absorción de mano de obra de la economía local.

¿Una fórmula para poner fin a un continuo ciclo de desesperanza? La OIT y UNICEF trabajan en este sentido. En el marco del Programa InFocus de la OIT sobre Respuesta a las Crisis y Reconstrucción, y con la financiación de UNICEF Liberia y el PNUD, Irma Specht , consultora de la OIT, ha investigado los motivos que impulsaron a las niñas combatientes a incorporarse a la lucha armada, y ha formulado sólidas recomendaciones respecto al modo de mejorar la asistencia dirigida a estas menores.

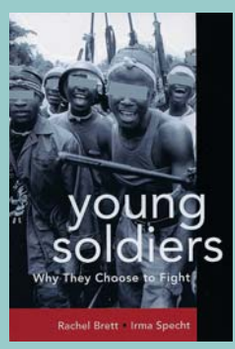
Asimismo, la contribución de la OIT forma parte de las actividades de su Programa Global sobre Niños Soldado, financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL). Las principales conclusiones de este análisis de necesidades en materia de mercado de trabajo y formación se basan en una revisión de fuentes secundarias, así como en una amplia gama de estudios de primera mano elaborados con la colaboración del Gobierno, diversos organismos de las Naciones Unidas, ONGs internacionales y locales, agentes del sector privado y proveedores de servicios de formación para la adquisición de cualificaciones. El sector agrario augura proporcionar oportunidades de empleo, y el de la construcción puede representar una ayuda, tanto en el medio rural, como en áreas más urbanizadas. No obstante, las oportunidades son escasas y los desmovilizados afrontan enormes dificultades para sobrevivir a la competencia.

¿Qué deparará el futuro? La Sra. Specht señala que, aunque ciertos programas en curso parecen relativamente eficaces, los jóvenes siguen constituyendo el principal motivo de preocupación. "Esta generación carece de referencias respecto a cómo es la vida y el trabajo "normal". Se sienten defraudados por sus líderes, carecen de seguridad y pueden ser adictos al alcohol o las drogas. La mayoría de las niñas han sido violadas. Lo que necesitan, tan pronto como sea posible, es asistencia para acabar con el abuso de sustancias nocivas y reiniciar su educación. Ésto llevará muchos años, porque siguen necesitando trabajar mientras estudian. No obstante, la única vía hacia la paz es movilizar a los jóvenes de Liberia, combatientes y civiles, para que contribuyan a reconstruir su país."

JÓVENES SOLDADOS

En algún momento entre los 10 y los 18 años de edad, los jóvenes sienten la urgencia de alcanzar una verdadera libertad, comienzan a comprender quién son y a dónde pertenecen, ponen en duda las tradiciones, se resisten a la autoridad y anhelan justicia.

De todos modos, en ocasiones, resulta difícil comprender las razones por las que aquéllos ante los que se abren las diversas posibilidades que ofrece la vida ponen en peligro ésta incorporándose al ejército o a grupos rebeldes y se convierten en combatientes. En la obra de la OIT titulada *Young Soldiers , Why They Choose to Fight*, de reciente publicación, Rachel Brett e Irma Specht tratan de encontrar una respuesta.



No cabe duda de que los niños combaten en la mayoría de los conflictos armados de la actualidad. Aunque la atención internacional se centra en gran medida en los que son obligados a luchar, son miles los que se alistan voluntariamente.

En un intento por comprender a los jóvenes que toman las armas, Brett y Specht entrevistaron a 53 niños y niñas soldado y excombatientes de todo el mundo. Conversaron con jóvenes de Afganistán, Colombia, la República del Congo, la República Democrática del Congo, Pakistán, Sierra Leona, Sudáfrica y Sri Lanka, así como de dos grupos del Reino Unido: grupos paramilitares de Irlanda del Norte y miembros de las fuerzas armadas británicas. Todos los consultados habían estado integrados en el ejercito, o en grupos armados, antes de los 18 años de edad, y todos se calificaban a sí mismos como voluntarios.

Lo que oyeron estas dos funcionarias, que desarrollan su actividad sobre el terreno, pone en cuestión varios supuestos comúnmente admitidos, como la naturaleza de la "libre elección". Como señaló uno de los jóvenes soldados entrevistados, "me alisté involuntariamente: si no tienes nada, te presentas voluntario al ejercito".

Otras de las razones señaladas por los consultados fueron la autodefensa, la venganza, la pobreza, el aburrimiento y el desempleo. La generalización de estas condiciones en todo el mundo pone en duda la creencia de que los soldados occidentales de corta edad difieren en todos los sentidos de los procedentes de países no occidentales.

En cualquier caso, a pesar de la idea admitida de que la mayoría de los niños soldado proceden de medios pobres y desfavorecidos, *Young Soldiers* pone de relieve que la cuestión es mucho más compleja. Muchos niños pobres *no* se alistan en el ejército. Una intrincada interacción de factores ambientales, educativos, sociales, culturales y altamente personales determinan la decisión de incorporarse o no a las fuerzas armadas.

El campo de batalla no es lugar para un niño. Un joven soldado describió su presencia en tal medio como "una experiencia tristísima". Las autoras confían en que, mediante la comprensión del alistamiento de adolescentes, los que puedan prestar este tipo de asesoramiento sabrán qué hacer para desalentar a otros con el fin de que no sigan sus pasos. Asimismo, la obra se propone mejorar los programas de reintegración, que deben abordar con rigor las razones por las que los jóvenes se incorporan a grupos armados, y evitar que vuelvan a alistarse.

Además, rinde homenaje a los valientes jóvenes que revelaron sus historias y reflexiones, y conmemora a sus amigos y otros que no vivieron para contarlo.

titulada *Young Soldiers: Why They Fight* de Rachel Brett e Irma Specht (véase el recuadro de la página 11), en la que se identifican las cuestiones subyacentes que impulsan a los jóvenes a incorporarse a las fuerzas armadas y se recomiendan posibles soluciones.

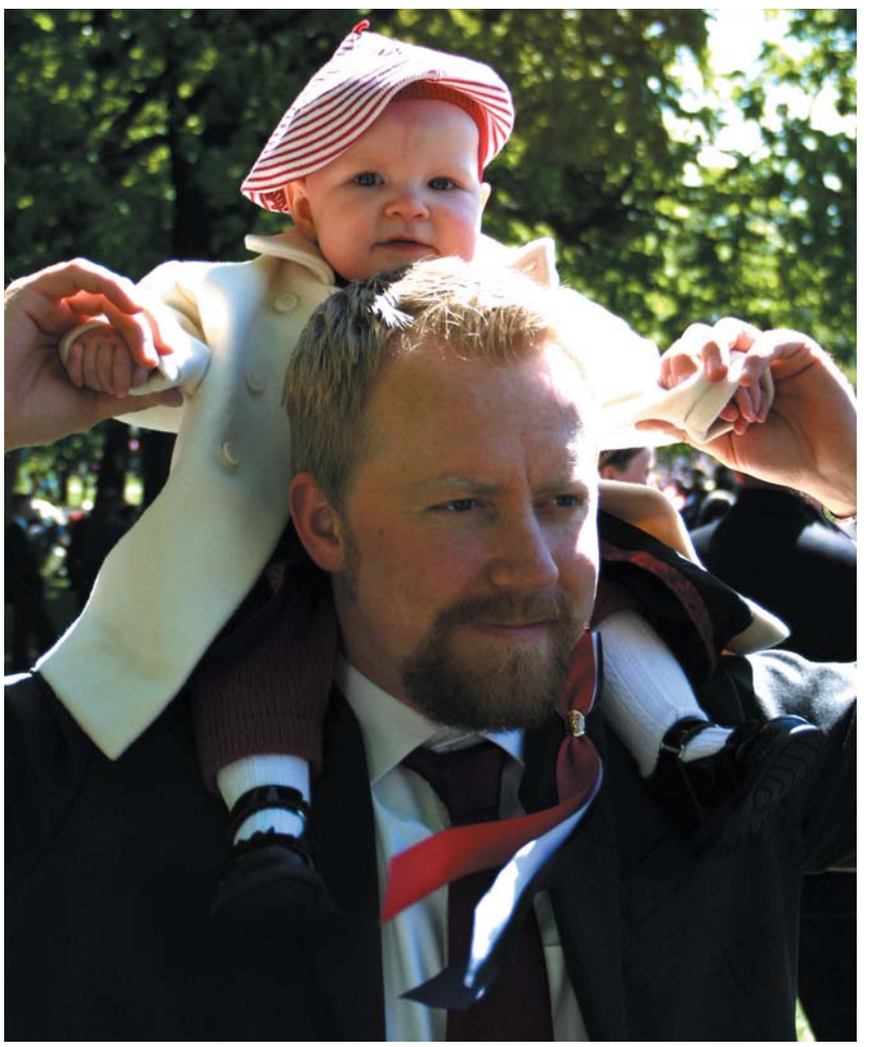
Sea hombre o mujer, lo que necesita todo excombatiente es un trabajo decente. La OIT, con su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), y en colaboración con UNICEF, ha culminado recientemente una evaluación del mercado de trabajo y las necesidades de formación en Liberia, como base de los programas encaminados a procurar la reintegración de hombres y mujeres soldado. Se confía en que, con programas de aprendizaje acelerado, formación profesional, proyectos de desarrollo de pequeñas y medianas empresas, programas de prácticas y el desarrollo de empresas incipientes, estos jóvenes exsoldados reciban una segunda oportunidad de construir un futuro mejor. Además de su contribución técnica sobre el terreno, la OIT añade otros elementos esenciales a los programas de reintegración, como la justicia social, la inclusión social, la protección, la sostenibilidad y una elevada prioridad otorgada a las cuestiones de género. Sólo mediante la comprensión de los motivos, las necesidades y las inquietudes de las personas podrán los distintos organismos formular eficazmente planes concebidos para superar los retos planteados.

Muchas de las "chicas" de Ellen tienen ya hijos. Sin embargo, su maternidad no les impide desear una educación y una formación que las permita acceder a un empleo retribuido. De hecho, estas mujeres se muestran aún más decididas a obtener un trabajo seguro y decente, puesto que ahora deben mantenerse a sí mismas, ayudarse unas a otras *y* criar a sus hijos.

Papá moderno

La política progresista de Noruega sob

Cuando nace un niño, mamá tiene derecho a una baja por maternidad, pero, ¿qué pasa con papá? ¿No debería disponer también de un permiso para adaptarse a la nueva situación? Noruega encabeza la clasificación europea de países con políticas favorables a la familia en lo que se refiere a los padres, y el Gobierno propone ahora que se amplíe la "*cuota del papá*" de cuatro a cinco semanas, para su utilización exclusiva por los progenitores varones.



© Hasse Berntsen/OIT

El derecho a cuatro semanas de permiso parental ha hecho posible que el oficial de la Marina Isak Berntsen deje por el momento su buque de guerra y se dedique a actividades más pacíficas en casa con su hija Erle.

NORUEGA - Aumenta sin cesar el número de familias de las sociedades occidentales que procuran equilibrar el trabajo remunerado con los compromisos familiares. En consecuencia, se ha intensificado la necesidad de adoptar medidas innovadoras en el terreno de la política social, así como de emprender una transformación radical de los vínculos entre el estado del bienestar, el mercado de trabajo y las familias. Los países escandinavos, algunos de los cuales instituyeron el permiso de maternidad remunerado en el siglo XIX, han abierto nuevos caminos con la adopción de un conjunto de ideas innovadoras, entre las que figuran los derechos garantizados a la atención de la infancia, el acceso compartido al permiso parental, la "*permiso para el papá*" y los pagos en metálico a la atención prestada en el propio domicilio.

La mayoría de los países de la UE ofrece un permiso de paternidad remunerado, que oscila desde los dos días en España a las dos semanas en Francia, estando Noruega (no integrada en la Unión) a la cabeza de la lista como el país más favorable a la familia, con cuatro semanas completas.

Animar a los padres

Un estudio de la OIT recientemente publicado y titulado *Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace*, pone de manifiesto que Noruega concede el permiso de paternidad remunerado de mayor duración tras el nacimiento de un hijo, además de la baja de once meses que se concede a las madres.

Noruega introdujo en 1993 la cuota de paternidad de cuatro semanas. La disposición reserva cuatro semanas del período de permiso de paternidad para el padre, con el fin de fomentar que aumente el número de padres que desempeñen un papel activo en el cuidado de los hijos durante su primer año de vida. Esas cuatro semanas no pueden cederse a la madre y se pierden si el padre no las utiliza.

En Noruega, los derechos relativos al permiso parental y a la retribución compensatoria se establecen por ley. Al desarrollar el marco jurídico de este tipo de permisos, la igualdad de oportunidades ha constituido un principio rector, con vistas tanto a promover la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, como a animar a los varones a pasar más tiempo en casa cuidando de sus hijos. Isak Berntsen, oficial de la Marina Real noruega de 31 años de edad, está deseando pasar más tiempo

obre permiso de paternidad

en casa con su hija Erle gracias a su cuota de paternidad.

"Me encanta poder reforzar mi papel como padre en los primeras etapas de la vida de mi hija. En mi familia hemos dispuesto que mi mujer se quedara en casa los primeros 12 meses, con una compensación del 80% por la pérdida de ingresos. La "cuota del padre" puede utilizarse en cualquier momento a lo largo del período de baja compartido, pero se pierde si no es utilizada por el padre, así que tengo que aprovecharla ahora para no perderla. Tengo suerte de disponer de la oportunidad de participar más en la vida familiar y percibir mi salario íntegro al mismo tiempo. Como miembro de la Fuerza de Respuesta Permanente de la OTAN, puedo comprobar que la mayoría de mis compañeros de otros países no tiene los mismos derechos", señala el Sr. Berntsen.

La introducción de la cuota del padre dio lugar a una ampliación del permiso patrental, que no afectó al permiso del que ya disponían las mujeres. La cuota se concede a los padres con independencia de que la madre se quede en casa tras el parto o no, lo que significa que ambos progenitores pueden permanecer en su domicilio durante el período de permiso del padre. En cualquier caso, al padre no se le permite disfrutar del permiso durante las seis primeras semanas posteriores al nacimiento del niño.

Facilitar la presencia de los padres

Sobre la base de las prácticas y las experiencias de 25 países, el estudio de la OIT muestra el modo en que gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos de todo el mundo incorporan la igualdad de género en sus estructuras, políticas, programas y actividades institucionales.

El Gobierno noruego lleva aplicando una política activa de promoción de la igualdad de género desde 1978. La ejecución de tal política es responsabilidad de la Unidad para la Igualdad de Género que depende del Ministerio de los Asuntos de la Infancia y la Familia, del Defensor de los Derechos en Materia de Igualdad de Género y del Centro para la Igualdad de Género. Este Ministerio es responsable, asimismo, de la política relativa a cuestiones como la atención a la infancia, permiso parental, y la conciliación entre la vida laboral y familiar.

En 1978, Noruega promulgó una Ley de Igualdad de Género que prohíbe la discriminación por motivos de sexo en todos los ámbitos de la sociedad, y obliga a la totalidad de las instituciones públicas a promover la igualdad de género en todas las áreas de formulación de políticas, como el trabajo, la educación y la salud. Esta Ley se reforzó en 2002, y actualmente exige a todos los empleadores de los sectores público y privado que informe anualmente sobre la representación de las mujeres en el conjunto de sus plantillas y en los puestos de dirección de sus organizaciones.

Resultados: más padres utilizan su cuota

El sistema establecido ha dado lugar a un incremento significativo del número de padres que toman el permiso de paternidad.

Desde 1978, cuando se introdujo, hasta 1994, muy pocos padres han sacado partido al período de baja parental. Sin embargo, la oficina del Defensor de los Derechos en Materia de Igualdad de Género informó en 1997 que más del 70% de padres varones con derecho a permiso remunerado lo utilizaron ese año, lo que representa un enorme aumento respecto al 2,4% registrado en 1992. Desde entonces, la cuota, o porcentaje, de utilización de la cuota de paternidad por los progenitores varones se ha mantenido en un nivel elevado, como se muestra en el cuadro que sigue:

>>

Utilización por los padres varones de su derecho a la cuota de paternidad, 1997 y 2004

	1997	2004
Número total de mujeres con subsidio de permiso parental (casos concluidos)	48,664	46,690
Número estimado de padres varones con derecho a cuota de paternidad	38,392	37,352
Padres varones con derecho a cuota de paternidad como porcentaje de los nacimientos en los que la madre tiene derecho a prestaciones, o subsidios, de permiso parental	78%	80%
Número total de padres varones que utiliza la cuota de paternidad (casos concluidos)	29,238	33,164
Padres varones que utilizan la cuota de paternidad como porcentaje del total de padres varones con derecho a cuota de paternidad (estimación)	75%	89%

DISPOSICIONES SOBRE EL PERMISO PARENTAL

En Noruega, las disposiciones jurídicas relativas al permiso parental se aplican de manera equitativa a los dos progenitores, de conformidad con la Ley de Igualdad de Género de 1978. Además, padre y madre tienen derecho a un máximo de un año de permiso no retribuido por hijo, ampliable a dos años en el caso de familia monoparental.

Programa de prestaciones por paternidad: conciliación de la vida laboral y familiar

El período de prestaciones por paternidad establecido en la ley es de 42 semanas con compensación íntegra por la pérdida de ingresos, o de 52 semanas con una compensación del 80% por dicha pérdida.

Los padres que reúnen los requisitos para beneficiarse de estas prestaciones pueden optar por compartir el período de baja retribuida. No obstante, ciertas semanas deben utilizarse con arreglo a normas específicas:

- 3 semanas antes del parto se reservan para la madre;
- 6 semanas después del parto se reservan para la madre;
- 4 semanas se reservan para el padre (cuota de paternidad).

De este modo, quedan 29 semanas de permiso parental que pueden ser utilizadas por la madre, el padre o ambos.

>>

Permiso de paternidad ampliado

El Gobierno noruego ha propuesto en su presupuesto nacional que el permiso de paternidad se amplíe una semana. Esta propuesta da lugar a que ahora la duración total del permiso parental o por adopción, se extienda más allá de un año.

La propuesta se aplicará a los padres de niños nacidos, o adoptados, después del 1 de julio de 2005 y, con arreglo a sus condiciones, el permiso parental o por adopción, se ampliará en una semana, reservándose ésta para su utilización exclusiva por los progenitores varones. De este modo, la duración de la "cuota del padre" se eleva a un total de cinco semanas.

Poner fin a la discriminación

- Anteriormente, las prestaciones, o subsidios, por paternidad y adopción abonadas a muchos padres se reducían en proporción a los derechos adquiridos por las madres. Los hombres sólo recibían las prestaciones máximas si la madre del niño trabajaba en un puesto de trabajo cuyo número de horas superaba el 75% de la jornada correspondiente a un puesto de trabajo a tiempo completo.
- Los hombres cuyas esposas, o compañeras, trabajaban en puestos cuya extensión en número de horas se situaba entre el 50 y el 75% de la jornada laboral de un trabajo a tiempo completo, veían reducidas sus prestaciones para ajustar éstas en función del puesto ocupado por la madre.
- Muchos hombres perdían tanto dinero que debían conformarse con dos semanas de permiso con una remuneración completa, en lugar de cuatro semanas con la mitad de su retribución. Esta práctica discriminatoria se ha suprimido, y los padres varones reciben ahora sus prestaciones por paternidad en base a derechos adquiridos

Muchos hombres que están en situación de disponer de un permiso de paternidad pueden disfrutar ahora de esta concesión adicional, ya que recibirán más prestaciones mientras pasan tiempo en casa con su hijo. La razón de este aumento es que un mayor número de padres recibirá sus prestaciones por paternidad calculadas en base a su propio nivel de empleo. Hasta ahora, numerosos padres primerizos con esposas que trabajaban a tiempo parcial habían resultado discriminados y penalizados económicamente cuando solicitaban su permiso de paternidad.

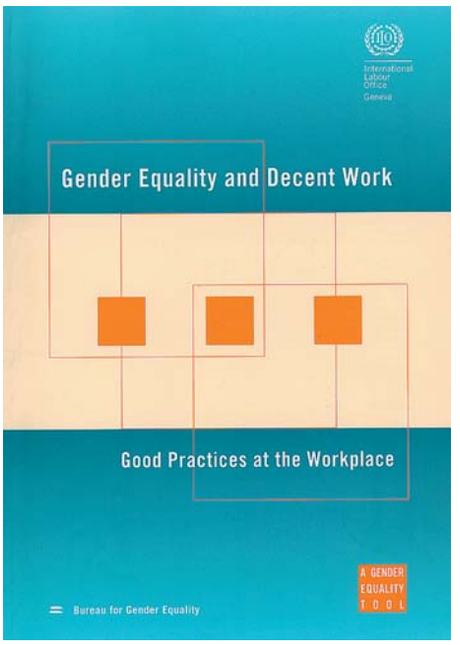
De este modo, la extensión total del permiso parental o por adopción, se ha elevado de 52 a 53 semanas con un 80% del salario total, o de 42 a 43 semanas con el 100%. Esta ampliación se condiciona a que el padre del niño opte por disfrutar la semana de permiso adicional. La propuesta se aplica a los padres varones con derecho a la cuota de paternidad. Si se ha establecido que el padre no pueda acceder a la cuota de paternidad, o si no tiene derecho al permiso de paternidad, la semana adicional se transferirá a la madre. Lo mismo se aplica si la madre es la única persona responsable del niño.

