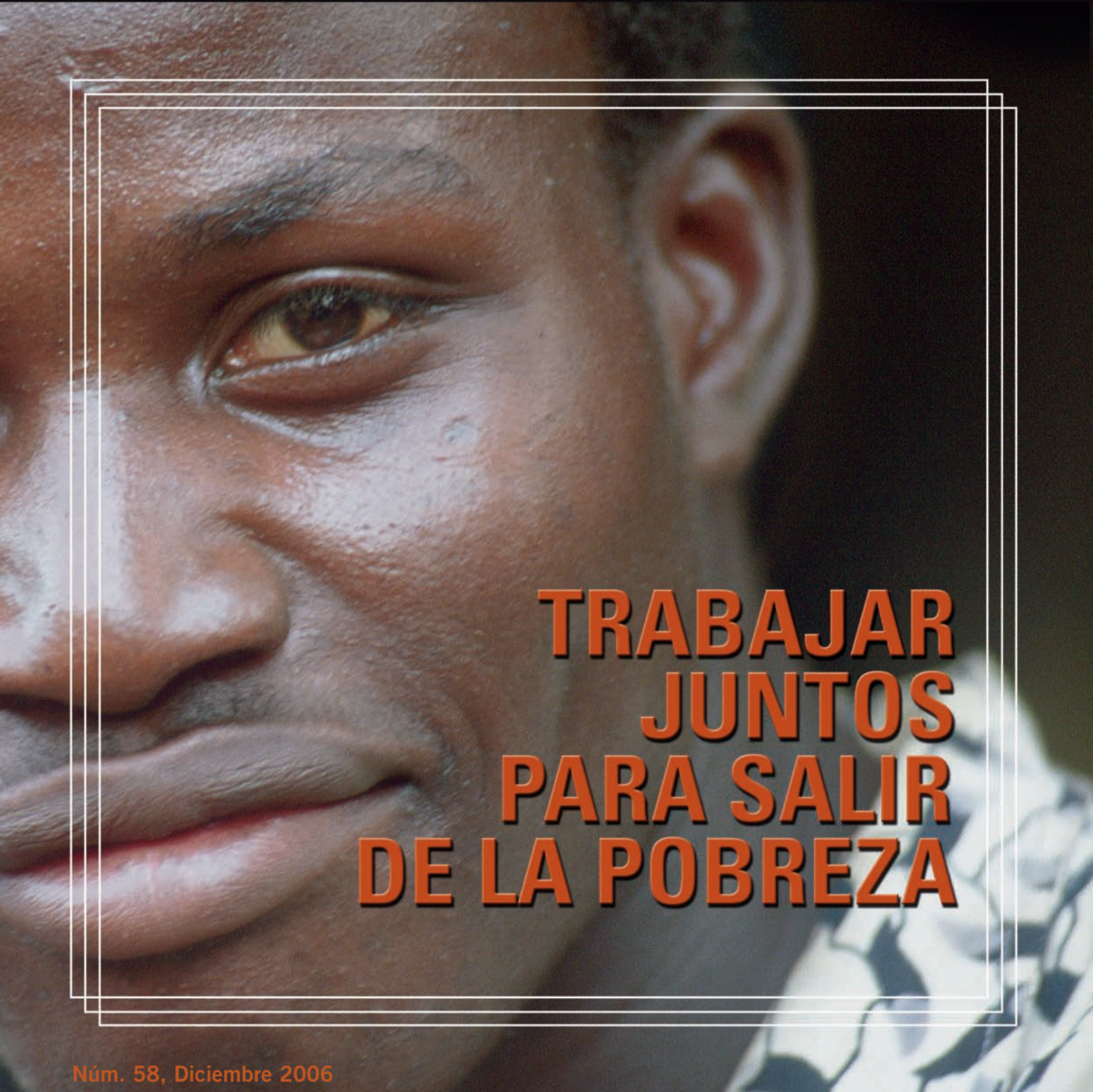


Trabajo

REVISTA DE LA OIT



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

A large, close-up portrait of a person's face, likely of African descent, occupies the central portion of the cover. The person's eyes are looking slightly to the left, and their expression is contemplative. The image is framed by a thin white border.

TRABAJAR JUNTOS PARA SALIR DE LA POBREZA

Núm. 58, Diciembre 2006

También en este
número:

- Cooperar para salir de la pobreza en Tanzania • Trabajadores del servicio doméstico en Filipinas
- Microseguro: proteger a los pobres • Rusia, manos a la obra: reportaje fotográfico

Proteger los derechos del trabajo

Un órgano crucial de la OIT celebra su 80º aniversario



© OIT PHOTO

1959: la Comisión de Expertos para la Aplicación de Convenios y Recomendaciones pasea bajo el sol.

En 1926, la OIT necesitaba un modo de evaluar la eficacia de las ratificaciones de las normas del trabajo por sus entonces 55 Estados miembros. Para lograrlo, la incipiente Organización estableció una comisión compuesta por eminentes juristas procedentes de diversas regiones geográficas, sistemas jurídicos y culturas para ofrecer una evaluación imparcial y técnica del estado de aplicación de las normas internacionales del trabajo.

En este año se celebra el 80º aniversario de aquel grupo, la Comisión de Expertos de la OIT, un órgano independiente encargado de supervisar la aplicación de los Convenios internacionales del trabajo ratificados.

Es posible que la Comisión de Expertos de la OIT no sea muy conocida fuera del ámbito laboral, pero su papel ha sido fundamental, y la lista de sus miembros en las distintas décadas (en la que figuran Roberto Ago, Prafullachandra Natvarlal Bhagwati, Boutros Boutros Ghali, Arnold McNair, William Rappard, José María Ruda, Georges Scelle, Max Sorensen, Grigory Tunkin y Earl Warren) equivaldría a un compendio de las figuras más destacadas en el terreno de la diplomacia y el derecho internacional.

A medida que ha aumentado el número de Estados miembros de la OIT, ha crecido la carga de trabajo de la Comisión. De los 180 informes procedentes de 26 de los 55 Estados miembros de la Organización que tuvo que examinar la

Comisión en su primer año de actividad, se ha pasado a los 1.900 informes nacionales que deben considerar sus 20 miembros en la actualidad, en los que se abordan más de 2.500 comentarios efectuados por los 179 Estados miembros que integran hoy la OIT.

Desde 1964, la Comisión de Expertos se ha ocupado del seguimiento de los casos de progreso en los que han observado modificaciones de la legislación y de la práctica que han dado lugar a mejoras en la aplicación de convenios ratificados. Hasta la fecha, se han observado más de 2.300 casos de progreso. Actualmente, los informes de la Comisión se ponen a disposición de millones de usuarios de la página web de la OIT, entre los que figuran gobiernos e interlocutores sociales. Sus fundadores difícilmente podrían haber imaginado en 1926 tal situación, pero el concepto era sólido, y sus fundamentos se mantienen hasta la fecha (*).

(*) El 24 y 25 de noviembre de 2006, el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT organizó una reunión de dos días de duración sobre "Proteger los derechos del trabajo como derechos humanos: presente y futuro de la supervisión internacional", centrándose en la eficacia de la supervisión en el sistema jurídico internacional. Para más información, véase <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/activity/ceacr80/index.htm>.

Trabajo

LA 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

May Hofman Öjemark

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 Turin

DISEÑO DE PORTADA

Yvone Mourglia, OIT Turin, J. Maillard

AYUDANTES DE REDACCIÓN

Thomas Netter (Chair), Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, May Hofman Öjemark, Kiran Mehra-Kerpelman, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

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

Trabajar juntos para salir de la pobreza

De África a Asia, de norte a sur, la pobreza sigue constituyendo un motivo de inmensa preocupación en todo el mundo. Cerca de la mitad de los 2.800 millones de trabajadores del mundo no ganan lo suficiente para lograr que ellos mismos y sus familias se mantengan por encima del umbral de la pobreza de 2 dólares al día por persona. Algunos subsisten con cantidades aún menores. ¿Qué se puede hacer al respecto? Como señala Juan Somavía, Director General de la OIT, las personas no quieren milagros, desean disponer de vías para encontrar un trabajo decente. El presente número de *Trabajo* muestra el modo en que, en algunas regiones del mundo, se aplican las estrategias respaldadas por la OIT con el fin de atender precisamente tal deseo.



Página 4

EN PORTADA

Trabajar juntos para salir de la pobreza:
sin milagros, sólo trabajo decente **4**

ARTÍCULOS GENERALES

Cooperar para salir de la pobreza:
reforma de las cooperativas en Tanzania **8**

Encender la antorcha de la capacitación:
"Somos importantes", reclaman los trabajadores
domésticos filipinos **12**

LIBRO DESTACADO

Proteger a los pobres: un compendio del microseguro
Microseguro:
el nexo de la financiación social y la protección social **16**

REPORTAJE FOTOGRÁFICO

Rusia, manos a la obra: retos y cambios **21**

SECCIONES

Noticias **28**

- La Reunión Regional Asiática de la OIT pone en marcha una década de trabajo decente en Asia
- El aumento del desempleo, el subempleo y la pobreza afecta más a los jóvenes: nuevo informe de la OIT
- La vergüenza oculta del trabajo infantil: violencia contra los niños en el trabajo
- Reunión del G8 en la Federación Rusia
- Nuevas tecnologías, viejos problemas: equilibrar las ganancias de la productividad y el empleo en el sector minorista
- Conductores internacionales: de las demoras a la enfermedad, una pesada carga que transportar

Recorrido por los continentes **35**

Mediateca **38**

El Centro de Turín de la OIT:
calendario de cursos 2007 **40**

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.

Trabajar juntos para salir de la pobreza

Sin milagros, sólo trabajo decente



© M. Crozet/OIT

GINEBRA. Cuando se trata de necesidades básicas, lo que quieren las personas no son milagros, sino trabajo decente. Así lo señaló Juan Somavía, Director General de la OIT, en el Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza.