IGUALDAD DE GÉNERO Y TRABAJO DECENTE: BUENAS PRÁCTICAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

por la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género

Basándose en las prácticas y en las experiencias de 25 países, esta obra muestra el modo en que gobiernos, organizaciones de empleadores y sindicatos de todo el mundo incorporan la igualdad de género en sus estructuras, políticas, programas y actividades institucionales.

Se citan ejemplos de buenas prácticas clasificadas en ocho categorías temáticas, como el uso de datos desglosados en función del género; partenariados estratégicos; enfoques multisectoriales en la legislación, políticas y estrategias; incorporación de asesoramiento experto en cuestiones de género, y otras más. El libro, concebido para estimular nuevas ideas e invitar a la adaptación, ofrece descripciones pormenorizadas de las acciones emprendidas, con el fin de destacar los distintos elementos de las buenas prácticas en las cuestiones de género y posibilitar su comparación, así como de facilitar a los lectores la búsqueda de los aspectos más afines a sus respectivas situaciones.



LA CUOTA DE PATERNIDAD EN NORUEGA

Si tanto la madre como el padre reúnen las condiciones para obtener prestaciones por paternidad o adopción, cuatro semanas del período de prestación se reservan al padre. Normalmente, si éste no hace uso de esas semanas, se perderá el derecho a su disfrute. La madre debe haber trabajado en un puesto cuya jornada equivalga, al menos, al 50% de la jornada laboral de un puesto a tiempo completo.

Cuando los padres compartan el período de permiso, la Ley sobre el Entorno Laboral (*Working Enviroment Act*) exige que primero la madre, y después el padre disfruten de sus respectivos permisos sin interrupción.

No obstante, la cuota de paternidad no podrá utilizarse hasta que no transcurran, al menos, 6 semanas desde el nacimiento del niño. Los padres adoptivos podrán utilizar su cuota en cualquier momento a lo largo del período asignado a la adopción. Previo acuerdo con el empleador, la cuota de paternidad podrá dividirse en varios plazos, pero deberá disfrutarse dentro del período total por paternidad o adopción. Por ejemplo, si el empleador lo autoriza, el padre podrá tomarse un día a la semana durante 20 semanas. En este caso, la madre tendría que utilizar su permiso en los cuatro días restantes de cada semana. El padre no podrá utilizar su cuota como parte de un acuerdo sobre tiempo de trabajo.

No es obligatorio que la madre vuelva a trabajar cuando el padre utilice su cuota de paternidad. Por ejemplo, si así lo desea, la madre puede trabajar a tiempo parcial (acuerdo de reducción de jornada) durante este período. No obstante, no tendrá derecho a más del 50% de la prestación del permiso parental durante dicho período.

El peso del oro

El trabajo infantil en minas y canteras

El Día Mundial contra el Trabajo Infantil de este año atrajo la atención mundial respecto a la grave situación de los niños que trabajan en minas y canteras de pequeña dimensión. La OIT estima que en torno a un millón de niños, con edades comprendidas entre los 5 y 17 años, realizan actividades de minería y cantería en todo el mundo. Estos niños deben afrontar un trabajo duro y peligroso, y prescindir del acceso a la escolarización, la sanidad u otras necesidades básicas. Se han puesto en marcha programas experimentales con ayuda de la OIT y sus organizaciones asociadas para erradicar la necesidad del trabajo infantil construyendo comunidades sostenibles y brindando la oportunidad de un futuro mejor.

CUMAOS, Filipinas – Desde que tiene memoria, el día de Aiza comienza antes que el de la mayoría, ya que ella, su hermana y su madre se ganan la vida a duras penas en las minas de oro de Cumaos. Aiza aprendió el trabajo de su madre, y ahora su hermana de seis años de edad lo aprende de ella. Cuando su madre enfermó el año pasado, Aiza dejó

© E. Gianotti/OIT

de ir a la escuela y comenzó a trabajar a tiempo completo para mantener a su familia y pagar las facturas médicas de su madre. Es uno de los casi 18.000 niños que trabajan en el sector de la minería y la cantería a pequeña escala de Filipinas.

La OIT calcula que hay en todo el mundo cerca de un millón de niños que trabajan en pequeñas minas, una práctica que se ajusta a la definición de "una de las peores formas de trabajo infantil", según el Convenio núm. 182 de la OIT. El 12 de junio, la OIT y sus organizaciones asociadas organizaron conmemoraciones del Día Mundial contra el Trabajo Infantil para llamar la atención sobre el problema y movilizar los esfuerzos internacionales para erradicar esta práctica para siempre. *Si desea más información, consulte los cuadros al margen sobre los eventos del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, historia de los Convenios, actualizaciones de programas y campaña francesa en los medios de comunicación.*

La cruda realidad del trabajo infantil en minas y canteras

En las minas, los niños descienden hasta las entrañas de la tierra para arrastrarse por túneles improvisados, angostos, impracticables y escasamente iluminados en los que el aire está lleno de polvo. Se arriesgan constantemente a sufrir accidentes mortales debido a la caída de rocas, explosiones, desplome de las paredes de la mina y a la utilización de equipo diseñado para adultos.

Las entrevistas realizadas a 220 niños y niñas que trabajan en minas en Nepal han revelado que la frecuencia de lesiones es muy alta. Casi el 60 por ciento de estos niños trabajadores respondió que

HISTORIA DE LOS CONVENIOS SOBRE TRABAJO INFANTIL

Casi todo el trabajo realizado por niños en minas y canteras es peligroso, y se considera que constituye una de las peores formas de trabajo infantil. Ésta es una breve historia de los Convenios sobre el trabajo infantil en relación con la minería y la cantería:

- El Convenio (núm. 123) sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), de 1965, definió el término "mina" como "toda empresa, pública o privada, dedicada a la extracción de sustancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos", y el artículo 2 estableció que "la edad mínima no será en ningún caso inferior a 16 años".
- El Convenio (núm. 138) sobre la edad mínima, de 1973, se convirtió en un pilar básico de la lucha contra el trabajo infantil al proponer que cada uno de los Estados miembros que ratificara el Convenio se comprometiera a "seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo".
- El Convenio núm. 138 definió el trabajo peligroso como "todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores".
- Sin embargo, no fue hasta 1999, con la adopción del Convenio (núm. 182) sobre las peores formas del trabajo infantil, que complementaba más que sustituía al Convenio núm. 138, cuando se identificaron las peores formas de trabajo infantil y se pusieron en marcha medidas específicas para su inmediata eliminación. En abril de 2005, 153 de los 178 Estados miembros de la OIT ratificaron este Convenio, y con ello aceptaron adoptar medidas inmediatas y eficaces para procurar la prohibición y la erradicación de las peores formas de trabajo infantil para menores de 18 años de edad.

LA OIT ORGANIZA EL EVENTO "LLAMADA A LA ACCIÓN"

Las delegaciones tripartitas, que representan a trabajadores, empleadores y gobiernos de 15 países, conmemoraron este año el Día Mundial contra el Trabajo Infantil presentando acuerdos firmados a la OIT por los que se comprometen a eliminar en sus países, en un período de cinco a diez años, el trabajo infantil en pequeñas minas y canteras no estructuradas. El evento especial lo celebró el IPEC en el Palais des Nations de Ginebra durante la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT.

El acto, que congregó a 200 personas, incluyó discursos pronunciados por representantes del Consejo Internacional de Minería y Metales (ICMM), la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores Oficina Internacional de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales de Estados Unidos y la Red de Comunidades y Minería a Pequeña Escala (CASM). Entre los países participantes estaban: Brasil, Burkina Faso, Colombia, Costa de Marfil, Ecuador, Ghana, Malí, Mongolia, Nicaragua, Paquistán, Perú, Filipinas, Senegal, Tanzania y Togo. El evento terminó con un vídeo sobre el tema realizado *ex profeso* por Gilberto Gil, ministro de Cultura de Brasil.

© G. Cabrera/OIT

DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL: EVENTOS EN 55 PAÍSES

El Día Mundial contra el Trabajo Infantil se conmemoró en todo el mundo el 12 de junio de 2005, con celebraciones en más de 55 países. Muchos actos se centraron en la sensibilización con relación a la necesidad de eliminar el trabajo infantil en minas y canteras de pequeña dimensión.

Participaron en ellos gobiernos, representantes de trabajadores y empleadores y organizaciones no gubernamentales, e incluyeron desde representaciones teatrales a concentraciones y debates. Se celebraron algunas conferencias de prensa en pequeñas minas y canteras en las que trabajan niños. En otros lugares, los niños se expresaron mediante la pintura, la poesía y la música, y participaron en carnavales, festivales y circos para llamar la atención sobre las cuestiones del trabajo infantil.

© OIT

Entre los principales eventos en sedes externas destacan: una amplia campaña en los medios de comunicación en Perú para mostrar el éxito de la erradicación del trabajo infantil en las minas de Santa Filomena; una cadena humana de 10.000 personas organizada en la ciudad de Dhaka por la OIT y organizaciones asociadas en Bangladesh; una campaña de un mes de duración en India para eliminar el trabajo infantil en la industria de las cerillas y los fuegos artificiales, y representaciones artísticas utilizando la metodología SCREAM en Italia, España y Jordania, entre otros países.

Para ver una lista completa de los eventos sobre el terreno que se han celebrado en todo el mundo, visite www.ilo.org.

>> habían resultado heridos en el trabajo. En la minería de oro, los niños se exponen al mercurio tóxico, que se utiliza para separar el oro de la roca y puede dañar de forma permanente diversos órganos y el sistema nervioso.

Con frecuencia se exige a los niños que hagan el mismo trabajo que los adultos. En las operaciones de minería subterránea, por ejemplo, los niños trabajan en la extracción de minerales, ayudan a perforar, empujan carros, limpian galerías y sacan el agua de las minas. Los que trabajan en las minas de ríos, cavan y bucean en busca de sedimentos. En las concentraciones de minerales, trituran piedras, arrastran minerales, recogen piedras preciosas y lavan oro. Y en las explotaciones de materiales industriales, como arcilla, carbón y arena, los menores (a menudo, niñas) transportan enormes cargas sobre la cabeza y la espalda, a veces bajo un intenso calor.

En los hogares en torno a las minas, los niños preparan la comida para los mineros, acarrean agua y hacen otras laboras domésticas. Fuera del

© OIT

hogar, se les ve con frecuencia trabajando en bares, restaurantes e, incluso, la prostitución.

Aspectos sociales y económicos

En los países en los que existe la minería y la cantería a pequeña escala, su repercusión económica y social suele ser importante. La minería representa en Bolivia aproximadamente el 40 por ciento del ingreso de divisas del país por exportaciones de minerales. Más del 30 por ciento de las exportaciones de la minería y el 85 por ciento de todo el empleo generado por el sector corresponden a cooperativas mineras y otras minas de pequeña dimensión, que se mantienen con la participación de todos los miembros de la familia, incluidos niños y adolescentes.

Muchos de los problemas relacionados con el trabajo infantil y la minería a pequeña escala están vinculados al hecho de que las actividades de minería se realizan con frecuencia en el sector no estructurado y en áreas remotas. Por minería no estructurada se entienden las actividades de minería sin control realizadas por familiares o parientes cercanos sin licencia o permiso formal.

"Cuanto más remota e informal es una actividad de minería de pequeña dimensión, más probable es que participen niños", afirma Norman Jennings, experto de la OIT en el sector minero. "El sector minero estructurado a gran escala no emplea a niños para sus actividades."

El uso del trabajo infantil en minería está estrechamente asociado a la pobreza que impera en los distritos mineros remotos, en los que es difícil encontrar otras formas de empleo. Además, el trabajo infantil es considerado a menudo como parte del proceso de socialización. En las comunidades mineras de Bolivia, Ecuador y Perú, la población cree que los niños mayores de 14 años están capacitados para trabajar con los adultos. La labor que desempeñan los niños tiende a verse como una "ayuda" y no como un trabajo propiamente dicho, de la misma manera que los padres tampoco consideran trabajo otras actividades que hacen sus hijos, como cuidar animales, cortar leña y realizar tareas agrícolas. Un paso para erradicar el trabajo infantil en la minería y la cantería es el reconocimiento por parte de los padres de que sus hijos realizan un trabajo en toda regla.

Es habitual, en la minería y la cantería a pequeña escala, que toda la familia participe en el proceso de trabajo. La aportación de los niños a sus familias, en términos de trabajo realizado e ingresos generados, suele ser importante. Sin embargo, muchos niños no reciben en este sector remuneración alguna por su trabajo y, en caso afirmativo, su salario es normalmente inferior al de los adultos.

Erradicación del trabajo infantil en la minería y la cantería

¿Puede eliminarse el trabajo infantil en minas y canteras? La OIT afirma que sí. Los resultados de >>

FRANCIA LANZA UNA CAMPAÑA NACIONAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

La OIT, en colaboración con el Gobierno francés y los interlocutores sociales, ha lanzado una nueva campaña de información nacional contra el trabajo infantil en Francia que incluye la exhibición de carteles en las estaciones de metro y anuncios luminosos en París y la región de Ile-de-France. La campaña publicitaria se creó para conmemorar el Día Mundial contra el Trabajo Infantil, instaurado en 2002 y celebrado anualmente el 12 de junio, a fin de aumentar la sensibilización del público respecto al trabajo infantil y potenciar el compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales de erradicar la práctica.

La campaña se organizó en colaboración con varios ministerios públicos y mandantes de la OIT, y fue lanzada oficialmente por Jean-Louis Borloo, ministro de Empleo. La finalidad de la campaña era sensibilizar al público respecto a la realidad, las causas y las consecuencias del trabajo infantil, así como evaluar los avances del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT.

La campaña ha tenido una importante cobertura en radio, televisión y prensa escrita, incluidos los medios de difusión de sindicatos y otros participantes en la campaña. También ha recibido apoyo de escuelas, universidades, redes de la región de Ile-de-France y el Ministerio de Educación. Los carteles y los anuncios de televisión fueron producidos sin coste alguno por una agencia de publicidad francesa con el apoyo del Ayuntamiento y de la empresa de transporte público de París.

Si desea más información, consulte el informe completo sobre la campaña en www.ilo.org, en la revista Trabajo.

© Metrobus

>> diversos proyectos encaminados a retirar a los niños de estas explotaciones ponen de relieve la posibilidad de alcanzar logros significativos.

Los problemas de trabajo infantil sólo pueden resolverse de manera sostenible si se aplica un planteamiento integrado. "La acción directa debe combinarse con el refuerzo de las capacidades locales y con una mejora del marco normativo y organizativo", afirma Guy Thijs, director de operaciones del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil. "Los programas deben abordar los servicios sociales y de salud, la protección jurídica, la educación, la generación de ingresos y otras posibilidades de empleo alternativo para las familias mineras, así como la sensibilización de la población."

En opinión de Thijs: "Los mejores resultados pueden obtenerse si todos los interesados colaboran. Las Administraciones, tanto a escala nacional como local, las compañías mineras y los sindicatos deben aunar fuerzas con los gestores de los programas de erradicación de la pobreza en áreas mineras y el personal de los proyectos relacionados con el trabajo infantil".

© E. Gianotti/OIT

MONGOLIA: LA ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN LAS MINAS DE ORO

En Mongolia, entre el 10 y el 15 por ciento de las 100.000 personas que trabajan en minas de oro informales son niños. Esto se debe al aumento de los niveles de desempleo en todo el país y a la disminución de las oportunidades de generar ingresos rurales.

La OIT puso en marcha un proyecto de colaboración con la Federación de Empleadores de Mongolia (MONEF) y otras organizaciones asociadas, en 2003, para eliminar el trabajo infantil en las minas de oro utilizando un enfoque integrado respecto al desarrollo sostenible. El proyecto ayuda a la comunidad a organizar una asociación de ámbito local para mejorar las condiciones de trabajo, obtener maquinaria básica para sustituir el trabajo más peligroso realizado por los niños, crear programas locales para sensibilizar a la comunidad y apoyar actividades generadoras de ingresos alternativos para adultos, de forma que los niños no tengan que trabajar.

El proyecto ha hecho grandes progresos no sólo respecto a la mejora de las relaciones entre las autoridades locales, los mineros del sector no estructurado y las compañías mineras del sector estructurado, además de en la formación de los mineros locales en temas de seguridad profesional y salud, sino que ha incorporado también a antiguos niños mineros a la educación no formal (ENF) y a cursos de formación profesional.

En Zamaar Soum, por ejemplo, 37 niños de entre 6 y 15 años han comenzado un programa NFE de carácter participativo e interactivo que les proporciona un entorno seguro y estimulante en el que aprender. Además de las convencionales, el programa aborda cuestiones como el trabajo infantil, la salud y la seguridad en el trabajo, el desarrollo personal y la organización del trabajo.

© OIT/Video

Los 40 adolescentes de entre 16 y 19 años que trabajaban en las minas de Zamaar Soum están inscritos en el centro de formación profesional en minería de Erdenet con el objetivo de apartarlos del trabajo peligroso en el que se hace un uso intensivo de la mano de obra y que puedan acceder un empleo alternativo, seguro y digno. MONEF y sus socios investigan en la actualidad otros tipos de capacitación para antiguos niños mineros y ayudan a crear oportunidades de empleo a las que puedan acceder una vez que finalizan los cursos y entran en el mercado laboral.

"Estamos adoptando una serie de acciones concretas relacionadas con la organización de clases de educación no formal dirigidas a los niños que trabajan en las minas y la capacitación de los más mayores para que puedan conseguir un empleo más seguro en compañías mineras del sector estructurado", afirma Kuyag Ganbaatar, de la Federación de Empleadores de Mongolia.

Educación sobre VIH/SIDA

Prevención en el trabajo en el norte de Rusia

Actualmente, hay 1.385 personas registradas en el Centro del Oblast para Prevenir y Combatir el SIDA. En la ciudad de Murmansk, situada al norte de Rusia, uno de cada 100 hombres es seropositivo, y una de cada 200 mujeres, en el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 29 años. En diciembre de 2004, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Departamento de Trabajo de Estados Unidos pusieron en marcha un programa para llevar al lugar de trabajo la educación sobre prevención del VIH/SIDA.

MURMANSK - Olga Bogdonova, de la oficina de la OIT en Moscú, conversó con Vladimir Kostrov, Secretario Ejecutivo de la Comisión Interdepartamental para la Lucha contra el Consumo y el Tráfico Ilegal de Drogas; Viktor Zubov, Vicedirector General de la Murmansk Commercial Seaport Company; Yurii Savakov, Vicedirector del Consejo de Sindicatos del Oblast de Murmansk; y Stanislav Zenov, Coordinador Regional del proyecto.

Trabajo: ***¿Qué programas sobre VIH/SIDA se ejecutan actualmente en el oblast de Murmansk?***

Vladimir Kostrov: El Centro del Oblast para Prevenir y Combatir el SIDA se encarga de uno de ellos. Otro, concretamente el programa SOS, consiste en un conjunto de medidas contra la adicción a las drogas entre los jóvenes, y lleva aplicándose desde 1998. Posteriormente se inició un programa específico que prevé la financiación centralizada de todas las actividades relacionadas con el VIH/SIDA a escala regional. En lo que respecta al proyecto de la OIT, ni siquiera trataría de compararlo con nuestros programas tradicionales sobre el VIH. En este caso hablamos de prevenir la enfermedad en el lugar de trabajo, de evitar la estigmatización y la discriminación de las personas que padecen el VIH. La iniciativa de la OIT es extraordinariamente importante y oportuna. No cabe duda de que los resultados del proyecto se tendrán en cuenta y se utilizarán de manera generalizada en futuros programas municipales y regionales.

Trabajo: ***¿Tiene alguien en la región experiencia en la colaboración con las empresas en materia de prevención del VIH?***

Vladimir Kostrov: Desde luego. El Centro Municipal de Murmansk para la Prevención y la Lucha contra el SIDA colaboraba con la industria pesquera y las flotas de la zona. En aquella época en la región, los marineros constituían un grupo especial de personas seropositivas. A finales de la década de 1990, los programas se centraban en los consumidores de drogas, y el aspecto de la prevención en el lugar de trabajo prácticamente dejó de existir.

Trabajo: ***¿Será el proyecto de la OIT para la educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo más eficaz que programas anteriores desarrollados en la región?***

Vladimir Kostrov: No creo que podamos compararlos; son completamente diferentes. Los programas anteriores se basaban en un planteamiento tradicional y, en cierta medida, conservador. El proyecto educativo de la OIT es un producto de

>>

© OIT

>> vanguardia basado en las metodologías más recientes. Ahora mismo estamos preparando una encuesta dirigida a los trabajadores de las empresas objeto de estudio, para determinar cuál es su verdadero grado de información. Más adelante, los resultados de nuestra investigación serán examinados por un Consejo Asesor Regional. Junto con los expertos de la OIT, determinaremos el contenido de folletos y carteles informativos, y decidiremos en qué aspectos debe hacerse hincapié durante las reuniones y las conversaciones con los empleados.

Trabajo: ***Su empresa, que desempeña un papel fundamental en la economía, no sólo de la región, sino del país en su conjunto, participa en el proyecto para la educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo. ¿Cuál es la gravedad del problema en su puerto comercial?***

Viktor Zubov: La dirección del puerto no considera que el VIH constituya un problema urgente. ¡No se sorprenda tanto! Verá, son tan pocos los seropositivos en nuestra empresa que, deliberadamente, no hemos emprendido ninguna acción al respecto que pueda elevar la epidemia a la categoría de "problema". De hecho, no creo que tengamos a nadie en la plantilla con VIH/SIDA.

Trabajo: ***Entonces, ¿por qué participan en este proyecto?***

Viktor Zubov: No queremos que, un día, el VIH/SIDA llame a nuestra puerta. Deseamos que nuestros empleados estén informados. Contamos con grandes profesionales que trabajan para la empresa, y valoramos enormemente su vida y su salud. Entretanto, está desarrollándose una nueva y prometedora generación de trabajadores.

Trabajo: ***¿Cuenta con una política de personal normalizada respecto a los infectados de VIH/SIDA?***

Viktor Zubov: No. Nuestra postura básica consiste en no exigir a los empleados del puerto que se sometan al examen de una comisión médica ni a ningún otro tipo de pruebas. En el momento de su contratación, tampoco les pedimos un certificado médico que confirme que no son seropositivos. Queremos que los que viven con el VIH se sientan a gusto aquí, ya que se trata de personas normales que atraviesan una situación difícil.

Trabajo: ***Sr. Savakov, ¿comparte el punto de vista del Sr. Zubov?***

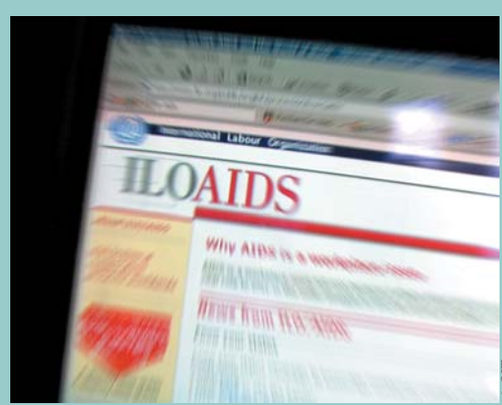
NUEVO SITIO *WEB* DE OIT/SIDA

La OIT ha asumido el compromiso de ofrecer a sus mandantes los materiales y el apoyo práctico necesarios para comprender lo que significa el VIH/SIDA en el ámbito laboral y para emprender acciones en los centros de trabajo. Por esta razón, OIT/SIDA ha rediseñado su sitio *web* con el fin de que resulte más accesible, práctico e interactivo.

El sitio contiene una nueva guía para la "Acción en el centro de trabajo", incluida la propuesta de un plan de diez pasos para emprender medidas. Éstas van desde la recopilación de información básica, a directrices específicas sobre la formulación de una política para el lugar de trabajo y la puesta en marcha de un programa en materia de VIH/SIDA. El nuevo sitio ofrece, asimismo, una base de datos sobre países, con información sobre el marco jurídico y de políticas de cada uno de ellos relativas al VIH/SIDA y el ámbito del trabajo, ejemplos de políticas y programas relativos al lugar de trabajo, los recursos disponibles en distintas lenguas nacionales, y las actividades de cooperación técnica en materia de OIT/SIDA en cada país. Con el tiempo se irán añadiendo países.

En la sección de noticias, que se ubica en el centro de la pantalla, se da cuenta de las cuestiones de actualidad y se ofrece un servicio de noticias permanente sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, proporcionado por World Labour News. El sitio incluye además diversas fuentes de información: desde resultados investigaciones y una base de datos sobre leyes y políticas, a documentación a la que puede accederse seleccionando una categoría de interés.

A través del correo electrónico puede recibirse la información más reciente sobre OIT/SIDA y actividades afines. Basta con cumplimentar el formulario de la sección de registro.



© OIT

SOBRE EL VIH/SIDA EN RUSIA

Más de 42 millones de personas en todo el mundo viven ya con el virus de inmunodeficiencia humana (VIH). De éstas, al menos 26 millones son trabajadores de 15 a 45 años de edad, es decir, personas en la plenitud la vida y en la etapa de máxima capacidad para trabajar.

En la Federación Rusa, la epidemia del VIH/SIDA está creciendo para alcanzar una de las tasas más elevadas del mundo: entre 1997 y 2003, el número de personas con el VIH/SIDA se multiplicó casi por 40. De acuerdo con las estimaciones de algunos expertos, el país registra más de 860.000 casos de infección por VIH, una cifra comparable al tamaño de la población total de la región de Murmansk. Recientes estudios efectuados por el Banco Mundial han puesto de relieve que, si la enfermedad continúa propagándose al ritmo actual, y el porcentaje de seropositivos en la población adulta del país alcanza el 10% en 2010, el PIB de Rusia en 2020 será inferior al actual en un 10,5%.

Yurii Savakov: Para nosotros, resulta obvio que los trabajadores enfermos padecen con frecuencia diversas formas de discriminación, tanto por parte de la dirección de la empresa, como por sus compañeros. Oficialmente, no recibimos tales quejas. No obstante, conozco personalmente casos de trabajadores seropositivos que fueron obligados a renunciar a su puesto "voluntariamente". Aunque se trata de casos aislados, suceden, y éso me alarma. Los sindicatos llevan varios años considerando con preocupación la velocidad con la que se expande la epidemia.

Trabajo: ***¿En qué debe consistir la política de recursos humanos de una empresa respecto al VIH/SIDA?***

Yurii Savakov: Los exámenes médicos obligatorios deben prohibirse por completo, y han de fomentarse las pruebas voluntarias. Si se llegara a saber que un trabajador padece el VIH/SIDA, ayudarle es tarea de todos. No debe existir discriminación en absoluto.

Trabajo: ***¿Por qué, además del oblast de Moscú, ha considerado la OIT prioritaria esta región en el norte?***

Stanislav Zenov: Por lo que tengo entendido, los representantes de la OIT consultan a sus interlocutores sociales antes de seleccionar una región u otra para un proyecto piloto. El oblast de Murmansk es una circunscripción de la Federación Rusa que lleva a cabo con éxito el espíritu y la letra del partenariado social. Creo que esta circunstancia fue importante para la decisión.

Trabajo: ***¿Qué dificultades se han encontrado ya?***

Stanislav Zenov: Prácticamente no ha habido dificultades, lo que resulta en cierto modo sorprendente. Quizá los empleadores mantenían una actitud más escéptica respecto al proyecto. Por fortuna, mis temores resultaron infundados. Me chocó la buena disposición con que directivos y activistas sindicales respondieron a la iniciativa de la OIT. El Consejo Asesor Regional ya está operativo y funcionando. Un grupo de expertos está trabajando en consulta con el Consejo Asesor. El próximo gran paso consistirá en llevar a cabo estudios en las empresas participantes. De este modo quedará claro el grado de información de los trabajadores respecto a los problemas asociados a la propagación del VIH.

Trabajo: ***¿Qué resultados esperan?***

Stanislav Zenov: Sobre la base de los resultados de las encuestas, podremos comenzar a realizar un trabajo práctico en las empresas piloto. Lo más importante es dotar al personal de conocimientos. Si estás advertido, estás protegido.

Mr. Yurii Savakov

© OIT

LA OIT Y LA OMS FORMULAN DIRECTRICES GLOBALES SOBRE EL VIH/SIDA

En un contexto de continuo agravamiento de la pandemia de VIH/SIDA, la OIT estima que 100 millones de trabajadores del sector de la asistencia sanitaria que tratan a personas con el virus afrontan diariamente nuevos peligros que amenazan su carrera profesional y su vida. Consecuentemente, con ocasión de la 293ª sesión del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebrada en junio, este organismo y la Organización Mundial de la Salud (OMS) adoptaron unas nuevas directrices de alcance mundial con el fin de aplicar recursos de tratamiento efectivos para las personas que han contraído la enfermedad, y medidas de prevención de nuevas transmisiones.

Los principios fundamentales de estas directrices incluyen la prevención y contención de los riesgos de transmisión; proveer información, educación y formación a través de canales apropiados que sensibilicen a los centros de trabajo dedicados a la atención sanitaria acerca de los problemas relacionados con el VIH/SIDA; y conceder especial atención a las inquietudes del número desproporcionadamente elevado de mujeres que trabaja en este campo.

"Debemos asegurarnos de que los trabajadores seropositivos en el sector de la asistencia sanitaria disponen de acceso a los mejores servicios de orientación y atención posibles en sus centros de trabajo, tanto para sí mismos, como para poder seguir prestando atención a otros", señala Lester Wright, MD, MPH, Vicecomisionado del Departamento de Servicios Penitenciarios del Estado de Nueva York, que presidió la reunión tripartita de expertos.

En la actualidad, el impacto del VIH/SIDA en los propios trabajadores de la asistencia sanitaria puede considerarse importante. El servicio de salud de Sudáfrica, por ejemplo, informa de que el 14% de su personal (fundamentalmente de enfermería) falleció a causa del VIH/SIDA entre 1997 y 2001. En Botswana, se estima que el 17% de los trabajadores del sector sanitario habrá fallecido en el período 1999 – 2005, y que es posible que este porcentaje se eleve al 40% en 2010 si dichos trabajadores no reciben tratamiento.

© M. Crozet/OIT

Microfinanciación en el sudeste de Europa

Cómo las pequeñas empresas ayudan a crear empleo

La experiencia en los países occidentales pone de manifiesto que la microfinanciación puede constituir una útil herramienta en la lucha contra el desempleo al ayudar a las personas a poner en marcha sus propias pequeñas empresas. Un proyecto de la OIT traslada ahora estas experiencias de éxito a tres países del sudeste de Europa, facilitando la introducción de la microfinanciación como instrumento en la política activa de mercado de trabajo. El esfuerzo resulta particularmente oportuno, ya que 2005 ha sido designado como el "Año Internacional del Microcrédito" por las Naciones Unidas.

BUDAPEST – El desempleo sigue siendo un problema significativo en el sudeste de Europa, donde las dificultades de la transición económica de los sistemas socialistas estatales se han visto agravadas por otros factores como la inestabilidad percibida por los inversores tras los conflictos en la antigua Yugoslavia, así como las mayores distancias y las dificultades de enlaces de transporte con los principales mercados europeos occidentales. Entretanto, estos países carecen, normalmente, de los recursos presupuestarios necesarios para formular y ejecutar una amplia gama de políticas activas de mercado de trabajo.

Un proyecto de la OIT denominado *Social Finance for Support to Self-Employment 2004-2005* (Financiación social para el fomento del autoempleo, 2004-2005), financiado por el Gobierno francés, pretende sentar las bases para la actuación de sistemas nacionales capaces de ofrecer capital inicial a empresarios potenciales que tratan de salir de situaciones de desempleo. El proyecto, que ha dado lugar a la creación de grupos de trabajo en Bulgaria, Rumania y Serbia, se basa en la experiencia de éxito acumulada en Francia, otros países de Europa occidental, Estados Unidos y Canadá, donde la microfinanciación es una más de las diversas herramientas que utilizan los gobiernos para combatir el desempleo.

"La microfinanciación se reconoce cada vez más como herramienta para la atenuación de la pobreza", señala Severine Deboos, experta técnica en financiación social en la Oficina Subregional (OSR) de la OIT para Europa central y oriental en Budapest. "La OIT cuenta con una ventaja comparativa en su capacidad para congregar a distintos agentes (incluidos los gobiernos y los interlocutores sociales) con el fin de vincular los aspectos sociales y económicos de la microfinanciación", añade.

"Si se brinda a los desempleados la oportunidad de crear sus propias empresas, así como ayuda financiera y los servicios de desarrollo empresarial necesarios, los índices de supervivencia de estos negocios son muy similares a los de otras empresas incipientes" señala Deboos. En Francia, por ejemplo, las tasas de supervivencia de las empresas iniciadas por desempleados en tales condiciones alcanzan el 67%, por encima de las que se registran para la mayoría de las nuevas empresas. Posteriormente, en cierta medida estas tasas descienden pero, incluso después de dos o tres años, se mantienen dentro de la media. Los datos de otros países indican igualmente una experiencia positiva con la microfinanciación en la lucha contra el desempleo.

Red de grupos de trabajo

En el marco del proyecto de la OIT, se ha establecido un grupo de trabajo en cada país, con la participación de las autoridades públicas pertinentes, entre las que figuran normalmente representantes de los Ministerios de Trabajo, Economía y Hacienda, los bancos centrales, y otras entidades estatales como las oficinas de empleo y las agencias para el desarrollo de la pequeña y mediana empresa (PYME). Los interlocutores sociales participan, asimismo, en la labor del grupo de trabajo, al igual que las instituciones de microfinanciación (IMF) y el sector bancario, allí donde resulta posible. El objetivo es crear un verdadero sentido de implicación con los planes propuestos, además de facilitar las alianzas entre instituciones que, de otro modo, no colaborarían necesariamente. Estas partes interesadas se reúnen cada tres meses.

El grupo de trabajo ubicado en Serbia está a punto de finalizar su plan de acción sobre microfi- >>

ASUNTO PRIORITARIO: 2005, EL AÑO DEL MICROCRÉDITO

La Asamblea General de las Naciones Unidas designó 2005 como el *Año Internacional del Microcrédito*. En el presente ejercicio se ha asistido a la puesta en marcha de una amplia gama de programas en todo el sistema de las Naciones Unidas, encaminados a potenciar la sensibilización pública respecto al microcrédito y la microfinanciación, así como a promover las asociaciones y la innovación entre gobiernos, donantes, organismos internacionales, ONGs, el sector privado y las instituciones de microfinanciación (IMF). Esta herramienta ha ejercido ya un efecto positivo en la calidad de vida de millones de personas desfavorecidas mediante la provisión de un mayor acceso al crédito, el ahorro, los seguros, el envío de remesas y otros servicios financieros que, de otro modo, habrían resultado inalcanzables.

Con todo, sigue existiendo una enorme brecha en la disponibilidad de servicios. Como señaló Juan Somavía, Director General de la OIT en la presentación del Año del Microcrédito, las IMF alcanzan únicamente al 10% de los pobres del mundo hoy en día.

"El microcrédito tiene que ver con la atenuación de la pobreza. Y la OIT tiene un enorme interés en el microcrédito precisamente porque la lucha contra la pobreza forma parte de la esencia de nuestro mandato", señaló Somavía. "El microcrédito crea puestos de trabajo. Promueve el autoempleo, los medios de vida y ayuda a las personas a extender sus actividades económicas de modo que puedan contratar a otros". Puede convertirse, asimismo, en una parte importante de la red de seguridad social, y desempeña un papel esencial en la capacitación de las mujeres.

La OIT está comprometida con la creación de vínculos entre la microfinanciación y el trabajo decente a través de su Programa de Finanzas Sociales. En países en los que la OIT colabora para facilitar el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo, como la erradicación del trabajo forzoso y el trabajo infantil, las iniciativas de microfinanciación han desempeñado un papel esencial. Éstas ayudan a completar los ingresos familiares cuando un niño deja de trabajar y acude al colegio, dotan de crédito a los trabajadores pobres para evitar la caída en la servidumbre por deudas, asisten a las mujeres que son vulnerables al tráfico de personas y facilitan a los trabajadores migrantes el envío de remesas a sus lugares de origen a través de canales seguros, además de promover la utilización de tales remesas en actividades de generación de renta.

Para más información, véase www.yearofmicrocredit.org.

>> nanciación para el fomento de nuevas empresas, y en breve se remitirá al Gobierno una propuesta para su aprobación, según indica Radmila Bukurimic-Katic, Viceministra del Ministerio de Trabajo y Empleo. En los planes en Serbia también se insta a la adopción de un programa especial de microfinanciación en la compañía estatal de ferrocarril, donde un plan de reestructuración dará como resultado cantidad de despidos.

"Tenemos un gran problema con el desempleo. Muchas personas han sido despedidas y se han quedado sin trabajo", señala Katic. De hecho, las estadísticas oficiales de Serbia indican que el desempleo alcanzó el 18,4% en 2004. Katic comenta, asimismo, el enrome interés que supuso una reciente licitación conjunta convocada por los Ministerios de Hacienda y de Economía, en la que se ofrecían créditos públicos para facilitar a los desempleados la puesta en marcha de sus propias empresas, y se presentaron 7.000 personas solicitando las ayudas. "Sin embargo, el presupuesto sólo permitió atender 1.500 casos. Confiamos en que el nuevo régimen de microfinanciación alcance a más personas."

Rumania ha registrado importantes experiencias positivas en lo que atañe a la microfinanciación, y una vez iniciado el programa pertinente, las IMF locales estarán preparadas para utilizar sus conocimientos técnicos especializados en el marco de nuevos programas activos de mercado de trabajo patrocinados por el Ministerio de Trabajo, asegura Maria Doiciu, miembro del grupo de trabajo de Rumania cuya empresa, Shorebank Advisory Services, ha prestado una asistencia de gran valor para el desarrollo de las IMF rumanas en el marco de un programa financiado por Estados Unidos.

"En Rumania, los recortes de plantilla son frecuentes, y del 10 al 15% de los trabajadores suelen ser despedidos de sus empresas", señala Doiciu. "De este grupo, hasta un 15% está interesado en abrir sus propias empresas, especialmente los más jóvenes y los que ocupan puestos en sectores de servicios como el transporte. No es tanto el caso de los trabajadores de las cadenas de producción, que suelen intentar encontrar un puesto similar al que tenían", añade.

Aunque en Rumania no es posible disponer fácilmente de las tasas de supervivencia a largo plazo de las empresas que se ponen en marcha en el marco de regímenes de microfinanciación, Doiciu asegura que los datos iniciales son alentadores. En un reciente proyecto llevado a cabo en la ciudad de Brassov, una empresa local despidió a 189 trabaja-

dores, 33 de los cuales iniciaron sus propios negocios con la ayuda de la microfinanciación. Seis meses después, las 33 empresas seguían funcionando. "Éso significa mucho, ya que estas personas siguen todas empleadas", concluye Doiciu.

Creación de partenariados

Como señalaron los participantes en las sesiones del Consejo de Administración de la OIT de marzo de 2005, esta Organización cuenta con ventajas únicas en su intervención en el ámbito de la microfinanciación en todo el mundo, entre las que se cuenta una combinación de objetivos tradicionales en este campo con el Programa de Trabajo Decente, la ejecución de actividades de microfinanciación en un marco basado en el reconocimiento de derechos, la ayuda a los pobres que trabajan y, por supuesto, la consecución de la implicación de los interlocutores sociales en la realización de este tipo de iniciativas. La microfinanciación es percibida cada vez más por los sindicatos como un medio para proteger a los trabajadores ante casos de insolvencia o de reducción de plantilla de las empresas, y los empleadores han acogido favorablemente los esfuerzos dedicados por la OIT a la creación de partenariados en esta área con bancos e instituciones financieras internacionales.

Sindicatos y empleadores participan activamente en la labor de los grupos de trabajo en materia de microfinanciación en la región, lo que exige la adquisición de nuevas destrezas y puntos de vista por todas las partes involucradas. Por ejemplo, los sindicatos serbios representantes de los trabajadores ferroviarios afrontaron inicialmente la inminente reestructuración empresarial desde una perspectiva tradicional, concentrándose sobre todo en la consecución de las máximas indemnizaciones posibles para sus representados. Sin embargo, pronto se interesaron también por las posibilidades de la microfinanciación, a fin de ayudar a sus trabajadores a obtener una renta sostenible en el futuro.