Hoy en día, la pobreza sigue constituyendo un inmenso problema en todo el mundo. Casi la mitad de

“A pesar del crecimiento a escala mundial, la desconexión entre el crecimiento y el trabajo decente amplía las desigualdades de renta, alimenta las tensiones sociales y obstaculiza el esfuerzo global por erradicar la pobreza”, asegura el Sr. Somavía
(ver recuadro)

¹ Véase *Cambiar modelos en el mundo del trabajo*, informe del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª reunión 2006, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra; *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Informe del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión 2003, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

Cada día, diez millones de personas de todo el mundo procuran sus propias vías para salir de la pobreza mediante un acto sencillo: ir a trabajar. No obstante, para muchos, su esfuerzo no basta para escapar de la trampa de la pobreza. Lo que la gente necesita son puestos de trabajo, y una oportunidad justa de conseguir un empleo decente. Con ocasión del Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza en octubre, la OIT instó a que se emprendan medidas para abordar el problema mundial de la pobreza. En el presente número de *Trabajo* se hace hincapié en algunas de las opciones que pueden utilizarse para superar la pobreza mediante el trabajo.

los 2.800 millones de trabajadores del planeta y sus familias subsisten con el equivalente a 2 dólares de Estados Unidos, o menos, por persona y día.

¿Cuál es el alcance de la situación actual de la pobreza y qué puede hacerse al respecto? En varios de los informes recientes del Director General de la OIT se ha otorgado prioridad a esta cuestión¹. En esta ocasión, *Trabajo* entrevistó al Sr. Somavía con el fin de obtener su visión general de la cuestión y conocer sus propuestas respecto a las medidas para abordarla.

En el mundo crece la convicción de que los ricos son siempre más ricos y los pobres, más pobres. ¿Comparte esta visión?

Juan Somavía: Cerca de la mitad de los trabajadores

del mundo no ganan lo suficiente para lograr que ellos mismos y sus familias se mantengan por encima del umbral de la pobreza de 2 dólares al día por persona. Esta cifra es casi la misma que en 1994, aunque ahora representa a algo menos de la mitad de la fuerza laboral del mundo, porcentaje inferior al 57% de entonces. Con la excepción del África subsahariana, todas las demás regiones en desarrollo experimentaron una reducción del porcentaje de la pobreza laboral en el empleo en general. China y sus vecinos de Asia oriental registraron la disminución más drástica. Este progreso es positivo pero hay que considerar que en el caso de un país como India, por ejemplo, si continúa el fuerte crecimiento y la reducción de la pobreza del período 2000-2005, aún será necesario esperar un siglo para alcanzar a los países que hoy tienen altos ingresos. Por otra parte, la desigualdad dentro de los países está aumentando. De los 73 países de los que se disponía de datos, 53 de ellos, que representan a más del 80% de la población del mundo, han registrado un aumento de la desigualdad, mientras que sólo en 9 países se ha reducido.

¿La pobreza es un problema exclusivo del mundo en desarrollo?

Juan Somavía: No. La tasa media de pobreza, definida como menos de la mitad del ingreso medio, referida a 20 países de la OCDE, fue de 10,6% en 2000. Un porcentaje superior al de mediados de la década de 1990, cuando el promedio era del 10%. La tasa de pobreza era superior al 15% en Irlanda, Japón, Estados Unidos y Turquía, y al 20% en México. La pobreza infantil aumentó en la década de 1990 y se ralentizó el progreso en la reducción de la pobreza de las personas mayores.

¿Está relacionado el incremento de la desigualdad de los ingresos con el aumento de la desigualdad de los salarios?

Juan Somavía: Las desigualdades han aumentado drásticamente en la mayoría de las economías en transición y crecieron de manera considerable en algunos países de América Latina. El panorama en Asia es diverso, algunos países han logrado reducir la desigualdad, pero otros, como China y Sri Lanka, registraron un marcado incremento. La desigualdad en los ingresos brutos (medida sobre la población con empleo) registró un aumento por término medio en los países OCDE de los que se dispone de datos.

El aumento en la dispersión de los salarios y la preocupación por la pobreza entre los trabajadores más vulnerables ha dirigido la atención hacia los sistemas de salario mínimo. Una serie de países ha hecho esfuerzos considerables para ampliar la protección del salario mínimo a trabajadores que antes no estaban cubiertos. Por ejemplo: la inclusión de los trabajadores domésticos y agrícolas en



© M. Crozet/OIT

Sudáfrica en 2000-2001, la extensión del salario mínimo a los trabajadores agrícolas en Bolivia en 2005, y la inclusión de los trabajadores domésticos en China en 2003.

Muchas de las personas más pobres del mundo viven aún de la agricultura de subsistencia. ¿Qué dimensiones tiene este sector y qué puede hacerse para mejorar la situación?

Juan Somavía: Viviendo las tres cuartas partes de las personas más pobres en el mundo en las áreas rurales de los países en desarrollo, mejorar la productividad, los ingresos y las condiciones de trabajo en la agricultura es vital para el desarrollo. La reducción de la pobreza extrema es por tanto, en gran medida, una cuestión que implica mejorar la capacidad de obtener ingresos de los trabajadores agrícolas y de los propietarios de pequeñas explotaciones agrarias, junto al desarrollo de oportunidades de empleo no agrario en las áreas rurales. Además de las inversiones en infraestructura y educación, superar la trampa de la pobreza rural requiere un mayor esfuerzo



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

>> para desarrollar organizaciones colectivas de trabajadores y pequeños agricultores, como las cooperativas.

¿Hasta qué punto la seguridad social puede contribuir a la reducción de la pobreza y la desigualdad?

Juan Somavía: Algunos países en desarrollo introdujeron en los últimos años sistemas de pensiones básicas o de prestaciones para los niños financiados con los fondos estatales que están demostrando ser un importante medio para combatir la pobreza. Las evidencias sólidas de experiencias positivas proceden de países tan diversos como Brasil, Mauricio, Namibia, Nepal y Sudáfrica. Aunque estos países muestran el camino para salir de la pobreza a través de mecanismos de cobertura de la seguridad social, sólo una de cada cinco personas en el mundo tiene una adecuada cobertura social. Las otras cuatro también la necesitan, pero de alguna manera deben arreglárselas sin tenerla. Por esta razón, la OIT puso en marcha la Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos con el objetivo de extender la cobertura de la seguridad social como un medio para combatir la pobreza y la exclusión social.

¿Qué más puede hacerse para reducir la pobreza en el mundo?

Juan Somavía: Es necesario un mayor esfuerzo para mejorar la productividad, los ingresos y las condiciones de trabajo, con el fin de reducir la pobreza que afecta a casi la mitad de los trabajadores del mundo. Vivimos un momento de oportunidad e incertidumbre en el cual muchas de las barreras que impedían a hombres y mujeres desarrollar por completo sus capacidades se derrumbaban, pero en el que los buenos trabajos que proveen las

bases de la seguridad sobre las que construir sus vidas son cada vez más difíciles de encontrar. La necesidad de reducir la pobreza absoluta y disminuir la brecha del ingreso es aceptada como esencial desde el punto de vista moral, tanto en los países desarrollados como en desarrollo, y también como una manera para combatir las causas más evidentes de la inestabilidad social, económica y política. Con frecuencia, las elecciones en diversas partes del mundo se ganan o se pierden por la cuestión del empleo.

¿Cómo podemos integrar el Programa de Trabajo Decente de la OIT con estrategias para la reducción de la pobreza y una globalización justa?

Juan Somavía: Nuestra Organización tiene el mandato de apoyar a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores en su esfuerzo por alcanzar el objetivo del trabajo decente para todos. En un mundo donde las influencias internacionales sobre el trabajo y los mercados laborales son cada vez más fuertes, la OIT, a través de la participación y el compromiso de sus mandantes, podría influir notablemente en la manera en la que el mundo del trabajo cambiará en el futuro. Sin embargo, trasladar el objetivo de trabajo decente para todos a la práctica requiere de un conjunto de políticas que van más allá de las principales áreas de especialización de la OIT y de sus mandantes. Hacer del trabajo decente un objetivo global requiere de un enfoque que cuente con el consenso de todo el sistema multilateral, con la OIT actuando como facilitador de la integración del Programa de Trabajo Decente con estrategias de reducción de la pobreza y consecución de una globalización justa e inclusiva.



© M. Crozet/OIT

DÍA INTERNACIONAL PARA LA ERRADICACIÓN DE LA POBREZA

MENSAJE DE JUAN SOMAVÍA, DIRECTOR GENERAL DE LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
17 DE OCTUBRE DE 2006

© M. Crozes/OIT



Hoy, se celebran diversos actos en todo el mundo para conmemorar el Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza. Sin embargo, cada día, diez millones de personas de todas las regiones procuran sus propias vías para salir de la pobreza mediante un acto sencillo: ir a trabajar.

No obstante, para muchos, su esfuerzo no basta para escapar de la trampa de la pobreza. Las personas que viven y trabajan en condiciones de pobreza no piden milagros, sino oportunidades y resultados: la opción razonable de obtener un trabajo decente. Celebraremos el Día Internacional para la Erradicación de la Pobreza adoptando la firme decisión de atender la demanda democrática esencial de hombres y mujeres de conseguir un trabajo decente y lograr la dignidad en el trabajo.

La cifra total de trabajadores que obtienen 2 dólares de Estados Unidos al día, o menos, para su mantenimiento y el de sus familias permanece al mismo nivel que hace diez años. Actualmente, dicha cifra equivale en torno al 50% de la población activa mundial. En África, el número de los que subsisten con menos de un dólar al día casi se ha duplicado en los últimos 25 años.

Por otra parte, el mayor porcentaje de nuevos puestos de trabajo se crea en el marco de una economía informal aquejada de un exceso

de mano de obra, en la que hombres y mujeres trabajan para ganarse la vida a duras penas con una escasa productividad y, en consecuencia, con bajos ingresos. A pesar del crecimiento global, la desconexión entre éste y el trabajo decente amplía las desigualdades de renta, alimenta las tensiones sociales y obstaculiza el esfuerzo global por erradicar la pobreza.

Si queremos cosechar resultados diferentes, necesitamos políticas diferentes.

Como señaló el Secretario General Kofi Annan: «debemos reevaluar nuestro planteamiento, y colocar la creación de empleo justo al lado del crecimiento económico en las agendas de las políticas económicas y sociales nacionales e internacionales... al debatir las políticas macroeconómicas, ha de adoptarse un mecanismo de reflexión institucionalizado que permita preguntarse permanentemente, «¿qué puede hacer esto por el empleo?»

La comunidad internacional comienza a movilizarse para garantizar que el crecimiento económico se traduzca en trabajo decente para hombres y mujeres.

En la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas del pasado año, los Jefes de Estado y de Gobierno decidieron optar por una globalización justa, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como objetivo a escala mundial y realidad en el ámbito nacional. Reconocieron tales aspiraciones como instrumentos para la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, y en particular, de la atenuación de la pobreza.