Al principio, algunos países mostraron ciertas reticencias respecto a la idea de proporcionar créditos a los desempleados. "Existieron ciertas reticencias, por ejemplo, de los Ministerios de Hacienda y de los bancos centrales, respecto a las ideas que pudieran dar lugar a un mayor endeudamiento de la población", recuerda Deboos. "Sin embargo, pronto comprendieron que tales inquietudes eran infundadas, ya que los fondos no se destinarían a financiar el consumo, ni a sistemas piramidales, causantes de algunos problemas de la región en el pasado." En realidad, los servicios financieros para la creación de empresas apoyan actividades de generación de renta y, por tanto, constituyen un instrumento significativo para el desarrollo económico.

Las iniciativas de fomento de programas de microfinanciación de la OIT en la región recibieron otro importante impulso en febrero de 2005, cuando la Unión Europea avaló oficialmente la microfinanciación como instrumento para combatir el desempleo. Tal decisión sigue siendo novedosa para numerosos responsables de la formulación de políticas en la región, pero cada vez es más conocida. "Ahora existe un interés cada vez mayor en este tipo de proyectos", señala Deboos.

© J. Maillard/OIT

El microcrédito ayuda a jóvenes empresarios a iniciar con buen pie proyectos innovadores.

La nueva era del comer

Hacer inventario tras el período del AMF

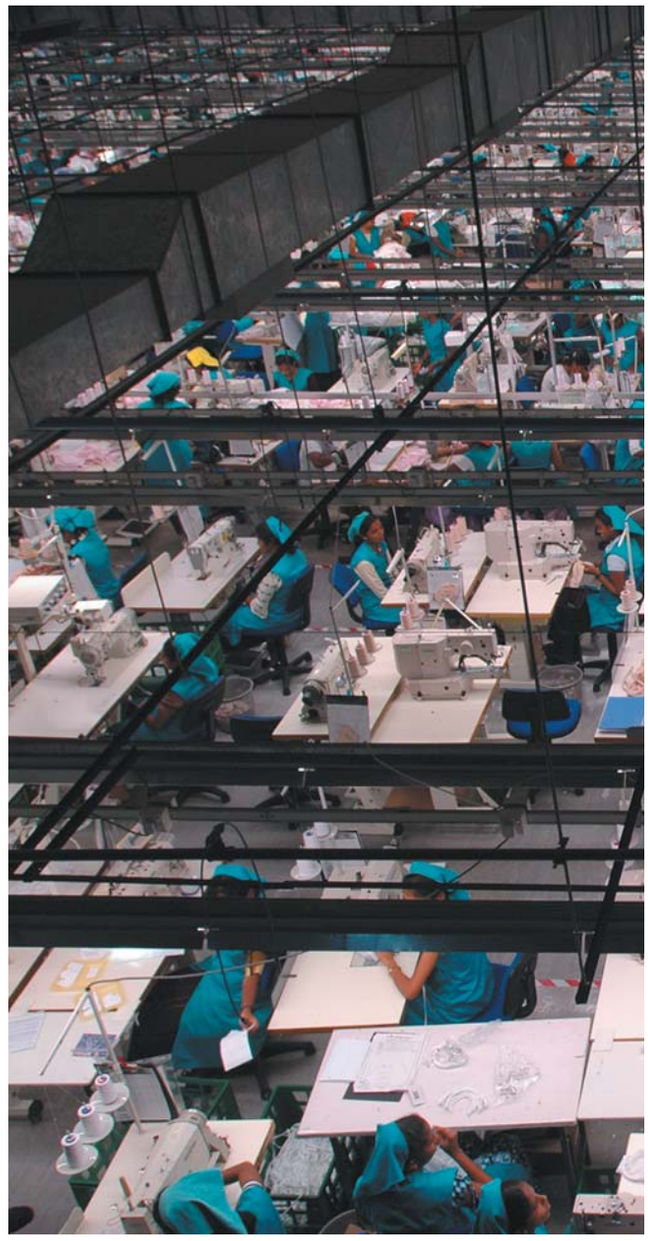
En los seis meses transcurridos desde que expiró el sistema de cuotas vinculado al Acuerdo Multifibras (AMF), se ha asistido a un intenso debate público acerca de la repercusión social, económica y sobre el empleo de esta nueva situación en el sector textil. ¿Significará el nuevo paradigma un aumento o una disminución del empleo para los trabajadores de los países en desarrollo, en transición y desarrollados? La OIT abordará la cuestión en octubre de 2005, cuando los delegados tripartitos se reúnan con el fin de examinar el futuro y trabajar para la consecución de una globalización justa.

GINEBRA – En los meses inmediatamente anteriores al 1 de enero de 2005, fecha en la que estaba prevista la extinción del sistema de cuotas que reguló el comercio mundial de textiles y prendas de vestir durante 40 años, muchos trataron de imaginar cómo sería el panorama del sector en la era posterior al AMF. ¿Se produciría un impacto económico y social? ¿Repercutiría en el empleo? ¿Se perderían puestos de trabajo y, en tal caso, dónde? ¿Qué países emergerían de la situación, fortalecidos o debilitados, en el ámbito del comercio textil internacional?

Siguen sin conocerse las respuestas a estas y otras preguntas. Sin embargo, a la luz de la incertidumbre entre países productores, trabajadores y empresas de todo el mundo, la OIT ha convocado una reunión tripartita para este otoño, con el fin de revisar la repercusión social y económica inmediata de la expiración del sistema de cuotas del AMF.

La reunión se centrará en la promoción de una globalización justa en el sector textil y del vestido en la época posterior al AMF y se celebrará en la sede principal de la OIT en Ginebra del 24 al 26 de octubre de 2005. Se otorgará prioridad a la formulación de estrategias encaminadas a garantizar el trabajo decente en todo el mundo y el fomento del diálogo social entre gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores respecto a las consecuencias y las tendencias relacionadas con la finalización del sistema de cuotas. Los participantes compartirán, asimismo, sus propias experiencias sobre el modo en que han ayudado y seguirán ayudando a sus respectivos mandantes a adaptarse al cambio de situación. A la conclusión de la reunión, los resultados de los debates y las recomendaciones que se formulen se presentarán al Consejo de Administración de la OIT.

Se ha invitado a participar a representantes de los gobiernos de los siguientes países: Bangladesh, Brasil, Camboya, China, Francia, Haití, India, Kenya, Lesotho, México, Marruecos, Filipinas,



cio textil

Rumania, Turquía, Estados Unidos, Burkina Faso, Egipto, República Dominicana, Italia, Madagascar, Sri Lanka, y Viet Nam. Además, asistirán a la reunión 15 delegados de los empleadores y 15 de los trabajadores. Se ha solicitado la asistencia de observadores del Banco Mundial, Organización Mundial del Comercio (OMC), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Unión Europea, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), Centro de Comercio Internacional y la Oficina Internacional del Textil y de Prendas de Vestir.

En un informe de la OIT que se prepara para la reunión se evalúa la repercusión inicial del final de >>

© K. Cassidy/OIT

>> las cuotas en el mundo del trabajo, y se examina la evolución de los acontecimientos desde la supresión de las cuotas en el primer trimestre de 2005. Se prestará especial atención a los principales países productores e importadores, revisando las iniciativas emprendidas en todo el mundo con la ayuda de la OIT con el fin de promover la competencia en el sector sin descuidar el mantenimiento de unas condiciones de trabajo decentes.

El mundo, pendiente de un hilo

En muchos sentidos, el AMF ha traído consigo una sensación de equilibrio en un contexto de creciente mundialización e interconexión del sector textil y de prendas de vestir en los últimos 40 años. El AMF, creado en 1974, rigió el intercambio mundial de textiles y prendas de vestir mediante un complejo sistema de cuotas establecido por los países industrializados para proteger sus respectivos sectores de la competencia externa. Como consecuencia, los exportadores de estos productos recorrieron el mundo a la búsqueda de países en que siguiera disponiéndose de cuotas adicionales, y en el proceso contribuyeron a crear millones de puestos de trabajo en naciones que, anteriormente, contaban, en todo caso, con un reducido sector exportador de textiles.

No obstante, el AMF constituía únicamente una solución finita, con el objetivo último de integrar el sector en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio a lo largo de un período diez años, mediante el desmantelamiento gradual del sistema de cuotas en cuatro fases, la última de las cuáles culminó el 1 de enero de 2005.

Sopesar las posibilidades

Un documento de trabajo publicado por la OIT en enero de 2005 bajo el título de "*Labour implications of the textiles and clothing quota phase-out*" (Consecuencias del desmantelamiento gradual de las cuotas aplicadas a textiles y prendas de vestir en el ámbito laboral) constituyó el primer intento por examinar la repercusión del final del sistema de cuotas del AMF. En dicho documento se examina el modo en que nueve exportadores (Bangladesh, China, República Dominicana, la Unión Europea, India, Pakistán, Filipinas, Rumania y Estados Unidos) anticiparon el cambio en normativas anteriores al 1 de enero de 2005.

El informe concluye señalando que los países del sur de Asia podrían salir más reforzados en el ámbito internacional que otros, con ventajas en lo que atañe a capacidad, mano de obra y eficacia en función de los costes que representan un mayor atractivo para las empresas compradoras. Entretanto, en los países que no se encuentran a la vanguardia del sector y dependían de las cuotas para garantizar la viabilidad, las cosas pueden empezar a cambiar. Ahora, a falta de infraestructura, confían en la inventiva para abordar la transición con la mayor dignidad y competitividad posible. Por ejemplo, Tailandia promueve Bangkok como un destacado centro de la moda para Asia, y Camboya pone todo su empeño en mejorar las condiciones de trabajo de los empleados.

El informe indica, asimismo, que el empleo podría caer como resultado de la supresión de las cuotas, particularmente en los países que las impusieron en el pasado. La OIT estima que, hacia 2018, se habrá producido una caída mundial que oscilará entre el 1 y el 2,5%. No obstante, la proliferación de cadenas de suministro internacionales podría mejorar la posición negociadora de los trabajadores en las empresas participantes, elevando así la calidad de las condiciones de empleo para la mano de obra empleada en el sector.

Se trata de conclusiones meramente hipotéticas, y aún está por comprobar el verdadero impacto global del final del sistema de cuotas en el comercio textil. En cualquier caso, para la OIT, abordar estas nuevas circunstancias de un modo socialmente responsable, en particular cuando la competencia internacional es elevada, exigirá la ejecución de estrategias sociales y económicas integradas en los ámbitos nacional e internacional. La reunión de octubre brindará una oportunidad ideal para que las delegaciones de gobiernos, empleadores y trabajadores de todo el mundo colaboren en la construcción de una globalización justa.

Para más información sobre la próxima reunión, sírvanse visitar:
www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/textile/iloact.htm

Fuentes: *http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/textile/wp224.pdf*, y *http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb293/pdf/gb-5.pdf.*

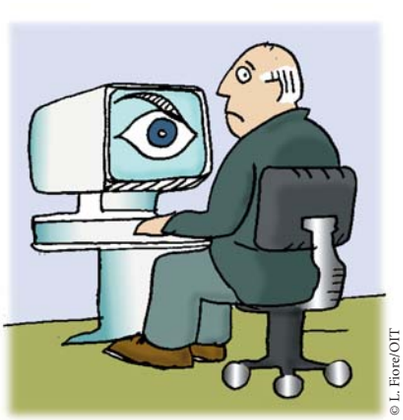
PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES EN CUESTIONES LABORALES

La aparición de Internet ha elevado enormemente la capacidad de las organizaciones y las empresas para comunicarse a escala mundial a una velocidad vertiginosa. Pero el acceso al ciberespacio ha generado, asimismo, nuevas condiciones y prácticas en el trabajo que no siempre resultan visibles para el ojo humano. La vigilancia en el lugar de trabajo ha surgido como una tendencia dinámica en la práctica gerencial mundial, y se sirve de medios como el software de seguridad y el vídeo para controlar la utilización que hacen los empleados del correo electrónico, Internet, el teléfono y otras comunicaciones, lo que ha propiciado un debate global generalizado sobre los derechos a la intimidad. En el presente número, Trabajo examina la vigilancia en el lugar de trabajo.

Más allá de la pantalla: vigilancia en el lugar de trabajo y el ojo invisible

George Orwell, que imaginó la más extrema de las distopías hace más de 50 años, no se sorprendería del curso de los acontecimientos en los lugares de trabajo del presente, saturados de tecnología. *Trabajo* informó de la cuestión de la creciente vigilancia del correo electrónico y el uso de Internet en el artículo "¿Quién tiene correo?" (Nº 40, agosto de 2001). Desde entonces, los analistas de Internet han señalado que el aumento de la vigilancia de las comunicaciones en las oficinas puede convertir la nueva era de las altas tecnologías en una "era oscura de la innovación". De hecho, muchos trabajadores en estos lugares de trabajo se preguntan hoy en día si 2005 es en realidad *1984*.



© L. Fiore/OIT

¿Se trata de una hipérbole electrónica o de un hecho real? Una revisión de encuestas *on-line* parece indicar que los propietarios de los equipos, cada vez más, desean conocer lo que los usuarios envían, descargan o remiten por correo electrónico, y con razón, porque repercute en su cifra de resultados. De hecho, los estudios ponen de manifiesto que muchos trabajadores utilizan Internet para navegar, leer *blogs*, jugar, comprar, reservar viajes, ver sitios de "ocio", comprobar inversiones e, incluso, apostar, es decir, para realizar actividades que no forman parte necesariamente de las descripciones de sus puestos de trabajo ni contribuyen a generar beneficios. Obviamente, los empleadores tienen razones de peso para querer saber si sus empleados se dedican a trabajar o a jugar en su puesto de trabajo, pero, ¿cuál es la línea que divide la intimidad y la responsabilidad respecto a la empresa?

Según un estudio, más del 70% de los usuarios de Internet adultos en **Estados Unidos** han accedido a la Red en el trabajo para su uso personal al menos en una ocasión, a pesar de que el 76% de las empresas vigila las conexiones a sitios *web* que efectúan sus trabajadores. Si Internet es el gran nivelador de las comunicaciones mundiales, y "globaliza" la gestión de la información, resulta igualmente nivelar en lo que respecta al modo en que afecta a los empleados, con independencia de su escala jerárquica. Los mensajes de correo electrónico dirigidos a "amigos" les ha costado el puesto de trabajo a algunos CEOs (*Chief Executive Officer*), mientras que el abuso de este medio como "conducta improcedente" o por razones personales ha provocado que un número mucho más amplio de empleados hayan perdido el suyo. (CNET news.com)

En la Encuesta 2005 sobre vigilancia y seguimiento electrónicos publicada conjuntamente con The ePolicy Institute y la American Management Association (AMA) se determinó que, a fin de "alentar" el cumplimiento, el 26% de las 526 empresas de Estados Unidos consultadas había despedido a trabajadores por un uso abusivo de Internet, y otro 25% había rescindido la relación laboral con empleados por un mal uso del correo electrónico. Así, desde las escalas jerárquicas superiores a las inferiores, los empleados y los empleadores que creen que pueden utilizar el correo electrónico u otras TI con impunidad, comienzan a pensárselo dos veces antes

>>

>> de actuar de tal modo. Cada vez en mayor medida, los trabajadores se encuentran con que, en algún lugar, de algún modo, sin su conocimiento, alguien supervisa, o puede supervisar, sus actividades *on-line*, sus mensajes de correo electrónico o los clics de su ratón; escucha o graba sus llamadas, o incluso realiza un seguimiento de sus movimientos e identidad. (AMA, mayo de 2005)

■ En este sentido, ¿se encuentra en peligro la intimidad en el lugar de trabajo? ¿Debería incluso existir intimidad en los lugares de trabajo? ¿Dónde debe trazarse la línea entre lo que resulta aceptable e inaceptable cuando se utilizan equipos de alta tecnología facilitados por las oficinas? ¿Quién "posee" los equipos que usamos y la información que procesamos? Éstas y otras preguntas son objeto de una atención renovada a medida que la cuestión de la comunicación pública frente a la privada gana en relevancia en el ámbito del trabajo.

■ Es mucho lo que está en juego: una encuesta llevada a cabo por una empresa de Estados Unidos que produce *software* para el seguimiento de las actividades informáticas y telefónicas de empleados cita estudios independientes en los que se refiere que los directivos encargados de las TI abordarán la gestión de 35 millones de usuarios remotos de Internet este año, con 14.000 millones de equipos conectados a la Red hacia 2010. Dicha empresa estima, asimismo, el coste de todo este tiempo *on-line* en 138.000 millones de dólares, sólo en **Estados Unidos**, basándose en el uso de Internet por unos 53 millones de empleados. (La empresa citada afirma también que el 30% de los intercambios entre equipos (*peer-to-peer*) consisten en descargas de material pornográfico, y que el 70% del total del tráfico de pornografía en Internet se produce en el horario de trabajo, de 9 a 5.)

■ El resultado es que, en ciertos lugares de trabajo, los directivos elevan el grado de vigilancia de las comunicaciones de sus empleados, fundamentalmente en los países industrializados. La encuesta 2005 de la AMA confirma este hecho. De las 526 empresas de Estados Unidos consultadas, el 76% mantiene fichas sobre el uso del correo electrónico, el teléfono e Internet por sus empleados. En torno al 65% emplea *software* especializado para bloquear las conexiones a sitios *web* considerados "inapropiados" por los departamentos de TI de la empresa o la organización. Asimismo, el 36% de los empleadores realiza un seguimiento de los contenidos, las pulsaciones del teclado y el tiempo pasado ante el ordenador, el 50% almacena y revisa los archivos informáticos de los empleados, y el 55% retiene y examina los mensajes de los miembros de sus plantillas.

■ Con todo, la mayoría de empleadores "notifica debidamente a sus empleados las ocasiones en las que se les vigila", señala la AMA: un 80% informa de manera efectiva a sus empleados de que todas sus "acciones en el entorno electrónico" son objeto de escrutinio, un 82% comunica a los empleados que la empresa almacena y revisa los archivos informáticos, un 86% advierte a sus plantillas del seguimiento del correo electrónico, y un 89% les notifica que se controla su utilización de Internet. "El uso del correo electrónico, el IM y los *blogs*, así como el contenido de Internet generan registros empresariales por escrito que representan el equivalente electrónico de las pruebas de ADN", señala Nancy Flynn, Directora Ejecutiva de The ePolicy Institute.

■ Varias de las empresas consultadas admitieron que utilizan nuevas tecnologías para llevar a cabo un seguimiento del rendimiento y la actividad de sus empleados. Algunas se sirven de estas herramientas novedosas para comprobar la identidad de sus trabajadores. El 5% emplea *software* de satélites de posicionamiento global (GPS) para efectuar seguimientos de teléfonos móviles; el 8% para controlar a los vehículos de la empresa; y el 8%, para comprobar la identidad de sus empleados. Con mayor lentitud se adoptan dispositivos biométricos como los escáneres dactilares (5%), equipos de reconocimiento facial (2%) y escáneres de iris (0,5%).

© L. Fiore/OIT

■ La Encuesta 2004 sobre el correo electrónico y el IM en el lugar de trabajo, realizada por la AMA y The ePolicy Institute, puso de relieve que a uno de cada cinco empleadores se les ha reclamado mensajes de correo electrónico como prueba por parte de tribunales y órganos de regulación, y que el 13% se ha visto inmerso en litigios relacionados con el lugar de trabajo cuyo factor desencadenante fue el correo electrónico de sus empleados. (En la ley de privacidad de las comunicaciones electrónicas de 1986 se establece la ilegalidad de interceptar las comunicaciones por parte de los empleadores, pero este precepto se aplica únicamente al teléfono, no al correo electrónico.) "La intimidad en los lugares de trabajo actuales es en gran medida ilusoria", afirma un experto. "En esta época de cubículos en salas abiertas, espacio de oficina compartido, ordenadores en red y teletrabajadores, resulta difícil aferrarse de manera realista a la creencia en la privacidad. La actividad laboral se lleva a cabo en equipos pertenecientes a empleadores que tienen un derecho legal sobre el producto del trabajo de los empleados que los utilizan.