Como medida de seguimiento práctico, el reciente grupo ministerial de alto nivel del Consejo Económico y Social (ECOSOC) transmitió un mensaje inequívoco al sistema de las Naciones Unidas para colaborar en el fomento del empleo de calidad. La contribución específica de la OIT engloba los Programas Nacionales de Trabajo Decente, destacados por el ECOSOC como parte de un «planteamiento más coherente y pragmático de las Naciones Unidas sobre el desarrollo».

Decidamos aunar nuestros esfuerzos para transformar el creciente reconocimiento del papel esencial del empleo para reducir la pobreza en políticas, programas e inversiones concretos que ejerzan una repercusión positiva en las personas, en sus familias y en las comunidades en las que viven y trabajan.



© OIT PHOTO

Cooperar para salir de la pobreza

Reforma de las cooperativas en Tanzania



© A. BIBBY

Las cooperativas africanas se reinventan mediante el fortalecimiento de sus miembros y un aumento de la viabilidad comercial. El periodista británico Andrew Bibby informa desde Tanzania, donde las cooperativas adoptan un nuevo planteamiento sobre la sostenibilidad.

MAMSERA, Tanzania. En las estribaciones del monte Kilimanjaro, el edificio de un solo piso que alberga a la Mamsera Rural Cooperative Society ocupa un lugar central en la vida comunitaria de esta localidad dedicada al cultivo de café. Sus habitantes transportan hasta dicho edificio sus cosechas con el fin repesarlas y clasificarlas y para su posterior traslado por la carretera sin asfaltar que conduce a la localidad de Moshi, donde tienen lugar las subastas de este producto.

En la oficina de la cooperativa, Camili Mariki, secretario adjunto, señala a su teléfono móvil que, según explica, le mantiene en cada momento al tanto de los precios del café en el mercado. De ese modo, el Sr. Mariki y sus com-

pañeros tratan de garantizar que los granos de café de la aldea se transporten al mercado en el mejor momento posible. Normalmente, el café oscilará entre los 1.500 y los 2.000 chelines tanzanos por kilo (unos 1,5 dólares de Estados Unidos), si bien, en ocasiones, la cooperativa ha recibido más de 2 dólares por kilo. Cada día los precios vigentes se escriben con tiza en la gran pizarra ubicada fuera de la sede de la cooperativa para que todos puedan verlos.

La cooperativa de Mamsera cuenta con unos 1.100 miembros, que se reúnen una vez al año, habitualmente en marzo o abril, para debatir el presupuesto de cara al próximo ejercicio y convenir el margen que aplicará la cooperativa para cubrir sus costes generales. La gestión ordinaria se delega a una Junta elegida y compuesta por nueve personas, que supervisan por turnos el trabajo de los cinco empleados.

«Volamos ya con nuestras propias alas» afirma el Sr. Mariki con orgullo, y añade que la cooperativa ha acumulado más de 30 millones de chelines (28.000 dólares) en depósitos bancarios. La fuerza de la empresa hace posible que la cooperativa de Mamsera pueda ampliar sus

horizontes: una idea que se debate actualmente consiste en vender café directamente al mercado europeo, eliminando algunos de los costes que conlleva la venta a través de Moshi. La cooperativa ya ha aprendido que ha de estar preparada para adaptarse. La producción de café ha disminuido en los últimos años, y para compensar tal tendencia, la cooperativa ha diversificado sus actividades mediante la puesta en marcha de una pequeña empresa de fabricación de ladrillos. Gestiona además dos tiendas locales, además de ejercer como intermediaria en lo que respecta a fertilizantes agrarios, plaguicidas y semillas.

Un modelo de reforma

Se trata de una historia de éxito que, por desgracia, no es lo normal en Tanzania. «Algunas sociedades cooperativas cercanas han estado al borde de la quiebra», señala el Sr. Mariki, que apunta como causa de tal situación a los problemas financieros sufridos por estas entidades debido a su exceso de dependencia de un único cultivo básico.

Las cooperativas de Tanzania cuentan con una historia prolongada y gloriosa que se remonta a principios del decenio de 1930. En la primera década de independencia, el movimiento se caracterizaba por su notable solidez, con una compleja estructura de cultivos básicos, organizaciones cooperativas secundarias y una banca cooperativa nacional. No obstante, desde entonces, la historia no ha sido tan feliz. Durante una determinada época, las cooperativas devinieron en instrumentos de las políticas de la Administración impuestas *de arriba abajo*, y se integraron en la práctica en estructuras estatales. En la fase en que se inició la puesta en práctica de la liberalización del comercio en la década de 1990, el movimiento cooperativo tenía dificultades para responder a las necesidades de sus miembros y no se encontraba preparado para la competencia del sector privado.

En 2000 se asistió a un momento decisivo, coincidiendo con la designación de una Comisión especial por el entonces Presidente tanzano Benjamin Mkapa, encargada de investigar las medidas que podían adoptarse para rejuvenecer el sector de las cooperativas del país. La Comisión no dudó en criticar al movimiento cooperativo que, en su opinión, adolecía de falta de capital, tenía rígidas estructuras y problemas derivados de un liderazgo deficiente, malversaciones y robos.

Desde entonces, se ha adoptado un conjunto de medidas concertadas para superar tal legado. La nueva legislación sobre cooperativas, que entre otros objetivos se propone reforzar la participación de los miembros y la democracia, se promulgó en 2003, y el pasado año el Gobierno aprobó una iniciativa de amplio alcance: el Programa de Reforma y Modernización de Cooperativas (PRMC). El PRMC, diseñado con la ayuda de la OIT, asume, en sus propias palabras,

el objetivo de lograr una «transformación global de las cooperativas, para que éstas devengan en organizaciones propiedad de sus miembros y sean controladas por éstos, además de ser competitivas, viables, sostenibles y con capacidad para atender las necesidades económicas y sociales de sus afiliados». La dotación de facultades a los miembros y la viabilidad comercial se perciben como los dos elementos centrales de la agenda de la reforma.

Aunque el ejemplo de Mamsera pone de relieve las ventajas que pueden deparar las cooperativas agrarias a las áreas rurales, las cooperativas manufactureras son igualmente características de las zonas urbanas de Tanzania. En Dar es Salaam, por ejemplo, Dasico (*Dar es Salaam Small Industries Cooperative*) constituye una próspera empresa, actualmente con 398 miembros, dedicada a la realización de diversas actividades entre las que figuran la carpintería, el trabajo del metal, la fabricación de bolsas de papel y la soldadura. Los miembros de Dasico disponen de acceso a servicios sanitarios en el lugar de trabajo y la cooperativa ofrece protección por medio de un seguro en caso de enfermedad o de fallecimiento.

Más importante es, quizás, la red de cooperativas de crédito conocidas en Tanzania como *Savings and Credit Cooperative Societies* (SACCO, Sociedades cooperativas de ahorro y crédito). Existen unas 1.400 SACCO registradas: desde iniciativas de base comunitaria que reclutan a sus miembros entre los trabajadores de la economía informal, a las sociedades cooperativas radicadas en lugares de trabajo.

>>



© M. Crozet/OIT



© A. BIBBY

Miembros de Daimamuungano SACCO (Dodoma) en una Reunión General escuchando la intervención del Dr. Anacleti Kashuliza, Registrador de Cooperativas. Como parte del proceso de reforma de las cooperativas, el Registrador y su equipo supervisan las nuevas elecciones a los Consejos de Administración de las cooperativas primarias y secundarias. Las reuniones se graban en vídeo, para garantizar que se guarda un registro formal del proceso lectoral.

>> Una de éstas es Posta na Simu, la mayor cooperativa de Tanzania, que proporciona servicios de ahorro y crédito a los empleados de la *Tanzania Telecommunication Company*, la *Tanzania Postal Company*, el *Postal Bank* y la *Communication Regulation Authority*. Posta na Simu es consciente asimismo de la necesidad de que las cooperativas se adapten a la evolución de los tiempos: dado que los despidos generalizados constituyen un rasgo actual del sector de las telecomunicaciones, SACCO modifica sus planteamientos de modo que, entre otras tareas, pueda ayudar a los miembros que desean emprender sus propios negocios.

Semillas de cambio

La ejecución del Programa de Reforma y Modernización de Cooperativas, cuyo período previsto se extiende de 2005 a 2015, constituye una tarea ambiciosa que ya ha captado cierto volumen de fondos aportados por la Administración, pero que, probablemente, requiera también la financiación de donantes si se pretende que culmine con éxito. En cualquier caso, se han dado ya los primeros pasos en el ámbito de las comunidades locales, a través de medidas encaminadas a infundir nuevo vigor a los principios democráticos de la cooperación.

Recientemente, se ha exigido a todas las cooperativas de las regiones seleccionadas del país que convoquen una junta general especial de sus miembros en la que se lleven a cabo nuevas elecciones al Consejo. Los candidatos para estos puestos de dirección se presentan ante sus cooperativas para seguir un proceso de elección que está sometido al control exhaustivo del Registro de Cooperativas de Tanzania y de su personal. Los aspirantes a gestores que hayan estado relacionados en el pasado con casos de mala administración o de corrupción, o que carezcan de experiencia y destrezas suficientes, no podrán presentarse a tales cargos.

El proceso de elección ha de extenderse todavía a las cooperativas de toda Tanzania.

Sin embargo, el Dr. Anacleti Kashuliza, Secretario del Registro de Cooperativas, señala que las elecciones han actuado como señal inequívoca destinada tanto a los dirigentes de la vieja guardia, como a los propios cooperativistas, para indicar que los métodos antiguos van a cambiar. Describe como habitual el ambiente animado de una reciente reunión para llevar a cabo elecciones en una cooperativa en la región de Shinyanga: «se presentaron 1.000 cooperativistas para elegir a la dirección. Se percibe en el ambiente que algo está pasando» asegura.

CENTROS AFRICANOS DE COMPETENCIA

El programa de reforma de las cooperativas de Tanzania se refleja en un proceso de reforma a escala internacional que se desarrolla a medida que las cooperativas se *reinventan* para adaptarse a las nuevas realidades económicas. Muchos países han aprovechado la oportunidad en los últimos años para modernizar las estructuras legislativas en las que operan las cooperativas.

En el marco de una iniciativa reciente, la OIT se ha unido a la Alianza Cooperativa Internacional (ACI) para lanzar el programa Cooperar para salir de la pobreza, Campaña Cooperativa Mundial contra la Pobreza. Este paso, resultado de la asociación actual entre la OIT y la ACI, pretende hacer hincapié en el papel que desempeñan las cooperativas en los programas de atenuación de la pobreza.

En abril de 2006, dirigentes cooperativistas de diez países africanos se reunieron en Nairobi para debatir el establecimiento de un servicio para cooperativas de toda África, denominado Coop^{AFRICA}. La reunión, organizada por la Oficina Regional para África de la ACI, reunió a representantes procedentes de todo el continente africano, así como de proyectos de desarrollo de cooperativas y de la OIT.

«Para sorpresa de muchos», señaló Jürgen Schwetzmann, antiguo miembro del Servicio de Cooperativas de la OIT, «la mayoría de los participantes consideró que el problema esencial que afecta al desarrollo de las cooperativas en África no es la 'falta de recursos', o 'factores externos', sino restricciones internas como la carencia de capacidad organizativa, una gobernanza deficiente y un nivel insuficiente de capacidad de intervención y representación. En otras palabras, la falta de una dotación de facultades a los miembros de estas entidades, en su sentido más amplio, y a todas las escalas, constituye el factor de mayor relevancia».

Por tanto, Coop^{AFRICA} concentrará sus esfuerzos en la consecución de objetivos en cinco niveles: en el ámbi-

to local, mejorando las cualificaciones, reforzando la cultura cooperativa sin dejar de cumplir las normas y tradiciones locales y estableciendo sistemas de evaluación, seguimiento y medición del rendimiento; en el ámbito intermedio, fortaleciendo las capacidades organizativas y la gobernanza; en el nacional, reforzando la representación y la capacidad de actuación de los dirigentes cooperativistas; en el continental, mejorando la organización y el liderazgo; y a escala internacional, fomentando compromiso de los miembros.

Con el fin de facilitar el seguimiento de los avances hacia la consecución de tales objetivos, Coop^{AFRICA} ha identificado «centros de competencia» en 15 diferentes países africanos, estando cada subregión africana representada por tres países en la primera fase. Posteriormente, los participantes convinieron que Coop^{AFRICA} debería cubrir el continente africano en su conjunto.

La Recomendación (núm. 193) de la OIT sobre la promoción de las cooperativas, adoptada en 2002, es uno de los instrumentos que proporciona un marco global para la reforma, ya que insta a gobiernos e interlocutores sociales a apoyar el desarrollo de cooperativas sólidas, autónomas y económicamente viables.

La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, y su Servicio de Cooperativas, han encabezado asimismo una singular colaboración entre organizaciones cooperativas y sindicatos, a través del proyecto SYNDICOOP. Esta iniciativa se ha llevado a la práctica en cuatro países de África oriental: Kenya, Uganda, Rwanda y Tanzania, con el fin de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores desprotegidos en el ámbito de la economía informal. En Tanzania, SYNDICOOP (que agrupa a la Federación de Cooperativas de Tanzania y al Congreso de Sindicatos de Tanzania) ha contribuido a la constitución de varias cooperativas de crédito (SACCO) cuyos miembros proceden de los distintos sectores de la economía informal.



© J. Maillard/OIT

Encender la antorcha de la capacitación*

“Somos importantes,” reclaman los trabajadores domésticos filipinos



© OIT PHILIPPINES

Los trabajadores del servicio doméstico de Filipinas avanzan en su capacidad de representación gracias a SUMAPI, la única organización de trabajadores de este sector en el país. Ricardo R. Casco, de OIT-DOMWORK, informa sobre sus progresos.

MANILA, Filipinas – Dos millones y medio de hogares filipinos confían en trabajadores del servicio doméstico para proporcionar cierto alivio a las familias que tienen que hacer frente a conflictos de intereses entre las responsabilidades familiares y profesionales. Actualmente, los trabajadores domésticos filipinos trabajan asimis-

mo en hogares de unos 70 países de todo el mundo, y su importancia aumenta a medida que evolucionan los patrones de vida familiar y laboral. Sin embargo, la contribución del trabajo doméstico sigue estando infravalorada, y la lucha por liberarlo del trabajo infantil continúa.

Milaluna Tibubos (Mila) relata su historia:

«Me crié con 12 hermanos en un pueblo muy remoto y apacible situado en Iloilo. A muy corta edad, tuve que hacer frente a la cruda realidad de la pobreza y al modo en que ésta afectaba a mi familia. Era bien consciente de que mis padres no podían ayudarme en realizar mi aspiración de acabar los estudios. Como muchas

* N. del T.—Capacitación, o empoderamiento, es la traducción al español del término inglés *empowerment*, que es el hecho de delegar poder y autoridad a los trabajadores y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

otras chicas jóvenes, quería recibir formación y obtener un título universitario. Por entonces, eso era todo en lo que podía pensar, pero era plenamente consciente de la condición económica de mi familia. En ocasiones, no podíamos ni comer, porque no había nada que cocinar, ni dinero para comprar comida en el mercado. Así que recurría a mis profesores, pensando que podrían ayudarme. Mis maestros en la escuela de primaria me animaron a acudir a sus casas y ser su empleada de hogar. Me prometieron que, más adelante, me ayudarían a proseguir mis estudios en el instituto y la universidad».

Así comenzó el largo recorrido de Mila por el camino de la capacitación, pero las cosas no salieron inicialmente como esperaba.

“Comencé a trabajar cuando tenía 9 años, con el fin de financiar mis estudios y ayudar a mi familia a pesar de las pesadas tareas que debía asumir. En uno de mis primeros empleos, tuve que cuidar a dos niños de 2 y 5 años de edad respectivamente; yo era todavía una niña y no sabía cómo atender a esos niños. Mi empleador me golpeaba si cometía algún error. Apenas recibía sueldo: tan sólo un peso por día. En ocasiones, faltaba a clases siguiendo las indicaciones de mi profesora-empleadora, para que acudiera a su casa y cuidara de sus hijos.”

En la actualidad, Mila ha sido elegida directora de *Samahang Ugnayan ng mga Manggagawang Pangtahanan sa Pilipinas* (SUMAPI), la única organización de trabajadores del servicio doméstico en Filipinas. SUMAPI, que se beneficia del Proyecto Regional de la OIT de Movilización de Acciones para Proteger a los Trabajadores Domésticos del Trabajo Forzoso y el Tráfico de Seres Humanos (OIT-DOMWORK), se prepara este año para su independencia institucional después de años de depender de la Visayan Forum Foundation, Inc. (VFFI), una fundación firma defensora de los derechos y el bienestar de los trabajadores del servicio doméstico.

VFFI constituyó SUMAPI como organización popular sin acciones y sin ánimo de lucro, dedicada a la protección de los niños y mujeres migrantes que trabajan en el mercado local. Inició su labor en Manila en 1995, y posteriormente amplió sus actividades a las provincias de Davao, Bacolod, Batangas, Iloilo y Cebu. Se estima que, actualmente, SUMAPI cuenta con una cifra de afiliados de 8.000 trabajadores domésticos, y la organización comprende 21 grupos básicos que prestan sus servicios en parques, escuelas, comunidades y parroquias.

Al igual que Mila, los principales líderes de SUMAPI en la actualidad son trabajadores domésticos rehabilitados con éxito que han aprovechado la oportunidad que brinda el Programa Psicosocial de la VFFI y la asistencia educativa prestada en el marco del IPEC. Tras haber «predicado con el ejemplo» y sobrevivido a un doloroso pasado como niños empleados en el servicio doméstico,

se han ganado la credibilidad al hablar a favor de sus derechos e intereses; conocen el modo de fundamentar el desempeño de un papel importante para el sector.

Escasa remuneración, bajo estatus

Aunque el trabajo doméstico se ha convertido en un servicio altamente demandado, la retribución de este tipo de prestación definida en la normativa vigente en Filipinas no es proporcional a tal demanda.

Al relatar sus penurias como niña desfavorecida dedicada al trabajo doméstico, Mila describe los exiguos ingresos que obtenía a cambio de los sacrificios por los que debía pasar para cumplir su ferviente deseo de terminar sus estudios. «Pasaba de un patrón a otro; tuve 11 en total en 7 años. Busqué trabajo fuera de mi provincia, lejos de mi familia, en un lugar que apenas conocía y en el que no tenía a nadie al que recurrir en caso de dificultad. La comunicación con mi familia era escasa o casi nula; y lo que es peor, trabajaba en una casa en la que dormía en la choza *nipa* (una vivienda improvisada) situada fuera de la residencia principal. Dormía allí sin almohada ni mantas,

>>>





© OIT PHILIPPINES

>> ni otras comodidades esenciales. Me alimentaba de restos de comida, y mi trabajo conllevaba la realización de todas las tareas del hogar. Pasé por la terrible experiencia de ser golpeada, la hija de mi patrón me tiraba del pelo e, incluso, me abofeteaban, no sólo mi patrón, sino también los demás miembros de la familia. De estos 11 patrones, sólo uno me pagaba 500 pesos (10 dólares de Estados Unidos) al mes; los demás me entregaban tan sólo 25 pesos, 2 pesos o, en ocasiones, nada en absoluto, sobre todo cuando me daban la oportunidad de acudir a la escuela.»

Incluso los patrones domésticos de cierto estatus en la sociedad, como los profesores que empleaban a Mila, pueden cometer abusos; una visión distorsionada del servicio doméstico permite la perpetuación de este tipo de prácticas. En numerosas culturas, la contratación de servicios domésticos se relega al nivel de «asistentes domésticos o criados». A estos asistentes y criados no son tratados como trabajadores que merecen la cobertura del derecho del trabajo y las normas sobre protección laboral.

Por otra parte, los encargados de contratar a trabajadores domésticos para su empleo en el extranjero tienen a quedarse con los beneficios que se derivan de este

mercado de elevada demanda. Debido a la percepción de que el contenido de un puesto de trabajo en el servicio doméstico requiere niveles de cualificación muy bajos, y al aumento del número de países pobres que se incorporan al conjunto de proveedores de mano de obra, los salarios y las remuneraciones continúan deteriorándose.

En casa, como en el extranjero

Recientemente, el Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas ha anunciado de manera pública que promoverá enérgicamente la formación de destrezas y la orientación profesional de sus trabajadores domésticos en el extranjero, al reconocer el número creciente de incidencias de tráfico de seres humanos, trabajo forzoso, y abuso de los derechos humanos que afectan a dichos trabajadores. Coherente con la necesidad de aplicar las disposiciones de la Ley filipina de Trabajadores Migrantes y Filipinos en el extranjero (Ley de la República 8042) de 1995, que establece que la posesión de competencias basadas en destrezas o cualificaciones es fundamental para la protección de los trabajadores vulnerables, la OIT ha extendido su apoyo a Filipinas para el desarrollo de un sistema de for-

mación de destrezas, orientación profesional, comprobación y certificaciones dirigido a los trabajadores del servicio doméstico. Dicho sistema, gestionado por la Autoridad de Educación Técnica y Desarrollo de las Destrezas (TESDA), promete dotar al sector del servicio doméstico en el extranjero de las capacidades necesarias en su empeño por preservar una retribución relativamente más elevada y adquirir estatus profesional en el mercado global.