■ De hecho, asegurarse de que los equipos facilitados al empleado se utilizan para trabajar, y no para las comunicaciones personales o, directamente, para jugar, supone un motivo de creciente preocupación para los empleadores. En una encuesta de escala mundial realizada entre directivos encargados de la seguridad de la información por *CIO Magazine* y PricewaterhouseCoopers en 2004, denominada *The Global State of Information Security* (El estado de la seguridad de la información en el mundo) se indicaba que el uso apropiado de Internet (46%), el uso apropiado del correo electrónico (56%), la administración de usuarios

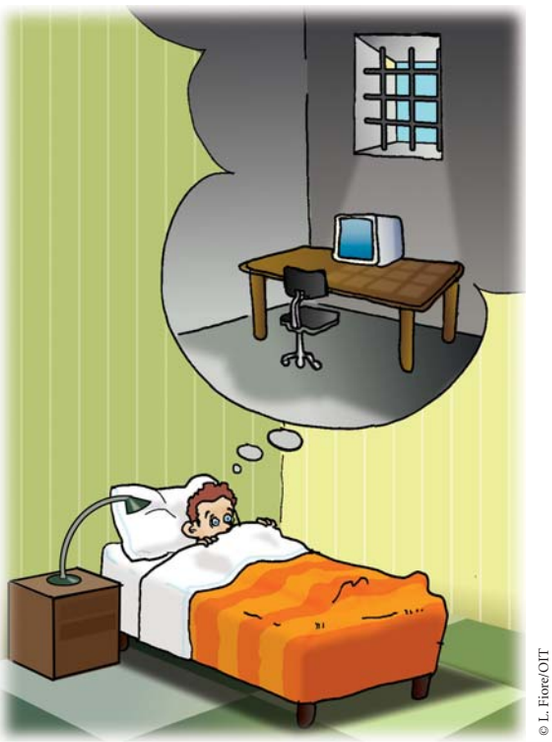
(69%), la administración de la seguridad de la red (55%) y la administración de la seguridad de los sistemas (52%) se incluían con gran frecuencia en las políticas de seguridad de sus empresas. El estudio se basó en las respuestas facilitadas por más de 8.000 profesionales de la seguridad de las TI de **62 países**.
Si bien resulta comprensible que ciertos empleadores puedan considerar con preocupación el tiempo y los beneficios perdidos a causa de Internet y el uso privado de capacidades para la comunicación de sus empresas, los empleados argumentan que, contrariamente a las buenas intenciones con las que se aplican, la vigilancia en el lugar de trabajo puede afectar negativamente a la cifra de resultados al minar la productividad de las plantillas y generar una baja moral y un incremento del estrés en el puesto de trabajo. Una encuesta aleatoria de lugares de trabajo realizada en 2004 por el Public Service Union de **Escocia**, que integra a 230 miembros procedentes en su mayoría del sector privado, puso de manifiesto que, en general, la repercusión de la vigilancia aplicada a los empleados afecta negativamente a su productividad. Más de la mitad de los consultados consideraron tal práctica como "degradante e inductora al estrés", y aseguraron que padecen ansiedad, y el 17% señaló que sufre de depresión. Otras reacciones a la práctica de la vigilancia de empleados comprenden la pérdida de sueño y un aumento del absentismo por enfermedad. (unison-scotland.org, enero de 2004)

■ En cualquier caso, ¿dónde se encuentra el límite? Los casos recientes de gran repercusión que han afectado a altos directivos indican que las autoridades comienzan a vigilar a los que vigilan. Por ejemplo, un ex primer ejecutivo de una gran empresa de telecomunicaciones en **Finlandia** y otros cuatro exempleados fueron declarados recientemente culpables de infringir la legislación en materia de derecho a la intimidad al ordenar el seguimiento de las llamadas de teléfono y los mensajes de correo electrónico de empleados. Las autoridades descubrieron docenas de casos de seguimiento de la actividad telefónica y de utilización del correo electrónico de 80 personas en el período comprendido entre 1997 y 2001, en particular, de empleados de los que se sospechaba que filtraban información sobre conflictos de gestión a los medios de comunicación. No se controlaba el contenido de las llamadas y los mensajes electrónicos, sólo las identidades. En la legislación sobre derecho a la intimidad de Finlandia se establece que sólo a la policía, con una orden del juzgado, le asiste el derecho a realizar escuchas de llamadas telefónicas. (ABC News, mayo de 2005)

■ En ocasiones, es posible que los que ocupan cargos superiores paguen un precio por vigilar a los situados en escalas inferiores de la jerarquía corporativa. El ejemplo clásico es el caso de un conocido CEO en Estados Unidos que perdió su trabajo recientemente por enviar mensajes de correo electrónico explícitos a una compañera con la que se suponía que mantenía una relación especial, no por el *affaire* en sí, sino porque el lenguaje inapropiado utilizado en los mensajes infringía el código de conducta de la empresa. (Wall Street Journal, mayo de 2005)

■ En algunos casos, los vínculos entre la actividad en el trabajo y fuera de éste son, a lo sumo, tenues, y los motivos de las rescisiones, aún más. En noviembre de 2004, una empleada de una importante línea aérea de Estados Unidos fue despedida por utilizar en su diario *web* imágenes "inapropiadas" y cuasi de ficción acerca de su trabajo como azafata, en el que se daba a conocer como "Reina del cielo". No recibió aviso ni explicación alguna por su despido, y ha presentado una reclamación por discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos. El incidente ha generado un amplio debate sobre conflictos de intereses, legislación laboral y libertad de expresión en los sitios *web* personales.

■ En el **Reino Unido**, las empresas se verán obligadas en breve a informar a sus empleados en aquellos casos en que sean vigilados. El Director General de Información (*Information Commissioner*) del Reino Unido ha publicado un código de prácticas diseñado para ofrecer a las empresas directrices inequívocas acerca de sus obligaciones con arreglo a la legislación de dicho país en materia de protección de datos y derechos humanos. Con las directrices se pretende "equilibrar las necesidades de los empleadores y los derechos de los empleados", señala el Director General, y añade que: "en realidad, hay pocas circunstancias en las que la vigilancia encubierta esté justificada." Al mismo tiempo, el *British Trades Union Congress* (TUC) ha incluido en su sitio *web* preguntas y respuestas sobre vigilancia y políticas de Internet. (BBC News, mayo de 2005)



© L. Fiore/OIT

■ Entretanto, en **Australia**, los empleadores de Nueva Gales del Sur pueden verse enfrentados en breve a una nueva ley que prohíbe el seguimiento encubierto del correo electrónico y el uso de Internet de los empleados. Un portavoz del *Australian Workers' Union* señaló asimismo que la nueva ley permitirá alcanzar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y de los empleadores, pero argumenta que las personas utilizan actualmente el correo electrónico como una versión moderna del teléfono, y la mayoría de los empleados no cree que sus teléfonos deban ser intervenidos en el trabajo automáticamente, y "eso debería aplicarse también al caso de Internet". (News24.com, mayo de 2005)

93ª Conferencia anual

CIT 2005: allanar el camino para la acción sobre las principales cuestiones laborales

Unos 3.000 delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores asistieron a la 93ª Conferencia anual del presente ejercicio, en la que se mantuvieron intensos debates sobre la necesidad de erradicar el trabajo forzoso, crear empleo para los jóvenes, mejorar la seguridad en el trabajo y abordar lo que Juan Somavía, Director General de la OIT denominó una "crisis mundial del empleo". A continuación se ofrece una visión general de los resultados de la reunión.

GINEBRA – "Enfrentados a una crisis global del empleo cuando se genera un aumento multimillonario del crecimiento del PIB pero apenas un modesto aumento en los puestos de trabajo, necesitamos todas las ideas que sirvan para orientar nuestras acciones", señaló Juan Somavía, Director General de la OIT, en su alocución de resumen de la 93ª Conferencia Internacional del Trabajo. "La credibilidad de la democracia y de los mercados abiertos están en juego. Esta Conferencia se ha enfrentado el reto al funcionar como un laboratorio de ideas para nuestros esfuerzos por lograr que el trabajo decente sea una meta global."

La reunión anual de los 178 Estados miembros de la OIT se constituyó efectivamente en un labo-

EL PRESIDENTE OLUSEGUN OBASANJO ALUDE A LA NECESIDAD DE TRABAJO DECENTE Y REDUCCIÓN DE LA DEUDA PARA CONSTRUIR UNA "NUEVA ÁFRICA"

El Presidente de Nigeria, S.E. Olusegun Obasanjo, instó a quienes respaldan el desarrollo de África a unirse a este continente en la consideración del programa de trabajo decente de la OIT como una meta de ámbito mundial, señalando que la creación de empleo se ha convertido en "un objetivo explícito y central" de las políticas económicas y sociales de África.

"Sería conveniente que la Cumbre del Milenio +5 siga el ejemplo de la Unión Africana y considere seriamente al trabajo decente como una meta global", agregó el Sr. Obasanjo, quien en la actualidad ejerce la presidencia de la UA. "Se entiende que los empleos que nos esforzamos por crear deberán ser significativos y dignificadores para que tengan el efecto esperado, y es por eso que la agenda de trabajo decente de la OIT es importante".

El Presidente de la República de Nigeria realizó asimismo un firme llamamiento a favor de la condonación de la deuda de los países de renta baja, al destacar que "somos serios al abordar las reformas y al buscar nuevas vías para el crecimiento y el desarrollo, pero no tendremos éxito si no hay una reducción de la deuda".

"Exhorto a quienes respaldan nuestro desarrollo a que establezcan plazos firmes para aumentar su asistencia oficial al desarrollo hasta la meta del 0,7 por ciento del PIB, y para que consideren seriamente diversas e innovadoras propuestas sobre esta cuestión", agregó. "A pesar que la condonación de deuda tendría el efecto de liberar recursos que son muy necesarios para el desarrollo, no será suficiente para proveer la cantidad necesaria con el fin de acelerar el avance hacia el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio", insistió, ante unos 3.000 representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. "Para lograr un desarrollo importante y sostenible en estas naciones se requiere una significativa reducción y cancelación de la deuda".

© M. Crozet/OIT

EL PRESIDENTE ABDELAZIZ BOUTEFLIKA ABOGA POR UNA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN

Abdelaziz Bouteflika, Presidente de la República Argelina Democrática y Popular, señaló ante los delegados a la conferencia que la próxima Cumbre de las Naciones Unidas, convocada para septiembre de 2005 con el fin de revisar la Declaración del Milenio, deberá promover un esfuerzo internacional renovado por dotar de una dimensión social a la globalización.

"Al igual que muchos otros ciudadanos del mundo me atrevo a alimentar la esperanza de que la próxima Cumbre de las Naciones Unidas... sabrá darle un impulso internacional a la tarea de lograr una globalización con dimensión social que contribuya a mantener la paz y la seguridad internacional", dijo el Sr. Bouteflika durante una sesión especial de la Conferencia Internacional del Trabajo.

El mandatario recordó a los delegados que "la globalización avanza rápidamente generando grandes temores en todo el mundo". Se refirió a la "trampa de la globalización" y a una "falta de empleo" generalizada, al destacar la importancia de promover el trabajo decente para "dar a la globalización una indispensable dimensión humana".

De acuerdo con el Presidente Bouteflika, uno de los fundadores de la Nueva Asociación para el Desarrollo en África (NEPAD), tanto ésta, como el mensaje de la cumbre especial de la Unión Africana sobre la pobreza y el empleo, celebrada en Ouagadougou el pasado año, abogan por lograr una "globalización con rostro humano". El Presidente instó a adoptar un modelo "humano y moderno" de desarrollo, y advirtió que este modelo "carece de sentido si no podemos asegurar el derecho a un empleo decente para todas las personas que tengan la edad suficiente y sean capaces para trabajar".

© M. Crozet/OIT

ratorio de ideas. Se examinaron cuestiones que van desde la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, al estado de las normas del trabajo en Belarús, Colombia y otros países, además de la situación actual de los esfuerzos por detener el uso del trabajo forzoso en Myanmar. Los delegados debatieron asimismo el estado actual de la jornada laboral y el modo de equilibrar la necesidad de flexibilidad con la protección de la seguridad, la salud y la vida familiar de los trabajadores.

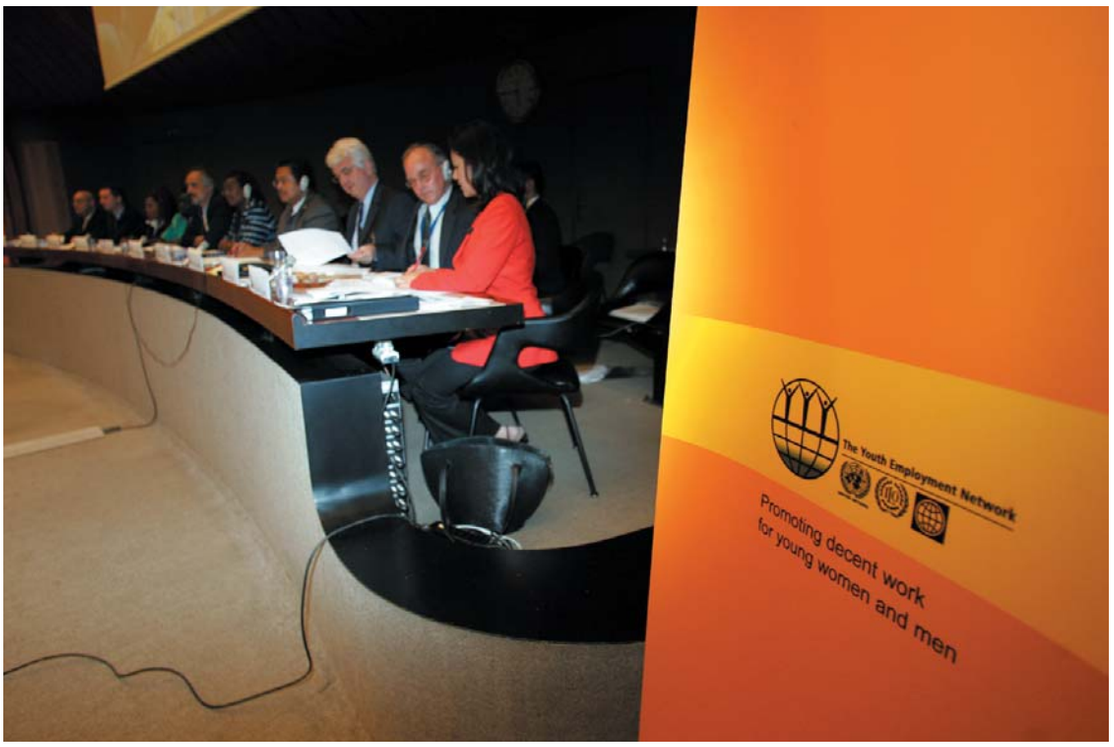
Dos eminentes oradores invitados trajeron a la Conferencia mensajes sobre la necesidad de reparar los problemas de la globalización y el trabajo decente. S.E. Abdelaziz Bouteflika, Presidente de la República Popular de Argelia y actual Presidente de la Liga Árabe, abogó por una nueva dimensión social de la globalización en la Cumbre del Milenio en septiembre de 2000. S.E. Olusegun Obasanjo, Presidente de Nigeria y actual Presidente de la Unión Africana (UA), instó a los que respaldan los esfuerzos de desarrollo en África a que se incorporen al empeño por conseguir que el programa de trabajo decente de la OIT se convierta en un objetivo mundial.

Ejerció como Presidente de la Conferencia el Sr. Basim Khalil Alsalim, Ministro de Trabajo del Reino Hachemita de Jordania. La Conferencia eligió como Vicepresidentes a Andrew J. Finlay

>>

PESCADORES EN 2007

En ausencia de quórum para la votación sobre una propuesta de Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, la Conferencia solicitó al Consejo de Administración que incluya el punto correspondiente en la agenda de la Conferencia de 2007, y que el informe presentado a la sesión plenaria de la Conferencia se utilice para su consideración ulterior. El tercer debate tendrá lugar entonces.



© G. Cabrera/OIT

>> (empleadores) de Canadá, a Hilda Anderson (trabajadores) de México, y a Galo Chiriboga Zambrano (gobiernos), Ministro de Trabajo y Empleo de Ecuador.

Aspectos destacados de la Conferencia

- La Conferencia aprobó un ***programa y un presupuesto*** de 594,31 millones de dólares de Estados Unidos para el bienio 2006-2007. En dicho presupuesto se propone un crecimiento real moderado del 1,1% para afrontar las necesidades de inversión institucionales y las partidas extraordinarias. El nuevo programa y el nuevo presupuesto otorgan prioridad al trabajo decente como objetivo global, y a las acciones necesarias a escala local, nacional, regional e internacional para su consecución, incluidos los Programas de Trabajo Decente Nacionales. El programa refuerza y consolida los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; generar mayores oportunidades para que hombres y mujeres logren un empleo y una renta decentes, y para el desarrollo empresarial; potenciar la cobertura y la eficacia de la protección social para todos; y fortalecer el tripartismo y el diálogo social. Propone asimismo iniciativas en materia de trabajo decente para los jóvenes, responsabilidad social corporativa, zonas francas industriales y economía informal.

- Los delegados de más de 100 países, frente a la realidad de unos niveles de desempleo juvenil sin precedentes en los últimos años, debatieron las vías de acceso al ***trabajo decente para los jóvenes*** y el papel de la comunidad internacional en el avance en la consecución de los programas de acción en materia de empleo juvenil. En su informe final, el Comité sobre Empleo Juvenil de la Conferencia concluyó que un plan de acción de la OIT para promover el empleo de los jóvenes ha de ser práctico y basarse en la generación de conocimientos, la defensa de derechos, la promoción de los derechos de los trabajadores jóvenes conforme a las normas internacionales del trabajo, y la asistencia técnica. Los delegados reconocieron que las oportu-

La Conferencia anual de la OIT convocó a más de 3.000 delegados, entre los que se encuentran ministros de trabajo y dirigentes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los 178 Estados Miembros de la OIT. Cada Estado Miembro tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos por parte del Gobierno y otros dos en representación, respectivamente, de los trabajadores y de los empleadores, cada uno de los cuales puede hacer uso de la palabra y votar con plena independencia. La Conferencia Internacional del Trabajo tiene por cometido adoptar normas internacionales del trabajo y supervisar su cumplimiento, establecer el presupuesto de la Organización y elegir a los miembros del Consejo de Administración. Desde 1919, la Conferencia ha servido de importante foro internacional para debatir sobre cuestiones sociales y laborales de alcance mundial.

LA COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS DEBATE DIVERSAS CUESTIONES

En el marco de los esfuerzos dedicados por la OIT a acabar con el empleo de trabajo forzoso en Myanmar, la Comisión volvió a celebrar una sesión especial sobre la aplicación por este país del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), como acción de seguimiento a las medidas adoptadas en el contexto del artículo 33 de la Constitución de la OIT. Se trata de la quinta ocasión en que se lleva a cabo tal sesión especial.

La Comisión, tras señalar que la extensión del trabajo forzoso en el país no había cambiado significativamente, y que sus peores formas siguen existiendo, se manifestó especialmente alarmada ante la intención declarada del Gobierno de procesar a quienes acuse de realizar alegatos falsos relacionados con el trabajo forzoso, y la evidente intimidación de los que reclaman por esta causa. Entre otros asuntos graves que requieren una resolución urgente figuran las graves alegaciones de trabajo forzoso pendientes, la libertad de movimientos del oficial de enlace, y la expedición de visados para reforzar la presencia de la OIT en Myanmar.

Indicando que la actitud de "esperar y ver" adoptada por la mayoría de los miembros desde 2001 no puede continuar, la Comisión instó a los miembros tripartitos a revisar sus relaciones con Myanmar de inmediato, también en lo que se refiere a la inversión extranjera directa y las empresas de titularidad estatal o militar, y a informar con posterioridad de lo sucedido ante la reunión del Consejo de Administración en noviembre. Dependiendo del curso de los acontecimientos en Myanmar, el Consejo de Administración estará preparado en dicha fecha para considerar la adopción de nuevas medidas.

La Comisión de Aplicación consignó sus conclusiones sobre Myanmar en un apartado especial por su continua omisión en la ejecución del Convenio (núm. 29). Además, la Comisión concluyó que, dado que la persistencia del trabajo forzoso no puede disociarse de la situación reinante de completa ausencia de libertad sindical, las funciones del oficial de enlace deben incluir la prestación de asistencia al Gobierno respecto al pleno cumplimiento de sus obligaciones con arreglo al Convenio (núm. 87).

En lo que se refiere a la libertad sindical en Bielorrusia, la Comisión señaló que el Gobierno de este país no ha adoptado ninguna medida concreta y tangible para dar cumplimiento a las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT. Puesto que aún no se conocen los pormenores de un Plan de acción del Gobierno sobre libertad sindical, la Comisión requirió que se envíe una misión de la OIT a Bielorrusia, con el fin de asistir al Gobierno y evaluar además las medidas que ha adoptado éste para cumplir las recomendaciones de la Comisión de Encuesta.

Además de esta sesión especial, la Comisión examinó otros 25 casos específicos relativos a cuestiones como la libertad sindical, trabajo forzoso, discriminación, trabajo infantil, política de empleo, inspección de trabajo y salarios.

nidades de trabajo decente para los jóvenes deberán aumentar considerablemente, haciendo especial hincapié en los países en desarrollo, donde vive el 85% de los más de 1.000 millones de jóvenes del mundo. El Comité animó asimismo a la OIT a continuar desempeñando un papel fundamental en la Red de Alto Nivel sobre el Empleo de los Jóvenes (YEN) creada por iniciativa del Secretario General de las Naciones Unidas, y a extender dicha Red a otros países, tanto desarrollados, como en desarrollo.

- El Comité sobre Salud y Seguridad consideró la pertinencia de un marco promocional en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo (SST). Los delegados decidieron que el instrumento que dé lugar al establecimiento de este marco debe tomar la forma de un Convenio, completado por una Recomendación. Los instrumentos propuestos facilitarán la disposición de la salud y la seguridad en el trabajo en un lugar elevado de las agendas de acción nacionales, y promoverán entornos de trabajo más sanos y seguros basados en el principio de prevención mediante la adopción de un planteamiento respecto a los sistemas de gestión, el desarrollo de programas nacionales de SST, y la mejora continua de los sistemas nacionales de SST.

- La Encuesta General debatida este año por el Comité de la Conferencia fue sobre la ***jornada de trabajo***. Aunque el Comité concluyó que las NIT que limitan la jornada de trabajo siguen siendo necesarias para contribuir a una competencia justa entre países en un mundo globalizado, en sus debates también quedó claro que los Convenios de la OIT núms. 1 y 30 no reflejan >>

© G. Cabrera/OIT

Feria del Saber de la CIT de 2005: conocimiento en abundancia

© G. Cabrera/OIT

En la Conferencia de este año se llevó a cabo la primera *Feria del Saber* encaminada a mostrar las buenas prácticas de la OIT y sus mandantes en materia de trabajo decente y economía informal. La Feria tuvo su origen en la solicitud efectuada por la CIT en 2002 respecto a una mayor visibilidad de tales tareas. La *Feria del Saber*, ubicada en el vestíbulo de entrada de los delegados, brindó una plataforma centralizada para divulgar información diversa y facilitar distintos materiales a los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Asimismo, y como aspecto más importante, la Feria ofreció a los delegados la posibilidad de adquirir nuevas perspectivas respecto a las programas y las actividades de la OIT en lo que respecta al trabajo decente y el sector informal en todo el mundo.

La Feria fue organizada por el Departamento de Integración de Políticas, con las aportaciones de las distintas oficinas de la OIT en África, las Américas, Asia y Europa, así como de otras unidades de la sede principal. Actualmente se preparan una versión para Internet de la Feria de conocimientos y un CD en el que figuran sus aspectos más destacados.

¿En qué consistió la Feria del Saber?

- Una **exposición** de gráficos en los que se muestran ejemplos de buenas prácticas en todo el mundo, relativos al entorno de formulación de políticas, la creación y el refuerzo de la representación, la expansión del empleo y los mercados y la mejora de las condiciones y la protección social. La exposición se muestra actualmente en la sede principal de la OIT.
- Una **presentación multimedia** que muestra un "modelo de cambio" para la economía informal, con el objetivo del trabajo decente para todos; una película de la OIT titulada *A Job at Any Price?* (¿Un trabajo a toda costa?) en inglés, francés y español; y los vídeos correspondientes a diversos proyectos de la OIT.
- Un **periódico** de la Feria en inglés, francés y español, con artículos sobre las iniciativas en curso relativas al trabajo decente y la economía informal.
- Tres **debates de expertos**, que comprendieron:
  - la intervención de los Vicepresidentes Empleador y Trabajador del Consejo de Administración, que reafirmaron su compromiso con las conclusiones de la CIT de 2002 e hicieron hincapié en cuestiones de gobernanza y representación;
  - la consideración de las opiniones de los medios académicos sobre la economía informal como interpretación teórica y concepto de organización para la cooperación técnica;
  - presentaciones a cargo del personal de la Organización y los mandantes de trabajos relacionados con la economía informal;
  - una feria de libros en la que se destacaron las publicaciones de la OIT pertinentes, a través de las presentaciones a cargo del personal de la Organización; y presentaciones en directo de la base de datos de recursos sobre la economía informal, disponible en http://www.ilo.org/dyn/dwresources/iebrowse.home, www.ilo.org/integration y www.ilo.org/infeco.

Día Mundial Contra el Trabajo Infantil

© G. Cabrera/OIT

En la Conferencia se conmemoró el cuarto Día Mundial contra el Trabajo Infantil con un llamamiento a la erradicación de esta forma de abuso en uno de los sectores más peligrosos del mundo: la minería y la cantería a pequeña escala, en un plazo de cinco a diez años. Con esta "llamada a la acción" se pretende liberar a un millón o más de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años que, según las estimaciones, trabajan actualmente en condiciones peligrosas en las minas y canteras de pequeña escala de todo el mundo. Para un consultar un informe pormenorizado al respecto, véase el apartado sobre trabajo infantil en esta revista.

>> plenamente las realidades modernas en la regulación del tiempo de trabajo y son percibidas por un número creciente de países como instrumentos en los que se prescriben normas excesivamente rígidas. Los delegados subrayaron la necesidad de encontrar un equilibrio entre la flexibilidad por un lado, y la protección de la seguridad, la salud y la vida familiar de los trabajadores, por otro. En el debate se hizo hincapié, además, en el importante papel del marco regulador, de la negociación colectiva y del diálogo social. La OIT presentará un documento a su Consejo de Administración en el que se resumirá el debate y se dejará la decisión sobre el seguimiento de éste en manos de sus mandantes tripartitos.

- Durante una sesión plenaria especial de la Conferencia, los delegados mantuvieron un profundo debate sobre la situación de los más de 12 millones de personas en todo el mundo atrapados en situaciones de ***trabajo forzoso***, incluidos unos 2,4 millones que son víctimas del tráfico de seres humanos. Condenaron firmemente esta forma de abuso por considerarlo una violación de la dignidad humana, y apoyaron el llamamiento del Director General de la OIT a favor de unan Alianza Mundial para abordar este problema global. El debate se basó en un Informe Mundial publicado en el marco del seguimiento a la Declaración de la OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada en 1998. La aplicación de la ley, las campañas de sensibilización, el refuerzo de capacidades de gobiernos e interlocutores sociales, la rehabilitación de las víctimas, las alianzas locales y mundiales y los programas de cooperación técnica sostenibles se identificaron como elementos esenciales en el empeño por erradicar el trabajo forzoso en todo el mundo. El Consejo de Administración de la OIT debatirá un plan de acción contra el trabajo forzoso basado en dicho informe y en el debate de la Conferencia sobre esta materia.

Para más información sobre estas cuestiones, véase el servicio de noticias y artículos de la OIT en www.ilo.org.

293ª Sesión del Consejo de Administración

Elección del nuevo presidente, aprobación del informe del Comité de Libertad Sindical

[1] *El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y determina el programa y presupuesto de la Organización, que se compone de 178 Estados miembros.*

© M. Crozet/OIT

El Consejo de Administración de la OIT[1] eligió a Carlos A. Tomada, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, como presidente de la Sesión correspondiente al período de reuniones 2005-2006. En su 293ª sesión, el Consejo examinó además diversos asuntos, entre los que figura un informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

El Sr. Tomada, abogado con una dilatada experiencia en relaciones laborales y negociación colectiva, lleva ocupando su actual cargo en Argentina desde mayo de 2003. Sir Leroy Trotman, secretario general del Sindicato de Trabajadores de Barbados y portavoz del grupo de trabajadores ante el Consejo de Administración, fue reelegido vicepresidente en representación de los trabajadores. Daniel Funes de Rioja, presidente del Departamento de Política Social de la Unión Industrial Argentina y presidente del Grupo de los Empleadores de la Organización de Estados Americanos de 1995 a 1998, fue reelegido vicepresidente empleador.

Libertad sindical

El Consejo de Administración aprobó el 337º informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En su reunión de mayo y junio, el Comité examinó 35 casos. En total, hay 120 casos presentados ante el Comité.

Este órgano hizo notar de forma especial los casos de Camboya, Colombia y la República Islámica de Irán, Myanmar y Zimbabwe en relación con la libertad sindical.

En el caso de Camboya, el Comité consideró un motivo grave de preocupación el asesinato de dos dirigentes sindicales, Chea Vichea y Ros Sovannareth, en el plazo de cuatro meses. El Comité lamentó profundamente que el Gobierno sólo ofreciera información limitada en relación con el asesinato de Chea Vichea y no enviara datos precisos acerca de las medidas adoptadas para determinar quiénes son los responsables del asesinato de Ros Sovannareth. El Comité instó al Gobierno a que lleve a cabo sin dilación investigaciones independientes para la identificación no sólo de los autores de estos crímenes, sino también

de los instigadores, y a que castigue a los responsables.

En el caso de Colombia, que el Comité lleva examinando desde 1995, éste deploró la situación de impunidad con respecto a los numerosos asesinatos y otros actos violentos cometidos contra los dirigentes sindicales. De acuerdo con el Comité, la impunidad contribuyó de forma inevitable al clima de violencia que afecta a todos los sectores de la sociedad y a la destrucción del movimiento sindical.

El Comité instó firmemente al Gobierno a que tome las medidas necesarias para proseguir las investigaciones comenzadas, y a que ponga fin a la intolerable situación de impunidad. A raíz de una solicitud del Comité para que su presidente se reuniera con una delegación gubernamental, el Gobierno colombiano invitó al presidente a que visitara el país y se reuniera con todas las partes interesadas.

El Comité alcanzó también conclusiones preliminares en el caso de la República Islámica de Irán en relación con los enfrentamientos con las fuerzas de seguridad del Gobierno en dos ocasiones, que acabaron con el arresto y el procesamiento de algunos dirigentes sindicales. El Comité solicitó al Gobierno la garantía de que se retirarían de inmediato todas las acusaciones contra los dirigentes sindicales relacionadas con la organización y participación en la manifestación del Día del Trabajo correspondiente a 2004. Solicitó además al Gobierno información detallada sobre los cargos concretos presentados contra los dirigentes sindicales.

El Comité prosiguió con el examen del caso de Myanmar relativo a la falta de un marco legislativo para la libertad sindical, la ausencia total de organizaciones de trabajadores reconocidas, y el arresto y encarcelamiento de los sindicalistas y trabajadores que habían planteado reivindicaciones laborales. Instó al Gobierno a que adoptara medidas concretas para garantizar el respeto de la libertad sindical en Myanmar, tanto en la legislación como en la práctica, en un futuro inmediato, y le recordó que cuenta para ello con la asistencia técnica de la Oficina.

El Comité volvió a examinar el caso de Zimbabwe, incluidas las acusaciones sobre detenciones y arrestos arbitrarios, intimidación a sindicatos, acoso y despidos de afiliados y dirigentes sindicales por el ejercicio de actividades sindicales legítimas. Con respecto a la expulsión de una misión sindical que viajó al país, el Comité consideró legítimo que un movimiento sindical solicite asesoría y apoyo de otros movimientos sindicales consolidados en la región, con el fin de contribuir a la defensa o el desarrollo de las organizaciones sindicales nacionales. El Comité solicitó al Gobierno que permitiera en el futuro este tipo de misiones de apoyo mutuo, e hizo notar con profunda preocupación que la situación de los sindicatos en Zimbabwe no sólo no ha evolucionado, sino que posiblemente haya empeorado.

NUEVO PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN: "EL EMPLEO ES EL MOTOR DEL DESARROLLO"

El nuevo presidente del Consejo de Administración, Carlos A. Tomada, afirma que es necesario asumir la importancia que tiene el empleo para la estabilidad democrática y la lucha contra la pobreza. En una conversación mantenida con la revista *Trabajo,* el Sr. Tomada señaló que el vínculo existente entre empleo, democracia y pobreza será el punto principal del programa de la próxima Cumbre de las Américas prevista para noviembre en la ciudad argentina de Mar del Plata.

"El crecimiento económico, la distribución equitativa de la renta y la cohesión social sólo son posibles con trabajo decente", dijo Carlos A. Tomada cuando asumió la presidencia del Consejo de Administración de la OIT para el período 2005-2006. El ministro argentino de Trabajo, Empleo y Seguridad Social afirmó que uno de los objetivos de su gestión al frente del órgano ejecutivo de la OIT será "realizar todos los esfuerzos a mi alcance para que la promoción del trabajo decente figure en un lugar central de la agenda de todos nuestros países".

"El empleo es el motor del desarrollo, y debe empezar a considerarse como uno de los ejes del crecimiento económico", precisó.

El ministro comentó que la necesidad de crear más y mejores empleos es una cuestión que en los últimos años ha aparecido de forma reiterada en los programas políticos de los países de América Latina, y destacó que éste fue uno de los motivos por los que la próxima Cumbre de las Américas se ha dedicado a "Creación de empleo para combatir la pobreza y fortalecer la gobernanza democrática".

El encuentro, que se celebrará el 4 y 5 de noviembre en la ciudad costera argentina de Mar del Plata, reunirá a los líderes políticos de América del Norte, del Sur y Central, así como a los del Caribe. Según el ministro, muchos países de la región sufren ya unos niveles altos de exclusión y empobrecimiento social, y que sólo resolviendo estos problemas "podemos conseguir unas democracias sostenibles". (Las opiniones del nuevo presidente están recogidas con más detalle en un artículo que puede consultarse en la página www.ilo.org, de julio de 2005.)

Los lugares de trabajo seguros se convierten en objetivo universal de los participantes en el Día Mundial

Las estadísticas de la OIT indican que cada año se producen más muertes y lesiones relacionadas con el trabajo, debido en parte a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo. Las enfermedades de origen profesional se han convertido también en un riesgo importante. En este Día Mundial para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, celebrado el 28 de abril, se escucharon voces de todo el mundo que hablaron de la importancia de tener lugares de trabajo seguros.

El Día Mundial para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que hunde sus raíces en el Día en Memoria de los Trabajadores, 28 de abril, que comenzaron a celebrar en 1989 los sindicatos canadienses en conmemoración de los trabajadores muertos o lesionados, y que ahora celebra el movimiento sindical en más de un centenar de países, lo organizó la OIT por vez primera en 2003 como forma de atraer un interés tripartito sobre la misión de reducir las muertes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo.

© M. Crozet/OIT

Este año, las oficinas de la OIT y los mandantes tripartitos en más de 60 países lo festejaron con actividades que incluyeron manifestaciones, conferencias y actos con los medios de comunicación, en tanto que en Ginebra, la OIT unió sus esfuerzos con la Organización Mundial de la Salud (OMS) para llamar la atención sobre la necesidad creciente de establecer una cultura de seguridad preventiva a escala mundial. El sector de la construcción, que tiene una de las tasas de accidentes más altas, recibió una atención especial en 2005.

En Argelia, con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se creó un sello postal que fue presentado en la ceremonia inaugural. En Yereván, Armenia, tuvo lugar un evento por el partenariado social en el que, entre otras cosas, se creó el primer comité bipartito sobre seguridad a escala empresarial, resultado de una iniciativa de ámbito local que funciona con ayuda de la OIT para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo. Y el Primer Ministro de Tailandia grabó en vídeo un mensaje especial para celebrar este Día, que fue retransmitido por canales de radio y televisión de todo el país.

"La prevención comienza con un compromiso de colocar la seguridad y el bienestar de los trabajadores en el corazón de las políticas a todos los niveles. Éste es el punto de partida de cualquier medida encaminada a reducir el riesgo de lesiones y enfermedades profesionales", afirmó Juan Somavía, Director General de la OIT, en una declaración preparada para este Día. "Debemos proponernos como objetivo el establecimiento de una cultura de la seguridad y la salud. La seguridad debe convertirse en algo reflejo en todos los lugares de trabajo".

El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, que se cobran aproximadamente dos millones de vidas cada año, parece ir en aumento debido a la rápida industrialización de algunos países en desarrollo, según nuevas estimaciones de la OIT. Jukka Takala, director del Pro-

grama de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT, afirma que el problema está empeorando puesto ya que en los países de desarrollo reciente los trabajadores suelen proceder de zonas rurales y disponen de escasa cualificación y poca formación en prácticas de trabajo seguras. "La mayoría de ellos nunca ha trabajado con maquinaria pesada, y algunos tienen escasa o nula experiencia en peligros industriales como la electricidad, de forma que desconocen lo peligrosos que éstos pueden ser", afirmó Takala. "En todo caso, son elementos que forman parte de los tipos de trabajo que están disponibles para los trabajadores con escasas cualificaciones en los países en proceso de industrialización rápida."

Cada año se producen aproximadamente 60.000 accidentes mortales en obras de construcción, que representan el 17 por ciento de todos los accidentes mortales en el lugar de trabajo, y los trabajadores de este sector están expuestos a una serie de riesgos para la salud, como exposición a polvo cargado de amianto, sílice y productos químicos peligrosos.

Una evaluación realizada recientemente por la OIT sobre los accidentes y las enfermedades en el lugar de trabajo mostró que el riesgo de enfermedad profesional se ha convertido en el principal peligro al que se enfrentan los trabajadores, que causa cada año 1,7 millones de muertes relacionadas con el trabajo, por encima de los accidentes mortales en una proporción de cuatro a uno.

Sello emitido en Argelia.

Entre esas enfermedades se encuentran el cáncer por exposición a sustancias peligrosas, las enfermedades musculosqueléticas, las enfermedades respiratorias y las enfermedades transmisibles causadas por exposición a agentes patógenos.

Actualización: el enfoque SOLVE para abordar los problemas psicosociales en el trabajo

Al cumplir su quinto año, SOLVE, la iniciativa lanzada por el Programa SafeWork de la OIT para abordar los problemas psicosociales en el trabajo se extiende ya a 40 países y los materiales para el curso están disponibles ahora en ocho lenguas. Sindicatos y empleadores consideran valioso el enfoque del programa, basado en la integración y el diálogo.

GINEBRA – Para los trabajadores, los problemas psicosociales pueden ser causa de enfermedades, lesiones, estigmatización, aislamiento e incluso muerte. Y pueden tener una repercusión considerable en el empleador, en términos de días de trabajo perdidos, aumento de accidentes, reducción de la productividad, mayores costes de los seguros y disminución del estado de ánimo.

Lanzado en 2001, la metodología SOLVE incluye una política y un paquete educativo orientado a la acción que abordan cuestiones relativas al estrés, las drogas y el alcohol, la violencia, el VIH/SIDA y el consumo de tabaco de un modo integrado. El programa subraya que tales problemas son importantes amenazas no sólo para los trabajadores, sino para el rendimiento de la empresa, y reconoce que el lugar de trabajo puede ser el lugar perfecto para abordar estos problemas a través de la acción conjunta de trabajadores y empleadores.

"Estos problemas causan un efecto combinado y no pueden abordarse de forma aislada. Están relacionados entre sí y, por tanto, es necesario que las políticas que se ocupan de ellos también lo estén.

El programa SOLVE, diseñado en principio para su aplicación a la industria, ha servido de base para el desarrollo de adaptaciones especiales a los sectores sanitario, de transporte aéreo y de la administración pública, y se están realizando adaptaciones para los trabajadores de urgencias, el sector marítimo y la educación pública.

>>

>>

El programa incluye un completo manual para los participantes, cuyos componentes se imparten en un curso interactivo de cuatro días con el que se intenta promover la comprensión de las interrelaciones entre los cinco problemas relacionados con la salud y abordarlos de manera integrada. Desde su lanzamiento, se han impartido más de 75 cursos, prestando servicios a más de 1.000 participantes de 45 países. Hay 40 países con los recursos necesarios para impartir los cursos de SOLVE.

© M. Crozet/OIT

Una de las características de SOLVE que mejor ha sido acogida ha sido su interés por la cooperación entre trabajadores y empleadores al abordar cuestiones psicosociales.

La reciente sesión de SOLVE, celebrada en Montreal, Canadá, para el programa de asistencia conjunto de Air Canada y la Asociación Internacional de Maquinistas y Trabajadores Aeroespaciales (IAMAW) es un ejemplo de este planteamiento. El curso incluía sesiones de "inversión de funciones" durante las que los representantes sindicales asumían funciones directivas y el vicepresidente de Recursos Humanos desempeñaba el papel de representante sindical. En las evaluaciones posteriores a la sesión, las dos partes señalaron que el ejercicio de cambio de función les había permitido comprender mejor al otro.

Con diversos mecanismos de evaluación en vigor, debe señalarse que los participantes han sabido aprovechar también la posibilidad que brinda el programa SOLVE de consolidar una capacidad continua para hacer frente a los cambiantes desafíos que entrañan los problemas psicosociales.