Sin embargo, aunque estas actividades de orientación y formación sirven para proteger a los trabajadores del servicio doméstico que desarrollan su trabajo en el extranjero y para permitirles ganar en competitividad, queda todavía mucho por hacer en la promoción del uso de estas actividades en el mercado local

Existe el deseo entre los trabajadores domésticos locales de que la normativa y los servicios de la Administración que afectan los trabajadores en el extranjero también les afecten a ellos por igual. Procuran la adopción de una ley general del servicio doméstico, la *Batas Kasambahay* (Carta Magna de los Trabajadores del Servicio Doméstico, Ley Parlamentaria nº 1606), de igual manera que los trabajadores migrantes disponen de la Ley de la República 8042.

Dado que en su mayoría adolecen de escolarización y conocimientos, estos trabajadores desean acceder a programas de orientación profesional y de adquisición de cualificaciones. Aspiran a que las agencias de contratación que operan en el mercado local asuman más responsabilidades y obligaciones. Cuando todas estas premisas se cumplan en casa, argumentan, el Gobierno reforzará su posición moral para negociar mejores términos y condiciones para los trabajadores migrantes.

En su lucha por conseguir mejoras, Mila ha guiado este año a SUMAPI hacia un intenso programa de sesiones de capacitación sobre determinación general de objetivos, planificación estratégica y operativa, principios de los derechos humanos y del trabajo, organización, movilización de recursos, gestión financiera, servicios de información directa, e iniciativa empresarial, bajo la orientación de la Federación de Trabajadores Libres y la OIT. «Confío en que hayamos avanzado en esta misión de prevenir que las generaciones presentes y futuras de trabajadores domésticos experimenten la pérdida de la infancia que nosotros tuvimos que soportar», señala Mila. «Lo que han hecho por nosotros, sea mucho o poco, los diferentes interlocutores sociales movilizados por la OIT en los últimos años puede propiciar que tanto nosotros, como las generaciones venideras, alcancemos un verdadero estado de capacitación. Somos muchos, y somos importantes para las familias y para sus miembros. Nuestra voz es grande.»

© OIT PHILIPPINES

INICIATIVAS LOCALES SOBRE CUALIFICACIONES Y PROTECCIÓN SOCIAL

A parte del apoyo de la OIT a la actualización de la normativa filipina que rige la actividad de las agencias de contratación y colocación privadas que operan en el mercado local, diversas iniciativas de ONGS y unidades de las administraciones locales han captado la atención de la Organización. En diciembre de 2004, el Ayuntamiento de Quezon aprobó una ordenanza local que exige el registro y la inscripción en la seguridad social de los trabajadores del servicio doméstico, y la movilización del programa de atención presencial y telefónica *Kasambahay*. Esta iniciativa dio lugar al desarrollo de modelo de ordenanza local de amplio alcance. En febrero de 2006, el Ayuntamiento de Makati aprobó su propia ordenanza local.

«No hay mejor forma de llevar a la práctica las iniciativas de servicio sobre el terreno que mediante la colaboración de los Barangay (unidades de la Administración local) y las asociaciones de empleadores domésticos», señala Constancia Lichauco, Directora de Barangay de Belair, un área residencial de élite situado en Makati. Belair se encuentra actualmente en su 11º año de ejecución de su *Kabalikat sa Tahahan* (KST, socios en casa), programa de formación de tres meses de duración para la adquisición de destrezas, conocimientos y valores por los trabajadores domésticos, que se imparte los miércoles por la tarde. La Confederación de Empleadores de Filipinas (ECOP) ha adoptado el programa KST como base para su campaña para sensibilizar a los empleadores y para la formulación de su Código de Ética en el Empleo de Trabajadores Domésticos.



Microseguro

El nexo de la financiación social y la protección social



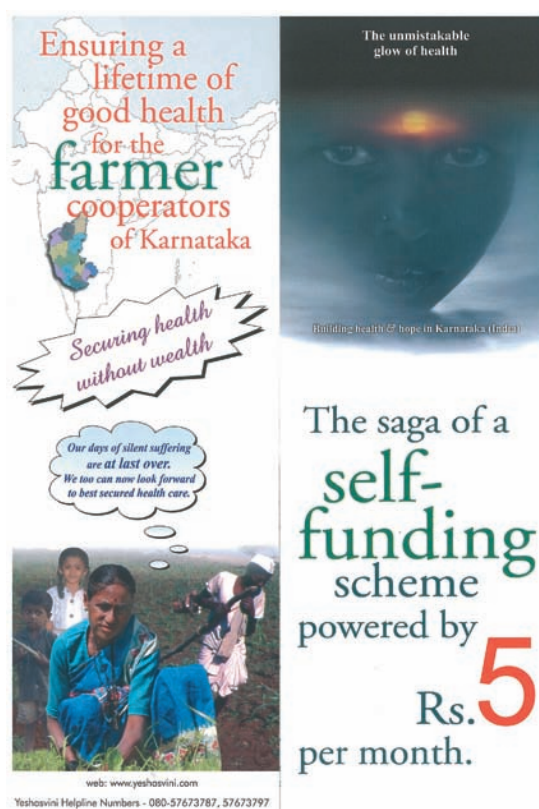
¹ *Protecting the poor: A microinsurance compendium*, editado por Craig Churchill, copublicado por la Oficina Internacional del Trabajo, la Fundación Munich Re y el CGAP, Ginebra, 2006.

Los microseguros pueden ayudar a los hogares de renta baja a controlar el riesgo y, de este modo, permitirles mantener una sensación de seguridad económica, incluso ante una situación de significativa vulnerabilidad. Una nueva publicación titulada *Protecting the poor: A microinsurance compendium* (Proteger a los pobres: un compendio sobre el microseguro) sostiene que los microseguros han de constituir una de las armas del arsenal de gobiernos, donantes, agencias de desarrollo y otras entidades en la lucha contra la pobreza y la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Los trabajadores de la economía informal y sus familias residen y trabajan en entornos de riesgo, vulnerables ante numerosos peligros como las enfermedades, el fallecimiento y la discapacidad ocupacionales, la pérdida de propiedades debido a robo o incendio, las pérdidas agrarias y las catástrofes naturales o provocadas por el hombre. Los pobres son más vulnerables a muchos de estos riesgos que el resto de la población y, sin embargo, son los que menos posibilidades tienen de afrontar estas situaciones cuando se produce una crisis.

La pobreza y la vulnerabilidad se refuerzan mutuamente en una creciente espiral a la baja. No sólo la exposición a estos riesgos da lugar a pérdidas económicas sustanciales: los hogares vulnerables también adolecen de una incertidumbre constante sobre cuando y cómo se producirá una pérdida. Debido a esta perpetua angustia, es menos probable que los pobres aprovechen las oportunidades de generación de renta que podrían atenuar su pobreza.

Una vía para que los pobres se protejan es a través de los seguros. En noviembre de 2006, la OIT, la Fundación Munich Re y el Grupo de Trabajo sobre Microseguros del CGAP presentaron un nuevo libro, titulado, *Protecting the poor: A microinsurance compendium*,¹ editado por Craig Churchill, del Programa de Financiación Social de la OIT. Basándose en un análisis de más de 40 sistemas de microseguro en todo el mundo, así como en los conocimientos técnicos especializados de más de 35 autores, en esta obra se sintetizan lecciones esenciales sobre la provisión de seguros a hogares de renta baja.



¿Dónde está la protección?

En muchos países en desarrollo, ni los gobiernos ni las compañías aseguradoras han sido especialmente eficaces a la hora de ampliar la cobertura a la población activa en la economía informal. Cuando los gobiernos tienen sistemas de protección social, su provisión se efectúa a través de los empleadores del sector estructurado quienes, por lo general, contribuyen sobre la base de un reparto de costes. Lógicamente, tales sistemas no comprenden a los trabajadores no sindicados, tanto por cuenta propia como ajena, que desarrollan su actividad en la economía informal.

Aunque algunas compañías aseguradoras comienzan a tener en cuenta el amplio mercado desatendido de los hogares de renta baja, es necesario superar numerosos obstáculos para que puedan ofrecer microseguros. Al igual que los sistemas de protección social, los sistemas de distribución de la mayoría de las aseguradoras no se

han diseñado para servir al mercado de bajos ingresos. El sistema de intermediarios, agentes y ventas directas utilizado tradicionalmente por las aseguradoras no alcanza a los pobres. Además, los productos que suelen ofrecer estas empresas no se diseñan para ajustarse a las características específicas del mercado de renta baja. Entre los principales problemas relativos al diseño de productos figuran inadecuados importes de aseguración, complejas exclusiones y el indescifrable lenguaje legal empleado en las pólizas, todo lo cual se combina en contra de la prestación de un servicio eficaz a los desfavorecidos.

Un microseguro rentable requiere la contratación de un gran volumen de pólizas de muy pequeña cuantía. Los costes de transacción asociados a la gestión de estas pólizas menores pueden resultar extremadamente elevados, sobre todo cuando se les considera en proporción a la suma asegurada. Para que el microseguro tenga algún valor para el tomador de la póliza, es necesario aplicar innovaciones significativas con el fin de reducir al mínimo los costes de transacción, tanto para la aseguradora como para el tomador.

Las aseguradoras asumen con frecuencia que el mercado de renta baja no puede permitirse la contratación de seguros. Sin embargo, es interesante señalar que, cuando comenzaron a generalizarse los seguros a finales del siglo XIX, éstos se concebían como un servicio financiero destinado a los pobres. Muchas de las grandes compañías aseguradoras actuales comenzaron en la década de 1800 como mutuas concebidas para la protección de los trabajadores de las fábricas. Los ricos no necesitaban seguros porque, básicamente, podían «autoasegurarse». En el proceso de evolución de estos productos, los seguros ganaron en complejidad y los ricos tomaron conciencia de sus vulnerabilidades, y las percepciones cambiaron.

Un reto fundamental para extender los seguros a los pobres consiste en educar al mercado y superar su tendencia en contra de este tipo de seguro. Muchos se muestran escépticos respecto al pago de primas por un producto intangible con beneficios futuros que puede que nunca reclamen y, a menudo, las aseguradoras no les inspiran demasiada confianza. La sensibilización respecto al valor de los seguros es una tarea que exige tiempo y resulta costosa.