"Una dificultad es que las cuestiones psicosociales en el trabajo son complejas y cambian constantemente. Pero si uno tiene un planteamiento integral desde un primer momento, es más fácil adaptarse a los nuevos desafíos conforme se van presentando", afirma R. Thomas Buffenbarger, presidente internacional de la IAMAW. "Por esa razón nos gusta que el programa SOLVE haga hincapié en sentar a la mesa a empleadores y sindicalistas para garantizar que las soluciones son integrales, y para hacerlo en un marco de diálogo y cooperación."

El Dr. Anomi Jayasinghe, director médico de Sri Lankan Airways, expresa su conformidad: "Puesto que una plantilla saludable es un activo para cualquier organización, el concepto de SOLVE puede usarse con eficacia para ayudar a construir la visión y la misión de una organización, ya que las ideas expresadas en el programa SOLVE conducen a mejorar la salud de los trabajadores, la productividad, el estado de ánimo y la motivación."

El Director General pronuncia un discurso en el foro de la OIT-CE en Turín

TURÍN – Los altos funcionarios de la Oficina Internacional del Trabajo (ILO) y la Comisión Europea (CE) se reunieron en el Centro de Turín (Italia) en el mes de mayo para buscar nuevas formas de dar un mejor acceso a los trabajadores de todo el mundo a las ventajas del comercio internacional. Entre los principales oradores se encontraban Juan Somavía, Director General de la OIT, Peter Mandelson, Comisario responsable de comercio de la CE y J. K. Adda, ministro de Mano de Obra, Juventud y Empleo de Ghana.

La celebración del foro tuvo como telón de fondo la creciente brecha entre el desempleo y el crecimiento de la producción. En 2004, un crecimiento relativamente sólido, del 5 por ciento, en la producción mundial superó holgadamente el crecimiento del empleo, del 1,7 por ciento, lo que confirma una proporción decreciente entre el empleo y el crecimiento de la producción en la pasada década. Aunque la producción y la mano de obra mundiales aumentaron en 55 y 24 por ciento, respectivamente, entre 1991 y 2005, el empleo creció sólo un 22,8 por ciento. En consecuencia, las cifras de desempleo aumentaron en un 45 por ciento y continuó la tendencia sostenida hacia un aumento del empleo en la economía no estructurada.

Una de las cuestiones fundamentales que se abordó fue la necesidad de inversión y consolidación de capacidades en apoyo de las políticas e instituciones nacionales de índole económica y social, en ámbitos como la valoración del impacto de las políticas comerciales en el empleo y las condiciones de trabajo, el aumento de la intensidad de crecimiento del empleo y la adaptación al cambio a través de políticas activas del mercado laboral. Sin tales medidas, se corre el riesgo de dejar a los más

débiles y los más pobres al margen de la globalización.

"Necesitamos un paquete de políticas en materia económica, social y medioambiental que potencien al máximo las ventajas de la ampliación del comercio, que reduzcan al mínimo los costes y que garanticen que las cargas y los dividendos de la integración internacional se compartan equitativamente, tanto dentro de los países como entre ellos", dijo Somavía.

El Comisario Mandelson se mostró de acuerdo con lo anterior: "La política comercial no sustituye a la política social, pero si se maneja correctamente, la liberalización del comercio multilateral puede fomentar el crecimiento económico a largo plazo, combatir la pobreza y elevar los niveles de vida y de trabajo", afirmó.

Presidió el foro Enrique Barón-Crespo, presidente de la Comisión de Comercio Internacional del Parlamento Europeo y anterior presidente del Parlamento. Los dos interlocutores sociales que intervinieron fueron John Monks, secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), y Francois Perigot, presidente de la Organización Internacional de Empleadores.

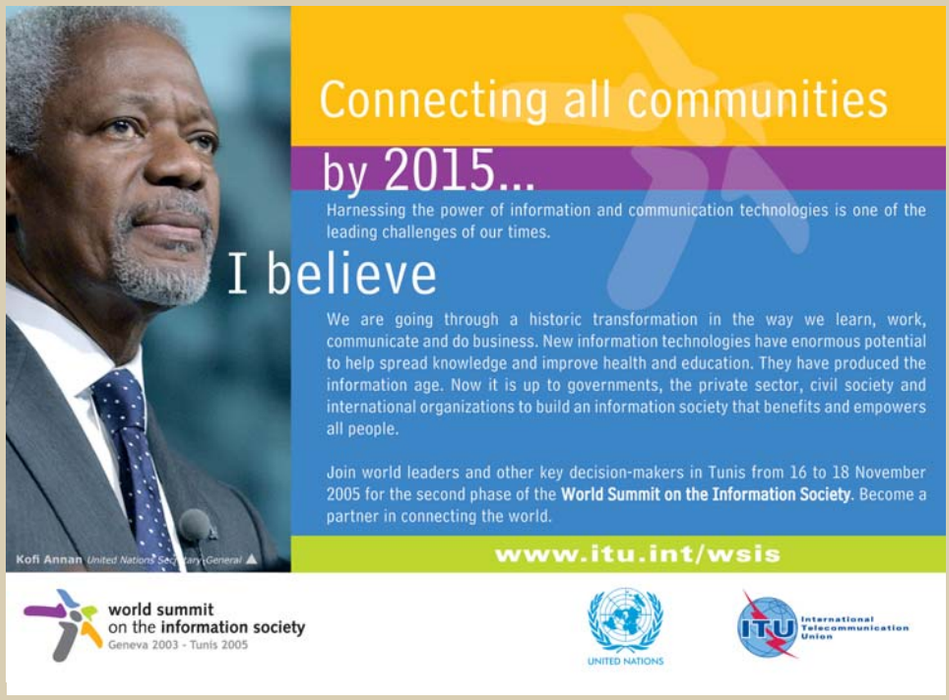
© OIT/Turin Centre

LA OIT LANZARÁ UN PROGRAMA DE ACCIÓN SOBRE CUALIFICACIONES Y EMPLEABILIDAD EN LAS TELECOMUNICACIONES

La OIT va a lanzar un programa de acción para abordar las destrezas y la empleabilidad en los servicios de telecomunicaciones como medida de seguimiento a la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información (CMSI), celebrada en noviembre de 2005 en Túnez. El programa se centrará en las regiones que necesitan que tanto las empresas como los trabajadores se adapten a un mercado que avanza con rapidez, como es el caso de África occidental y Europa oriental.

Está previsto que el programa se ejecute desde 2006 a 2007, y asistirá a los Estados miembros de la OIT en sus esfuerzos para reducir la brecha digital cultivando el diálogo social y abordando la transferencia de destrezas a África, entre otros puntos. Incluirá investigación de competencias y empleabilidad, orientación en materia de formulación de políticas y actividades de promoción de la formación.

Durante el programa, la OIT llevará a cabo una encuesta sobre buenas prácticas entre sus Estados miembros relativas a las destrezas y la empleabilidad en los servicios de telecomunicaciones. Se prestará asistencia técnica a los interlocutores sociales para el desarrollo de la consolidación de capacidades a fin de aplicar las mejoras. En el contexto de la reestructuración o la sustitución de los trabajadores que se jubilan, se hará hincapié en la inclusión de medidas especiales para garantizar los intereses de las mujeres, los jóvenes y los trabajadores temporales.



RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

UN ANÁLISIS PERIÓDICO DE LOS ACONTECIMIENTOS Y LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O RELACIONADOS CON ESTA INSTITUCIÓN QUE SE DESARROLLAN EN TODO EL MUNDO

Contribución de la OIT al informe 2005 sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio

■ La OIT, a través de su Oficina de Estadística (STAT) y el Equipo de Tendencias del Empleo (TRENDS), ha efectuado una contribución sustancial al *Informe sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio de las Naciones Unidas*, recién publicado por esta organización. El informe se elaboró en respuesta a la llamada efectuada por la Asamblea General de Naciones Unidas para que se informe periódicamente de los avances obtenidos en la consecución de los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) en todo el mundo. El seguimiento de los resultados de desarrollo se basa en un conjunto de 48 indicadores estadísticos establecidos a tal efecto. Véase: *http://unstats.un.org/unsd/mi/pdf/MDG %20Book.pdf.*

■ La OIT, como miembro del Grupo de Expertos Interinstitucional de Naciones Unidas, es responsable de compilar y analizar el conjunto maestro de datos (a escala nacional, regional y mundial) relativo a los dos indicadores específicos de los ODM que atañen al ámbito del trabajo:

Indicador 11 – Porcentaje de mujeres entre los empleados asalariados en el sector no agrícola

Indicador 45 – Tasa de desempleo de jóvenes comprendidos entre los 15 y los 24 años, por sexo y total

Este esfuerzo sirve asimismo para (a) avanzar en el conocimiento de los vínculos esenciales entre trabajo decente y la reducción de la desigualdad de género en los mercados de trabajo, en el marco del objetivo 3 *Promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer*, y (b) procurar que el empleo decente y productivo ocupe un lugar central en la formulación de políticas con el fin de *Fomentar una asociación mundial para el desarrollo* (objetivo 8), de modo que se promueva una globalización justa.

■ La contribución de la OIT al proceso global de seguimiento ha puesto de relieve, asimismo, los importantes vínculos existentes entre el trabajo decente y otros objetivos. En lo que se refiere al objetivo 1 *Erradicar la pobreza extrema y el hambre*, la OIT subrayó que, para lograr su consecución, los 535 millones de hombres y mujeres pobres que trabajan deberían encontrar un empleo decente y productivo que les permita situarse, tanto a sí mismos, como a sus familias, por encima del umbral de pobreza cifrado en 1 dólar de Estados Unidos al día. En cuanto al objetivo 2 *Lograr la enseñanza primaria universal*, la promoción de la enseñanza básica y de las destrezas profesionales mejoraría las oportunidades de empleo y de generación de ingresos. De este modo, mejorarían a su vez las vidas de los adultos que trabajan, de manera que los niños y niñas pudieran asistir a la escuela y alcanzar un mejor desempeño en ella, libres de los obstáculos que impone el cumplimiento de obligaciones laborales.

■ Por lo que atañe al objetivo 6 *Combatir el VIH/SIDA, el paludismo y otras enfermedades*, la OIT indicó que las pérdidas de población activa ascienden a 28 millones de hombres y mujeres en 2005, es probable que alcancen los 48 millones para 2010, y podrían elevarse a 74 millones en torno a 2015, dando lugar al empeoramiento de las desigualdades de género, el agravamiento del trabajo infantil y la merma de una protección social que ya resulta inadecuada. Para alcanzar el objetivo 7 *Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente*, necesitarían crearse puestos de trabajo que permitieran a

© M. Crozet/OIT

ODM Objetivo 1: Erradicar el Hambre y la Extrema Pobreza.

© M. Crozet/OIT

ODM Objetivo 2: Conseguir una Educación Primaria Universal.

los habitantes de los suburbios mejorar su estilo de vida y las infraestructuras que les rodean. Para las economías de todo el mundo, la globalización plantea tanto oportunidades como retos: la OIT seguirá aprovechando las importantes oportunidades generadas, y abordando los numerosos retos existentes para crear un entorno laboral mejor.

Para más información, pónganse en contacto con la Oficina de Estadística de la OIT para el Indicador 11, a través de la dirección de correo electrónico: stat@ilo.org y el sitio web*: www.ilo.org/stat; y con el Equipo de Tendencias del Empleo para el Indicador 45, mediante la dirección de correo electrónico: kilm@ilo.org y el sitio* web*: www.ilo.org/trends*

Los países del Sudeste Asiático y el Pacífico trazan las direcciones para el avance en materia de trabajo decente

■ Del 5 al 8 de abril de 2005, representantes del gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores de Australia, Fiji, Indonesia, Kiribati, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Filipinas, Samoa, Islas Salomón, Timor Leste y Vanuatu asistieron al 2º Foro Tripartito Subregional del Sudeste Asiático y el Pacífico sobre Trabajo Decente, celebrado en Melbourne, Australia. En el foro se abordaron cuestiones fundamentales, como la mejora de la protección social para los trabajadores y sus familias; el incremento del desempleo, y en particular entre los jóvenes; la ampliación de las actividades económicas en el sector no estructurado; y la repercusión de la globalización. En el debate se pusieron de relieve los intereses prioritarios específicos de los mandantes en la subregión y se trazaron las direcciones relativas a la labor de la OIT en el futuro. En el foro se revisó asimismo la respuesta de la OIT al tsunami y otras situaciones de emergencia en la región, como la vinculada al VIH/SIDA, que afecta al empleo y los medios de vida de la población.
Un resultado concreto fue la puesta en marcha de nuevos proyectos de cooperación técnica en el ámbito del VIH y la salud y la seguridad en el trabajo. En abril de 2005 se celebró una sesión especial para nuevos miembros de la OIT (Kiribati, Samoa, Islas Salomón, Timor Leste y Vanuatu), con el fin de brindar a los delegados la oportunidad de ampliar sus conocimientos sobre la OIT y de capacitarles para hacer uso de la gama completa de servicios que presta la Organización.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Manila, en el teléfono: +(632) 580.9900, el fax: +(632) 580.9999 o la dirección de correo electrónico: manila@ilomnl.org.ph

Consolidación de las normas de la OIT sobre el trabajo marítimo

■ La Oficina Internacional del Trabajo ha puesto en marcha un importante proyecto de consolidación del

© P. Lissac/OIT

cuerpo de más de 60 instrumentos vigentes sobre el trabajo marítimo en un único instrumento, con arreglo a las recomendaciones formuladas por la Comisión Paritaria Marítima de la OIT en enero de 2001. El objetivo de la consolidación es acercar el sistema de protección contenido en las normas existentes a los trabajadores interesados, de un modo coherente con la situación de rápido desarrollo de este sector globalizado, y con el fin de mejorar la aplicabilidad del sistema, de manera que los armadores y los gobiernos interesados en brindar unas condiciones de trabajo decentes no tengan que soportar una carga poco equitativa al garantizar tal protección. El objetivo de la consolidación es procurar una mayor coherencia y claridad, una adaptabilidad más rápida y la aplicabilidad general.

© M. Crozet/OIT

Con anterioridad a la Conferencia Internacional del Trabajo que debe celebrarse en febrero de 2006, se alcanzó un consenso sobre las principales cuestiones pendientes del proyecto de Convenio en una Reunión tripartita intermedia sobre el seguimiento de la Conferencia Técnica Marítima Preparatoria, que tuvo lugar en Ginebra del 21 al 27 de abril de 2005.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Departamento de Actividades Sectoriales (SECTOR), en el teléfono: +41.22 0.7990.7513, el fax: +41.22.799.7296 o la dirección de correo electrónico: sector@ilo.org

Puesta en marcha de la tercera oleada de proyectos sobre VIH/SIDA

■ Indonesia es el primero del nuevo grupo de países en los que la OIT desarrolla Programas de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo con la financiación del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) que inicia la puesta en práctica de dichas iniciativas. En un futuro próximo seguirán el mismo ejemplo Burkina Faso, Camerún, China, Malawi, Sri Lanka y Trinidad y Tobago, elevando el número total de países incluidos en el Programa sobre VIH/SIDA de la OIT y USDOL a 23. Los otros países son Barbados, Belize, Benin, Botswana, Camboya, Etiopía, Ghana, Guyana, India, Jamaica, Lesotho, Nepal, Rusia, Sudáfrica, Swazilandia y Togo.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con el Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, en el teléfono: +41.220.7990.6486, el fax: +41.22.7990.6349 o la dirección de correo electrónico: iloaids@ilo.org

OIT/SIDA y OPEP desarrollan políticas sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo

■ OIT/SIDA y el Fondo de la OPEP para el Desarrollo Internacional desarrollan un proyecto para la ejecución de políticas y programas sobre el VIH/SIDA en los lugares de trabajo de diversos países de África, América Latina y el Caribe. El proyecto contribuirá a elevar la capacidad de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de todo el mundo para diseñar y aplicar políticas y programas exhaustivos en el lugar de trabajo en materia de prevención, atención (incluido el tratamiento siempre que resulte viable) y protección de derechos. Los países participantes en el África subsahariana son Guinea, Guinea-Bissau, Kenya, Madagascar, Mozambique, Senegal, Sierra Leona y Zimbabwe. En América Latina, los países participantes son Bolivia, Paraguay, Perú y Suriname.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con el Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo, en el teléfono: +41.220.7990.6486, el fax: +41.22.7990.6349 o la dirección de correo electrónico: iloaids@ilo.org

Programa de educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo en la región de Moscú

■ En Rusia, la tasa de crecimiento de casos de VIH identificables es actualmente una de las más rápidas del mundo: en 2003, la incidencia del VIH se había multiplicado casi por 40 respecto a las cifras de 1997. El Programa de Educación sobre el VIH/SIDA en el lugar de trabajo de la OIT, financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL), se propone contribuir a la prevención del VIH/SIDA en el ámbito del trabajo, el fomento de la protección en los lugares de trabajo y la reducción de sus adversas consecuencias para el desarrollo social, laboral y económico. La primera reunión del Consejo Asesor sobre Proyectos del Programa para la región de Moscú se celebró el 7 de abril en las instalaciones de la Administración de la Región de Moscú. El nuevo programa de la OIT se lleva a cabo en colaboración con el Ministerio de Sanidad y Desarrollo Social y los interlocutores sociales rusos. Junto con la región de Murmansk, la de Moscú es sede de uno de los proyectos experimentales del programa. En ella, varias empresas piloto de diversos sectores recibirán asistencia para la formulación de políticas sobre VIH/SIDA no discriminatorias.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Moscú, en el teléfono: +7 (095) 933-0810; el fax: +7 (095) 933-0820 o la dirección de correo electrónico: moscow@ilo.org

Condiciones de trabajo en el sector del vestido de Camboya

■ El Proyecto de la OIT para la mejora de las fábricas de Camboya ha publicado el 10º informe de síntesis sobre las condiciones de trabajo en el sector del vestido de este país. El informe ofrece una visión general de los avances logrados por las 26 fábricas examinadas en el 2º y el 5º informes de síntesis, en lo que se refiere a la puesta en práctica de las sugerencias efectuadas por los supervisores de la OIT para la mejora de las condiciones de trabajo en determinadas fábricas. De acuerdo con el Comité Asesor del Proyecto, "la mayoría de las fábricas examinadas en el informe ha logrado un sólido avance en la mejora de las condiciones de trabajo. El CAP lamenta que algunas de las unidades parezcan haber realizado un esfuerzo limitado, especialmente en el área de la salud y la seguridad. Debido a la incorporación de Camboya a la OMC, la abolición de las cuotas a la importación y la expiración del Acuerdo Comercial entre Estados Unidos y Camboya, creemos que unos estándares elevados en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales en todo el sector revisten ahora, más que nunca, una enorme importancia."

© K. Cassidy/OIT

Samoa se convierte en el 178º Estado miembro de la OIT

■ El Estado Independiente de Samoa se ha convertido en el 178º Estado miembro de la OIT tras la recepción en Ginebra de una carta remitida por el Primer Ministro, Tuilaepa Sailele Malielegaoi, en la que declara en nombre del Gobierno que Samoa acepta formalmente las obligaciones de la Constitución de la OIT. La incorporación a la Organización de Samoa se hizo efectiva el 7 de marzo de 2005. Este país es miembro de las Naciones Unidas desde el 15 de diciembre de 1976.

La OIT en el Parlamento Europeo

■ La OIT participó en dos audiencias en el Parlamento Europeo en marzo. En la primera, celebrada el 15 de dicho mes, se abordaron los aspectos sociales de la migración y el modo en que atañen al empleo. La OIT explicó el modo en que sus normas internacionales, directrices y estudios esbozan el planteamiento que debe adoptarse en la lucha contra la discriminación y la prestación de apoyo a la integración de los emigrantes. Se examinaron dos ejemplos de cooperación entre la OIT y la Unión Europea. El primero fue un proyecto encaminado a utilizar la migración de trabajadores como instrumento para el desarrollo en la zona de cooperación euromediterránea y del norte de África, y en África oriental y occidental. El segundo ejemplo aludió a un proyecto con el que se pretende combatir la discriminación de los emigrantes en la Unión Europea (UE) mediante la cooperación entre interlocutores sociales y la publicidad de los casos de integración culminados con éxito. La OIT contribuyó a una segunda audiencia celebrada el 17 de marzo sobre el trabajo infantil, como parte de los preparativos para un nuevo informe del Parlamento Europeo sobre políticas y programas de acción de la UE sobre esta materia. La OIT ofreció una visión general de la situación actual del trabajo infantil, y explicó además que la lucha contra este tipo de explotación requiere acciones contra la pobreza y a favor de la educación para todos.