Para ser justo, hay que señalar que las reticencias van en ambas direcciones. Los empleados de las compañías aseguradoras suelen desconocer las necesidades e inquietudes de los desfavorecidos. Del mismo modo, la cultura y los incentivos en estas empresas retribuyen y alientan a los agentes de ventas para que otorguen prioridad a las grandes pólizas y a los clientes más rentables, y disuaden al personal de vender seguros a los pobres.

Las dos caras del microseguro

El microseguro constituye en esencia un conjunto de estrategias concebidas para superar tales obstáculos. El libro identifica dos motivaciones fundamentales para la provisión de microseguros: una atañe a la extensión de la protección social a los pobres en ausencia de sistemas apropiados de la Administración; la otra, a la oferta de un servicio financiero vital para los hogares de renta baja mediante el desarrollo de un modelo empresarial adecuado que permita a los pobres constituir un seg-



"Doctors don't make you feel afraid at all" - R. Kumar, 10, son of a farmer. He is happy about the operation performed on his heart.

"Had I not been a member of this scheme, I can't imagine what my fate would have been" - Imran Ahmed 19. A milkboy, Ahmed too underwent a major open-heart surgery after blocks were detected in two of his heart valves.

YESHASVINI

a unique **Scheme**
founded on the Principle of Co-operation
"Each for all and all for each".

Special Features

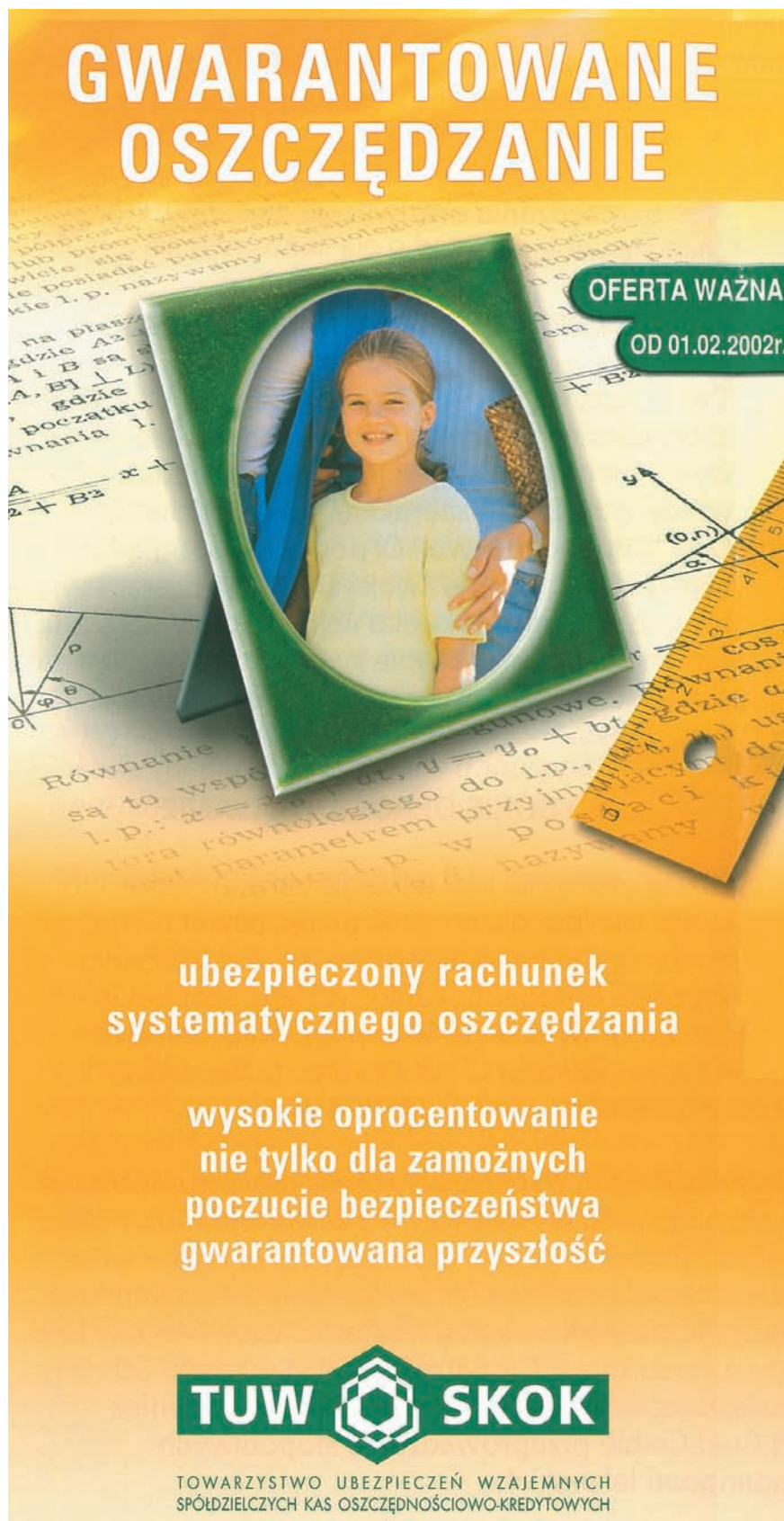
- ♥ A farmer who has been a member of a co-operative society for at least 6 months can avail the benefits of the scheme by paying a nominal sum of Rs. 60/- per year. His wife and children can also avail the benefits by paying Rs. 60/- per person.
- ♥ Suffering from any kind of disease is no bar to avail the benefits of the scheme.
- ♥ Upper age limit to avail the benefits of the scheme is 75 years.
- ♥ Members can avail free surgery costing up to Rs. 1.00 lakh, and Rs. 2.00 lakhs for multiple surgeries.
- ♥ 1,600 types of surgeries have been included in the **Yeshasvini Scheme**, details of which are available on the website.
- ♥ Only hospitals which comply with the parameters set by the Yeshasvini Trust are recognized as Network Hospitals. Deputy Commissioner at the district level functioning as Chairman co-ordinates all the activities, with the Deputy Registrar of Co-operative Societies of the district functioning as Member Secretary.

Progress achieved

- ♥ In the first phase of the project 16.01 lakh farmers were enrolled into the scheme. In the second phase, over 20 lakhs farmers have been enrolled.
- ♥ The then Chief Minister of Karnataka Shri S.M. Krishna lent a helping hand and contributed Rs. 4.50 crores to the scheme. Government is also committed to give a sum of Rs. 10. crores to the Yeshasvini Trust during the year 2004-05.
- ♥ Over 16,000 surgeries of various kinds have been successfully conducted on beneficiary co-operative farmers as on December 2004.
- ♥ Nearly 60,000 farmer cooperators have availed free OPD facility (valued at Rs. 14 million) as on December 2004.
- ♥ 136 Network Hospitals have been recognized all over the State of Karnataka.

Programme for 2004-05

- ♥ To identify hospitals and nursing homes at sub-division and taluk levels so as to provide medicare at the farmers' doorsteps.
- ♥ To take up effective extension work and create awareness among farmer co-operators about the scheme.
- ♥ Networking of all accredited hospitals and issuance of computer - friendly identity cards to beneficiary co-operative farmers.



GWARANTOWANE OSZCZĘDZANIE

OFERTA WAŻNA

OD 01.02.2002r.

ubezpieczony rachunek
systematycznego oszczędzania

wysokie oprocentowanie
nie tylko dla zamożnych
poczucie bezpieczeństwa
gwarantowana przyszłość

TUW SKOK

TOWARZYSTWO UBEZPIECZEŃ WZAJEMNYCH
SPÓŁDZIELCZYCH KAS OSZCZĘDNOŚCIOWO-KREDYTOWYCH

mento de mercado rentable (o sostenible) para las aseguradoras comerciales o las cooperativas de seguros.

En cualquier caso, estas dos variedades tienen mucho en común. El libro compara el microseguro con Jano, dios de la antigua Roma de las puertas y verjas, al que se representa con dos caras y un solo cuerpo. Con independencia de que se consideren los microseguros desde la perspectiva de la protección social, o desde un planteamiento basado en el mercado, el cuerpo principal del sistema de seguros, sus operaciones básicas, será básicamente el mismo. De ahí que en un libro sobre operaciones de microseguro deba extraer lecciones y experiencias de ambos enfoques.

Con independencia del rostro de Jano que se utilice para concebir el microseguro, la intención consiste en reducir la vulnerabilidad de los trabajadores desfavorecidos incentivando al sector público (protección social), o privado (nuevos mercados), o a ambos, para que acometan una labor en la que no han sido especialmente eficaces: proporcionar seguros a los pobres. Puesto que estas dos caras pertenecen a la misma cabeza, es razonable explorar áreas de convergencia para crear modelos o sistemas alternativos de protección a los pobres, como asociaciones de entidades públicas y privadas, mutuas y cooperativas, así como incentivos ofrecidos por la Administración para corregir los fallos de mercado.

Aún cuando el libro se refiere a diversos productos de seguro proporcionados por una variedad de instituciones en cuatro continentes, una clara imagen del microseguro —señalando los retos como las soluciones— comienza a emerger. Los resultados del estudio ponen de relieve que los microseguros son indudablemente viables, e incluso rentables bajo ciertas circunstancias.

Con independencia de que el sistema cubra sus costes con la ayuda de donantes y gobiernos, o mediante los ingresos de primas e inversiones, la sostenibilidad asegura un acceso permanente a los servicios. El dilema de la sostenibilidad se reduce a una solución de compromiso entre tres objetivos que compiten entre sí. Los microaseguradores han de encontrar el equilibrio entre 1) **cobertura**: atender las necesidades de un gran volumen de población de renta baja; 2) **costes**: tanto de explotación como de transacción para el asegurador; y 3) **viabilidad**: precio y costes de transacción para los clientes. Los sistemas de microseguro que alcanzan el éxito suelen procurar la intervención de sus miembros o clientes en la elección de las prestaciones y los niveles de cobertura que pueden permitirse.

¿A quién va dirigido este libro?

Los principales destinatarios de *Protecting the poor* son los profesionales del sector del seguro que trabajan sobre el terreno y ofrecen sus productos a personas de bajos ingresos, o consideran la posibilidad de tal oferta. El libro se elaboró con la esperanza de que estos profesionales pudieran aprender de las experiencias de los que les precedieron en esta tarea, tanto de los que tuvieron éxito, como de los que fracasaron.

Protecting the poor se ha concebido asimismo para aquéllos que asisten a los profesionales, como proveedores de ayuda técnica y donantes. Al adquirir un mejor conocimiento de las dificultades existentes y de las posibles soluciones, estas personas y organizaciones pueden utilizar sus recursos financieros y humanos con mayor eficacia para extender el acceso a los seguros.

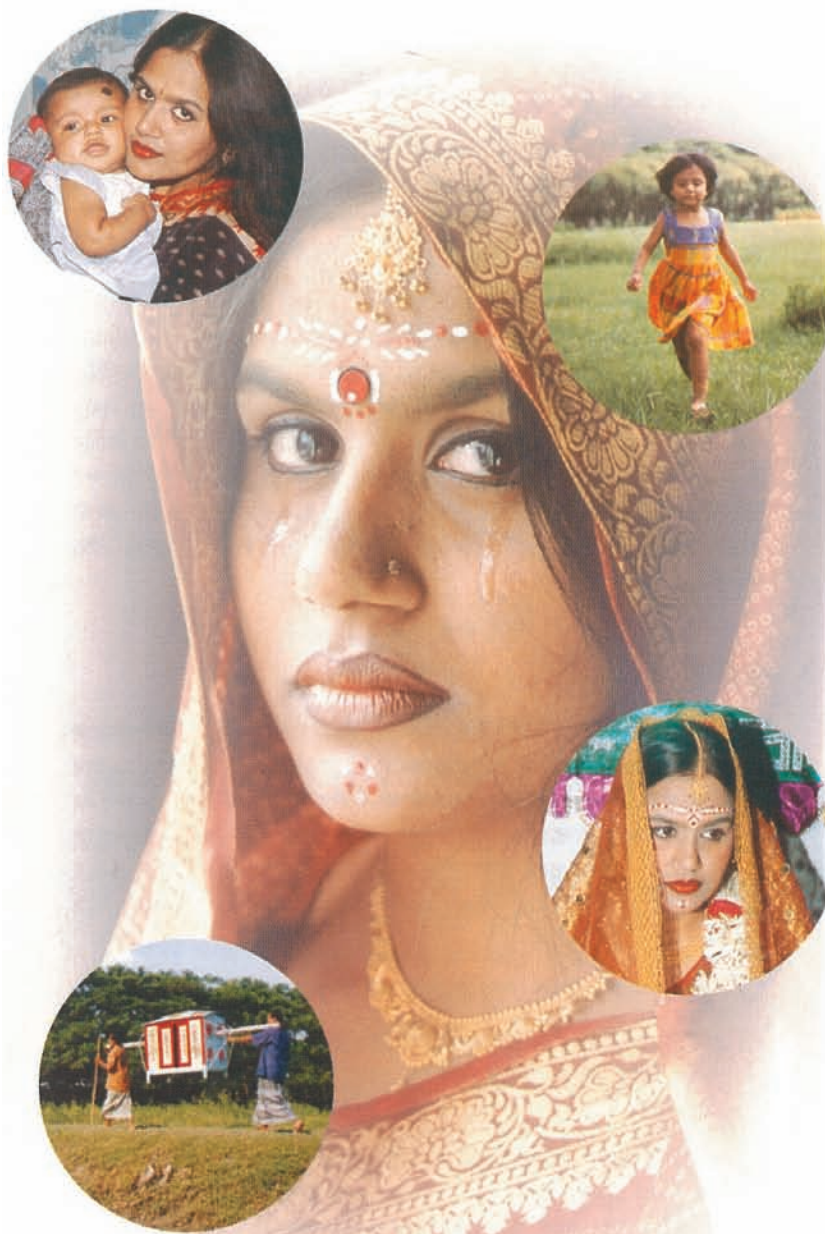
Los responsables de la formulación de políticas y las autoridades reguladoras constituyen una tercera categoría de lectores. Como nuevo campo de actividad, el microseguro se ofrece a menudo en entornos que no se diseñaron para este tipo de producto, y que pueden caracterizarse incluso de hostiles. Mediante la comprensión de las diferencias esenciales entre seguro y microseguro, y el reconocimiento del lugar en el que encaja potencialmente este último en el marco general de la protección social, las autoridades reguladoras y los responsables de la formulación de políticas pueden comenzar a perfilar un entorno propicio que alimente y sostenga el crecimiento y el desarrollo del microseguro y promueva los mercados de seguro que favorezcan la inclusión.

En *Protecting the poor* se abordan diversas cuestiones. Además de definir el microseguro, se ofrecen nuevas perspectivas sobre las necesidades de los hogares de renta baja en cuanto a la gestión del riesgo, y se explica la función fundamental que cumple el microseguro en materia de protección social. Se analizan lecciones primordiales acerca de los seguros de enfermedad, seguros de vida a largo y corto plazo vinculados a productos de ahorro y crédito, así como la adaptación de los productos de seguro para atender las características específicas de mujeres y niños.

Un enfoque emocional de marketing se basa frecuentemente en ejemplos de personas que han podido beneficiarse y sobrevivir a una crisis. En la foto, se anuncia la dote de un matrimonio. La hija del tomador de la póliza obtiene un beneficio cuando cumple 18 años, bien con los ahorros o con los beneficios del seguro si el tomador fallece. La boda es adecuada, pero la novia llora porque su padre no está con ella compartiendo su felicidad.

কন্যা বিবাহ বীমা পরিকল্পনা

পরিকল্পনা নং-৪৪২



ডেল্টা লাইফ ইনসিওরেন্স কোম্পানী লিমিটেড
গণ-গ্রামীণ বীমা

কেন্দ্রীয় কার্যালয় : বায়তুল আবেদ ভবন, ৫৩ পুরানা পল্টন, ঢাকা-১০০০
ফোন : ৯৫৬৪০৮৯, ৯৫৫৬৫৩৪, ৯৫৭০৩২৪

¿QUÉ ES UN MICROSEGURO?

En *Protecting the poor* se define el microseguro como la protección de las personas de renta baja frente a determinados peligros, a cambio del pago de unas primas periódicas proporcionales a la probabilidad y el coste del riesgo en cuestión. Tal definición es esencialmente la misma que podría utilizarse en el caso del seguro ordinario, salvo por la indicación inequívoca del objetivo del mercado: *las personas de renta baja*. No obstante, como se demuestra a lo largo del libro, esta distinción supone una gran diferencia.

¿Cuán pobre ha de ser una persona para que se considere un microseguro para su protección? En general, los microseguros se dirigen a los ignorados por los sistemas de seguros comerciales y sociales establecidos, a aquéllos que carecen de acceso a los productos apropiados. Puesto que resulta más sencillo ofrecer seguros a personas con ingresos predecibles, aunque se trate de una suma pequeña, que brindar cobertura a los trabajadores de la economía informal con flujos de ingreso irregulares, este segundo grupo constituye la «frontera» del microseguro.

El microseguro no alude a la dimensión de la entidad aseguradora, aunque algunos proveedores se caractericen por el tamaño reducido de su empresa e, incluso, por su organización informal. Existen ejemplos de grandes empresas que ofrecen microseguros, como AIG Uganda, Delta Life en Bangladesh y numerosas aseguradoras en India, que disponen de una línea de productos apropiadas para la población de ingresos reducidos.

El microseguro tampoco alude al alcance del riesgo percibido por los clientes. De hecho, los riesgos no son «micro» en absoluto para los hogares que se exponen a ellos. Los microseguros pueden cubrir muy diversos riesgos, incluidos los de enfermedad, fallecimiento y pérdidas materiales; en esencia, todo riesgo que sea asegurable. No obstante, en este libro se otorga prioridad a los seguros de vida y enfermedad, puesto que los estudios sobre la demanda efectuados en numerosos países ponen de relieve que los riesgos de enfermedad y fallecimiento constituyen el principal motivo de preocupación de la mayoría de los hogares de renta baja.



Esta obra examina asimismo con detalle las operaciones de microseguro. Se incluyen capítulos sobre diseño de productos, comercialización, cobro de primas, reclamaciones, precios, gestión financiera y gestión de riesgos, gobernanza, desarrollo organizativo y prevención de pérdidas. Se consideran asimismo diversos mecanismos institucionales para la provisión de seguros a los pobres, incluyendo partenariados entre aseguradoras y las «instituciones de microfinanzas» (MFIs), el enfoque de base comunitaria, las compañías de seguros propiedad de redes de cooperativas de ahorro y de crédito y la distribución mediante minoristas.

Además, el libro analiza el papel de las distintas partes interesadas, entre las que figuran donantes, autoridades reguladoras, gobiernos, aseguradoras y reasegu-

radoras y proveedores de asistencia técnica. Resumen asimismo las estrategias encaminadas a abordar las soluciones de compromiso entre cobertura, costes y precio, y ofrece una visión de conjunto de la evolución futura de los microseguros.

En general, el libro considera al microseguro como campaña de «recuperación de conceptos básicos», concebida para abordar las necesidades de gestión del riesgo de la población vulnerable, y para ayudar a ésta a gestionar tales peligros mediante la solidaridad. Aunque no todos los sistemas de microseguro son fieles a estos valores, el libro concluye que, cuanto más puedan acercarse a ellos, mayores serán las posibilidades de beneficiar a la población que más necesita esta forma de protección.

FUNDACIÓN MUNICH Y CGAP

Basándose en la amplia experiencia de su sociedad matriz y en el conocimiento acumulado por ésta, la reaseguradora Munich Re, la Fundación Munich Re se propone poner tal conocimiento al servicio de la humanidad. Ayuda a las personas a afrontar el riesgo y a mejorar sus condiciones de vida, y presta especial atención a las situaciones de riesgo intensificadas por los retos mundiales del crecimiento de la población, la disminución de los recursos, la contaminación medioambiental y el cambio climático. La Fundación interviene activamente en campos que engloban la educación y la formación, la ciencia y la investigación, la prevención de catástrofes, la protección del medio ambiente y la asistencia sanitaria pública. Para más información, véase www.munichre-foundation.org.

El Grupo Consultivo de Ayuda a la Población Más Pobre (CGAP en su acrónimo inglés) es un consorcio de 33 agencias de desarrollo públicas y privadas que colaboran para extender el acceso de los pobres a los servicios financieros en los países en desarrollo. El Grupo de Trabajo sobre Microseguros del CGAP comprende donantes, aseguradoras y otras partes interesadas en la coordinación de las actividades de donación que atañan al desarrollo y a la difusión de servicios de seguro a los hogares de renta baja. Las actividades principales del Grupo de Trabajo consisten en la formulación de directrices para donantes, el encargo de estudios, la publicación de un boletín trimestral sobre microseguros y la gestión del contenido del sitio *web* «Microinsurance Focus», en la dirección www.microfinancegateway.org/section/resourcecenters/microinsurance.