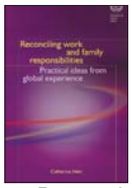
Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux en el teléfono: +32.020.7360.5942, el fax: +32.020.7350.4825 o la dirección de correo electrónico: brussels@ilo.org

Condiciones de trabajo y empleo en una Europa ampliada

■ La OIT, en colaboración con la Comisión Europea, celebró el 14 y el 15 de abril en Bruselas una conferencia internacional sobre las condiciones de trabajo y empleo en una Unión Europea ampliada. En la conferencia se examinó en particular el estudio emprendido por la OIT y un grupo de expertos sobre los cambios en las condiciones de trabajo y de empleo en la UE. En el estudio se abordan en particular los cambios producidos en los nuevos Estados miembros y la repercusión de estas transformaciones en los trabajadores y en su vida familiar. Se presentaron varios ejemplos prácticos en el ámbito empresarial.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux en el teléfono: +32.020.7360.5942, el fax: +32.020.7350.4825 o la dirección de correo electrónico: brussels@ilo.org

MEDIATECA



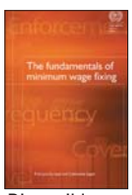
Reconciling Work and Family Responsibilities: Practical ideas from global experience
Catherine Hein, junio de 2005, ISBN 92-2-115352-5, 35 francos suizos; 34,95 dólares de Estados Unidos; 19,95 libras esterlinas; 26 Euros

En esta obra práctica se ofrecen nuevas perspectivas sobre las actividades que se llevan a cabo en países, comunidades y empresas de todo el mundo para ayudar a los trabajadores a equilibrar mejor sus responsabilidades laborales y familiares.

Sobre la base de los datos obtenidos en diversos países, se consideran en primer lugar las razones sociales y económicas por las que la intervención encaminada a reducir el conflicto entre trabajo y familia sirve los intereses de gobiernos e interlocutores sociales. A continuación, se examina la amplia gama de políticas de escala nacional y local capaces de ayudar a reducir dicho conflicto, haciendo hincapié en el papel del Gobierno en la determinación del marco legislativo y de formulación de políticas, así como en el fomento del diálogo. Se dedica, asimismo, un capítulo específico a las políticas y las prácticas concebidas para lograr un lugar de trabajo favorable a la familia.

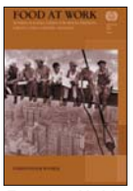
Glossary of Labour Law and Industrial Relations
Gianni Arrigo y Giuseppe Casale
2005, ISBN 92-2-115731-8, tapa dura: 50 francos suizos; 37,95 dólares de Estados Unidos; 21,95 libras esterlinas; 33 euros.

El *Glossary of Labour Law and Industrial Relations* (Glosario de derecho del trabajo y relaciones laborales) ofrece una visión general exhaustiva y accesible del desarrollo y la situación actual de las cuestiones que atañen al derecho del trabajo y las relaciones laborales, incluidas la globalización y las normas internacionales del trabajo. Esta guía, de fácil utilización, contiene referencias cruzadas entre las normas internacionales del trabajo, directivas de la Unión Europea, y diversas resoluciones y reglamentos.



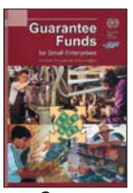
The Fundamentals of Minimum Wage Fixing
François Eyraud y Catherine Saget
Julio de 2005, ISBN 92-2-117014-4, 30 francos suizos; 24,95 dólares de Estados Unidos; 11,95 libras esterlinas; 20 Euros
Disponible también en francés.

El salario mínimo ha protagonizado una historia larga y turbulenta, y la presente obra arroja luz sobre sus entresijos mediante una visión exhaustiva de las instituciones y las prácticas relacionadas en diversos países. Se sirve a tal efecto de la completa base de datos de la OIT, en la que figuran las principales disposiciones jurídicas y mecanismos de determinación del salario mínimo en 100 países de todo el mundo. Se esbozan, asimismo, los principales temas de debate que conciernen a los efectos del salario mínimo en las principales variables económicas y sociales, como el empleo, la desigualdad salarial y la pobreza.



Food at Work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases
Christopher Wanjek
Junio de 2005, ISBN 92-2-117015-2, tapa dura: 60 francos suizos; 50 dólares de Estados Unidos; 27,95 libras esterlinas, 40 euros.

Una buena nutrición, al igual que otros aspectos esenciales de la salud y la seguridad en el trabajo, resulta fundamental para la productividad en el lugar de trabajo, los salarios y la seguridad en general y en el puesto de trabajo, cuestiones que ocupan un lugar destacado entre las prioridades compartidas por sindicatos, trabajadores, empleadores y gobiernos de todo el mundo. En esta exhaustiva obra se presentan numerosas "soluciones alimentarias" aplicables a muy diversos lugares de trabajo. Se demuestra que garantizar que los trabajadores dispongan de acceso a unos alimentos nutritivos, seguros y asequibles, así como de un período de descanso adecuado y de condiciones dignas para comer, no sólo es socialmente significativo y económicamente viable, sino que también constituye una práctica empresarial rentable.



Guarantee Funds for Small Enterprises: A manual for guarantee fund managers
2004, ISBN 92-2-116033-5, 30 francos suizos; 24,95 dólares de Estados Unidos; 12,95 libras esterlinas; 20 Euros

Guarantee Funds for Small Enterprises (Fondos de garantía para pequeñas empresas) puede elevar la accesibilidad a la financiación bancaria y contribuir a alentar a las instituciones financieras a explorar nuevos segmentos de mercado. El éxito de estos fondos depende en gran medida de su diseño, y en el presente manual se ofrecen directrices de utilidad respecto al modo de establecer incentivos y sanciones y de gestionar un fondo y, lo que es más importante, sobre la manera de establecer mecanismos para el reparto de riesgos, criterios de elegibilidad, dotaciones de plantillas e informes internos y sistemas de control.

Collection of Pension Contributions: Trends, issues, and problems in Central and Eastern Europe
2004, ISBN 92-2-116262-1, 35 francos suizos; 26,95 dólares de Estados Unidos; 15,95 libras esterlinas; 24 Euros

En la presente obra se describen las recientes iniciativas emprendidas para reforzar el cobro de las cotizaciones para pensiones en Croacia, Hungría, Polonia, Rumania y Eslovenia. En el estudio, al examinar la reestructuración de los sistemas nacionales de seguridad social en estos países, se analiza tanto la formulación de la política social, como la experiencia que se deriva de la implementación de las reformas legales. La obra, que constituye un recurso de gran utilidad para otros países que consideren la implementación de reformas similares en el futuro, contiene nuevas e importantes perspectivas respecto a la reciente experiencia acumulada y los resultados de las diversas políticas obtenidos por países vecinos que han de hacer frente a retos semejantes.

Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia, Kenya and Tanzania An overview report
Lois Stevenson y Annette St-Onge
2005, ISBN 92-2-117005-5, 25 francos suizos; 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 18 Euros

El Foro de Addis Abeba del Banco Africano de Desarrollo, celebrado en junio de 2003, otorgó prioridad al papel de las mujeres empresarias en el fomento del sector privado, la reducción de la pobreza, y el desarrollo y el crecimiento sostenibles. El presente informe ofrece información de referencia sobre los estudios de países efectuados por OIT-BAD sobre las empresarias orientadas al crecimiento en Etiopía, Kenya y Tanzania. Se analiza también el creciente interés a escala mundial por el fenómeno, y se dan cuenta de datos pormenorizados de la metodología utilizada en la recopilación de información para el informe, así como una visión general de la situación que afrontan las emprendedoras en dichos países.

Disponible asimismo:

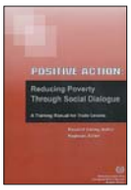
Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Kenya
Lois Stevenson y Annette St-Onge
2005, ISBN 92-2-116820-4, 25 francos suizos; 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 18 Euros

Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Tanzania
Lois Stevenson y Annette St-Onge
2005, ISBN 92-2-117009-8, 25 francos suizos; 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 18 Euros

Support for Growth-oriented Women Entrepreneurs in Ethiopia
Lois Stevenson y Annette St-Onge
2005, ISBN 92-2-117007-1, 25 francos suizos; 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 18 Euros

Working Time Laws: A global perspective
Deirdre McCann
2005, ISBN 92-2-117323-2
20 francos suizos; 16,95 dólares de Estados Unidos; 9,95 libras esterlinas; 14 Euros.

En los últimos años, la regulación del tiempo de trabajo ha pasado a ocupar un lugar primordial en los debates nacionales e internacionales sobre la competitividad y la productividad, la salud y la seguridad, el equilibrio entre vida laboral y personal, la igualdad de género y el papel de las normas del trabajo en la globalización. *Working Time Laws* (Legislación sobre Tiempo de Trabajo) es el primer análisis comparativo en más de una década en que se revisa la legislación en materia de tiempo de trabajo de más de 100 países de todas las regiones, comparando sus disposiciones sobre elementos esenciales de la regulación del tiempo de trabajo, como el número máximo y normal de horas de trabajo, horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones anuales.



■ **Positive Action: Reducing poverty through social dialogue**
A training manual for trade unions
Por Rosalind Harvey
Editado por Raghwan
2005, ISBN 92-2-116177-3,
20 francos suizos; 13 dólares de Estados Unidos; 8,95 libras esterlinas; 13 euros.

El presente manual docente ayuda a los sindicatos en el proceso de elaborar, aplicar y evaluar los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) en sus respectivos países. Sobre la base de las experiencias compartidas durante la formulación de los DELP en Camboya y Viet Nam de 2002 a 2004, esta obra constituye una herramienta pedagógica de gran utilidad para países que se encuentran tanto en las etapas iniciales del desarrollo de los DELP, como en fases posteriores a su establecimiento. El informe se sirve de la información sobre regulación del tiempo de trabajo compilada para su inclusión en la base de datos sobre condiciones de trabajo y empleo de la OIT.

■ **HIV/AIDS + Work: A handbook on HIV/AIDS for labour and factory inspectors**
Junio de 2005, ISBN 92-2-117134-5,
20 francos suizos; 14,95 dólares de Estados Unidos; 8,95 libras esterlinas; 13 Euros

El presente manual se ha diseñado para ayudar a los inspectores de trabajo a abordar la cuestión del VIH/SIDA en sus lugares de trabajo, y a aplicar el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, que fue aprobado en junio de 2001. Esta obra, basada en el empleo de métodos de aprendizaje activos, puede utilizarse en seminarios docentes, como documento de referencia y como guía para la formulación de políticas. Incluye una amplia gama de actividades de aprendizaje, estudios de caso, y muestras de legislación, políticas y convenios colectivos.

■ **Working and Employment Conditions in New EU Member Status: Convergence or diversity?**
Editado por Daniel Vaughan-Whitehead
2005, ISBN 92-2-117139-6
50 francos suizos; 39,95 dólares de Estados Unidos; 21,95 libras esterlinas; 35 euros.

En la presente obra, producida por un grupo de trabajo constituido por destacados expertos en la materia, se examinan las tendencias sobre condiciones de trabajo y empleo en los diez nuevos Estados miembros de la UE un año después de su adhesión. Además, efectúa comparaciones con otros Estados miembros de la UE y ofrece nuevas perspectivas sobre las tendencias generales que pueden preverse (entre la convergencia y la diversidad) en una Unión Europea ampliada.

■ **Employers' Organizations Taking the Lead in Gender Equality**
Case studies from 10 countries
2005, ISBN 92-2-117277-5
25 francos suizos; 19,95 dólares de Estados Unidos; 10,95 libras esterlinas; 17 euros.

La igualdad de género es una cuestión importante para la sociedad, y muchos empleadores en todo el mundo han desempeñado un papel fundamental en la consecución de niveles superiores de equidad entre hombres y mujeres en el trabajo. La presente guía informativa ofrece nuevas perspectivas sobre las distintas iniciativas que llevan a cabo los empleadores y sus organizaciones en las distintas regiones, así como ejemplos concretos de las mismas.

■ **Positive Action: Reducing poverty through social dialogue**
A guidebook for trade unions and employers' organizations
Por Rosalind Harvey
Editado por Chang-Hee Lee
2005, ISBN 92-2-116151-X
20 francos suizos; 15,95 dólares de Estados Unidos; 8,95 libras esterlinas; 13 euros.

El proceso del Documentos de Estrategia de Lucha contra la Pobreza (DELP, en su acrónimo en inglés) se ha convertido en un mecanismo fundamental para la toma de decisiones en la formulación de la política social y económica orientada a la atenuación de la pobreza en los países en desarrollo. El objetivo de la presente guía es ayudar a sindicatos y organizaciones de empleadores a asumir un papel activo en el proceso de desarrollo, aplicación y evaluación de los DELP. Se ha preparado sobre la base de las experiencias de la OIT en la provisión de asistencia a mandantes tripartitos, fundamentalmente en Camboya y Viet Nam, pero también en otros países asiáticos. No obstante, puede utilizarse cualquier país donde se apliquen los DELP, y contiene lecciones prácticas y de alcance universal respecto al modo en que los representantes de las organizaciones de trabajadores pueden participar en el proceso de estos documentos.

■ **Revista Internacional del Trabajo**
Vol. 144 (2005), No.2

El empleo de los jóvenes y el trabajo infantil constituyen las prioridades generales del presente número de la *Revista*, con dos artículos dedicados a cada cuestión. En el primero de ellos, de Gianni Rosas y Giovanna Rossignotti, se presentan los datos esenciales del empleo de los jóvenes en la actualidad, tanto en los países en desarrollo, como en los industrializados, incluida la información relativa a tendencias demográficas, empleo y desempleo y otras tendencias del mercado de trabajo que afectan a los miembros de este grupo de edad.

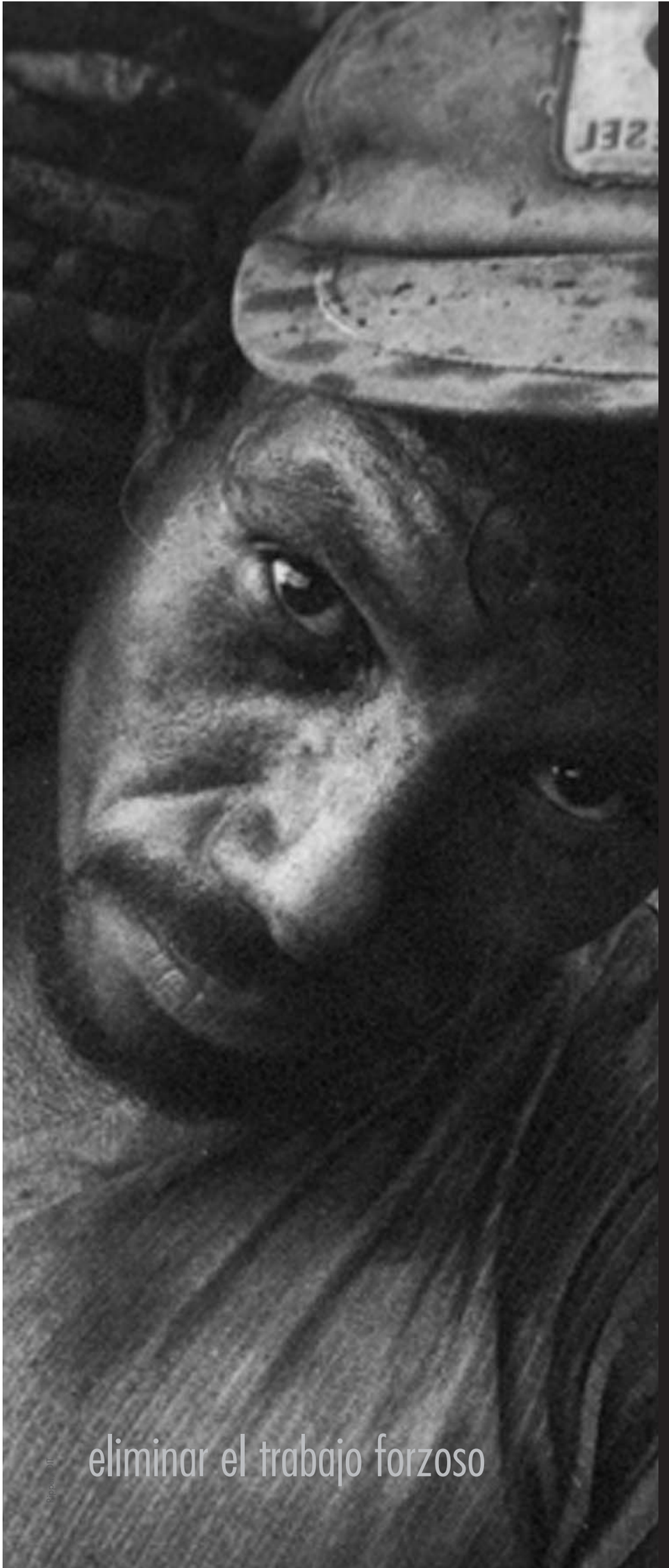
A continuación, los autores revisan las medidas destinadas a potenciar la empleabilidad, así como las ventajas del empleo de los jóvenes, no sólo para éstos, sino también para la economía y la sociedad en su conjunto. En este contexto, argumentan a favor de políticas integradas centradas en el empleo y encaminadas a ayudar a los jóvenes a obtener un trabajo decente con una retribución justa, recibiendo, al mismo tiempo, una protección adecuada.

De hecho, como muestran Alexander Kolev y Catherine Saget en el siguiente artículo, un estudio de caso del sudeste de Europa, las desventajas del mercado de trabajo para los jóvenes no se limitan a un elevado índice de desempleo. En dicha región, se registra también un subempleo generalizado, un empleo desprotegido en el sector informal, así como una sensación de desánimo, a lo que hay que sumar que la tasa media de desempleo juvenil es 2,5 veces superior a la de la Unión Europea. Desde la perspectiva de la experiencia de los jóvenes, tales desventajas pueden verse agravadas por otros factores más generales que son fuente de discriminación, como el origen étnico, el sexo, el nivel educativo y los antecedentes sociales. Sirviéndose de diversas medidas, los autores examinan la naturaleza, causas y consecuencias de las desventajas del mercado de trabajo de los jóvenes y concluyen con un esbozo de los programas preventivos y correctivos aplicables a los mercados de trabajo que serían necesarios para complementar las políticas macroeconómicas orientadas al empleo.

En el tercer artículo del presente número, escrito por Ranjan Ray y Geoffrey Lancaster, se analiza la repercusión del trabajo de menores en su escolarización. La pregunta fundamental a la que tratan de dar respuesta es si el trabajo infantil ejerce, o no, un efecto negativo sobre la escolarización de los niños de 12 a 14 años de edad, y si existe un umbral de horas de trabajo por debajo del cual su educación *no* se resiente. Basándose en los datos de trabajo infantil de siete países, los autores estiman los efectos de tal actividad en la asistencia a clase y el rendimiento escolar, así como otras variables no relacionadas directamente con la escolarización, como el tiempo medio de estudio y el grado de alfabetización, controlando la endogenidad de las horas de trabajo infantil como regresor. Los resultados son convincentes: las horas dedicadas al trabajo infantil ejercen un efecto significativamente negativo en las variables educativas desde el momento en el que el niño accede al mercado de trabajo.

En el último artículo del presente número, Niels-Hugo Blunch, Amit Dar, Lorezo Guarcello, Scott Lyon, Amy Ritualo y Furio Rosati realizan un estudio comparativo de dos de las principales fuentes de datos utilizadas actualmente para analizar la naturaleza y la extensión del trabajo infantil; a saber, las encuestas de hogares del Banco Mundial, y las que se llevan a cabo en el marco del Programa de Información Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil de la OIT. Los autores examinan las virtudes y los defectos relativos de estos instrumentos sobre la base de las encuestas efectuadas en Zambia en 1998 (por el Banco Mundial) y en 1999 (por la OIT). Comparan no sólo los cuestionarios empleados, sino también los datos generados por las encuestas y las conclusiones para la formulación de políticas que pueden extraerse del análisis de la información obtenida.

Las publicaciones de la OIT a la venta pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT en muchos países, o bien directamente de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel.: +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; correo electrónico: pubvente@ilo.org; sitio *web*: http://www.ilo.org/publns. Puede dirigirse a la dirección anterior para obtener gratuitamente un catálogo o un listado con las nuevas publicaciones. Puede ponerse en contacto con el Centro de Publicaciones de la OIT en Estados Unidos por teléfono: +301/638-3152, fax: +301/843-0159, o correo electrónico: ILOPubs@Tasco.com, o en el sitio *web*: http://www.un.org/depts/ilowbo.



eliminar el trabajo forzoso

12,3 millones

de trabajadores forzosos

Núm. 54, Agosto 2005

más de

2,4 millones

de personas han sido objeto de tráfico

un beneficio de

32.000 millones

de dólares de EEUU obtenido por los traficantes

UNA ALIANZA GLOBAL CONTRA EL TRABAJO FORZOSO

Oficina Internacional del Trabajo

www.ilo.org/forcedlabour