Rusia, manos a la obra

Retos y cambios

Todas las fotos: OIT/M. Crozet



Rusia se encuentra actualmente en una etapa de evolución que habría resultado inimaginable hace tan sólo una década. Aunque las dificultades son enormes, vientos de cambio recorren este inmenso país, desde Moscú hasta Murmansk.

El pasado mes de septiembre, Marcel Crozet, fotógrafo de la OIT realizó una visita de siete días a la Federación. Sus fotografías, de puertos y minas, de empresas agrarias y fábricas para trabajadores con discapacidades, de niños de la calle y de emigrantes, proporcionan un retrato conmovedor de un país en rápido proceso de modernización, situado en el umbral de un nuevo amanecer en el terreno del desarrollo económico y social.

A pesar de los elevados ingresos procedentes del petróleo y de un crecimiento económico sostenido, Rusia sigue haciendo frente a numerosos problemas en

diversos sectores, entre los que figuran la protección social, la distribución de la renta, el empleo, la reforma salarial y la migración. La OIT y su oficina en Moscú han contribuido a abordar estas cuestiones, colaborando con representantes de la Administración, los trabajadores y los empleadores con el fin de compartir sus conocimientos técnicos en la reforma del derecho del trabajo, e implementando proyectos en el campo de la promoción del empleo y el desarrollo empresarial, la salud y la seguridad en el trabajo, la prevención del VIH/SIDA en el lugar de trabajo y el trabajo infantil... por mencionar tan sólo algunas de las áreas abordadas.

La cámara no puede captar todos los aspectos de la vida en Rusia, pero es capaz de trasladar una impresión del carácter singular de este vasto y dinámico país. Lo que sigue son algunos destellos de Rusia recogidos a través de la lente de nuestro fotógrafo.





La mina de Lozovero en Murmansk cerca del círculo ártico, a 6.000 metros de profundidad en la tundra, da empleo a 470 mineros, aunque muchas galerías fueron abandonadas desde que la mina se fundó en 1956. Aquí se extrae titanio, niobio, y tántalo. Abajo a la derecha, en los arrabales de Murmansk, Valentina, ingeniera jefe de la central hidroeléctrica en Mumashi, habla por teléfono.



>>



Moscú: en las alturas –trabajando en una torre de electricidad o limpiando ventanas; abajo en la tierra – la panadería de la ciudad de Serpoukhov produce más de 50 toneladas de pan al día para los moscovitas. A la derecha, el Centro Regional de VIH/SIDA de Moscú en pleno funcionamiento. La tasa de crecimiento del VIH/SIDA está entre las más rápidas del mundo y el 80% de las infecciones afecta a trabajadores económicamente activos. Según estimaciones de la OIT, si el ritmo sigue así, la población trabajadora del país podría reducirse en 1.1 millón en 2015 y en 2.1 millones en 2050. Mientras tanto, un vendedor callejero se gana la



vida vendiendo DVDs y niños de la calle en la estación de trenes de Kursky pasan el tiempo sin hacer nada.





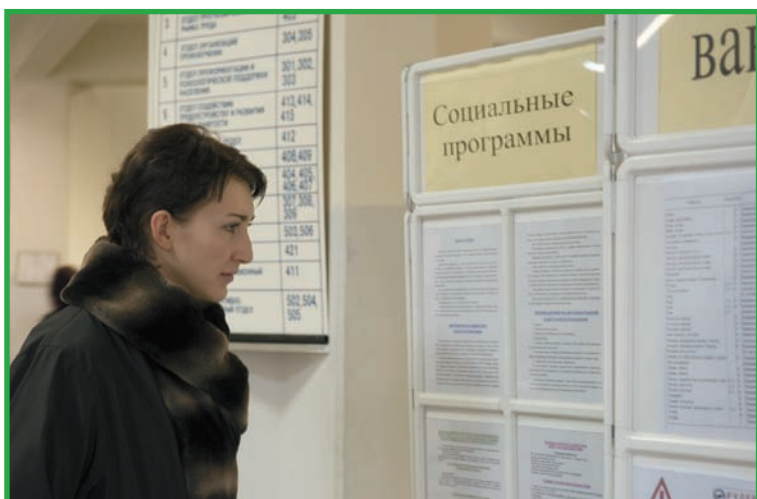
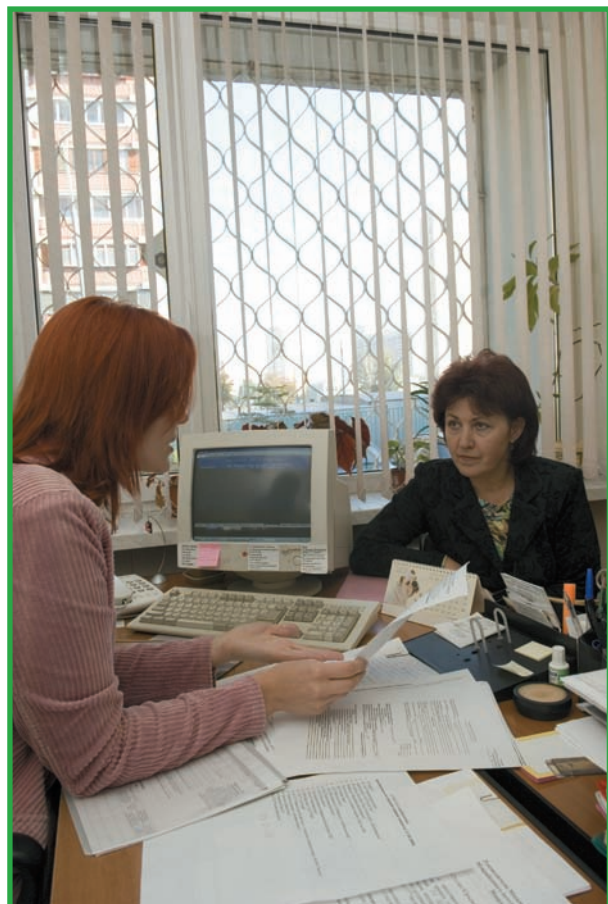
La industria de la construcción es boyante, proporcionando trabajo a muchos inmigrantes. Según cifras del Servicio Federal de Migración, entre 5 y 14 millones de trabajadores en situación irregular trabajan junto a medio millón de inmigrantes legales. Las condiciones son, por lo general, muy duras, teniendo los trabajadores que comer y vivir en la obra. Abajo puede verse una reunión informal de trabajadores ocasionales (o jornaleros) de la construcción a las afueras de Moscú. La mayoría de ellos proviene de Tayikistán y es mano de obra no declarada.



Los puertos también están en auge y proporcionan empleos decentes. El puerto comercial de Murmansk procesa 14,5 millones de toneladas de carga al año, en su mayor parte carbón para la exportación. A la derecha, en el puerto de Yuzhny de Moscú, un trabajador es fotografiado en la sala de máquinas de su barco, mientras que Vladimir Bolmahov al timón, es uno de los capitales del puerto con mayor experiencia.

Pero la agricultura no ha tenido tanta fortuna desde que comenzó la transición a la economía de mercado en 1991. El sector proporciona en la actualidad el 13% del total del empleo en la Federación Rusa. Abajo a la izquierda, Nadezhda Khotovitskaya es una líder de equipo en una granja de productos lácteos en la región de Moscú.





En la actualidad, las agencias de empleo tienen mucho trabajo con anuncios y entrevistas, así como con pruebas psicológicas y neurológicas (arriba a la izquierda). Según la Agencia Rusa de Estadística, la tasa de desempleo juvenil es del 58%, pero las diferencias regionales son enormes: en las regiones del sur como Ingushetia, el desempleo juvenil, es sólo del 20%. Un 12,9% de jóvenes no están empleados ni recibe formación (derecha).



Los discapacitados tradicionalmente tienen dificultades para conseguir un trabajo decente, pero en Kuntsevo Electro el 50% de sus 700 trabajadores está formado por empleados ciegos o con defectos visuales. Kuntsevo es una de las empresas líderes de Rusia que produce accesorios eléctricos como enchufes, interruptores, etc. Arriba a la



derecha, Julia Planina, una estudiante de cuarto grado en el Instituto Humanitario Estatal de Moscú para estudiantes con defectos en el sistema músculo-esquelético. Sin pensiones de jubilación, muchas personas mayores se ganan la vida vendiendo en las calles, y siguen teniendo una sonrisa en sus rostros.



La Reunión Regional Asiática de la OIT pone en marcha una década de trabajo decente en Asia



La 14ª Reunión Regional Asiática (RRA), celebrada en Busan (República de Corea) del 29 de agosto al 1 de septiembre de 2006, presentó una “Década de Trabajo Decente en Asia”, dirigida a vincular el objetivo del trabajo decente con la agenda mundial de reducción de la pobreza. En la reunión se pudieron ver también importantes avances en la promoción de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, que incluye la presentación oficial de un Programa Nacional de Trabajo Decente en Jordania.

BUSAN – En un contexto marcado por una profunda brecha de puestos de trabajo existente entre el rendimiento económico y la creación de empleo, la 14ª Reunión Regional Asiática congregó en agosto en Busan a más de 400 delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores con el fin de debatir diversas

medidas encaminadas a garantizar que el crecimiento económico se traduzca en empleo productivo y trabajo decente para todos.

Los delegados realizaron un llamamiento a favor de la creación de una Década de Trabajo Decente en Asia, que se prolongará hasta 2015 y en la que los Estados miembros de Asia, el Pacífico y los Estados árabes, según su propia declaración, «dedicarán un esfuerzo concentrado y sostenido para llevar a la práctica el trabajo decente en todos los países de nuestro diverso continente».

La Década de Trabajo Decente se concibió asimismo para contribuir a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), con los que se pretende lograr una reducción de la pobreza en el año 2015. La Década promoverá la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, que se sustenta en los pilares de los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social.

«Nos proponemos garantizar que Asia siga ejerciendo un liderazgo mundial en materia de políticas en lo que concierne a convertir el trabajo decente para todos en un objetivo fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales, así como de nuestras estrategias nacionales de desarrollo», se señala en las conclusiones.

Las conclusiones señalaron que la Agenda de Trabajo Decente de la OIT se ha integrado en las agendas nacionales de numerosos países, así como en la agenda del desarrollo internacional. Por otra parte, los delegados respaldaron firmemente el Documento Final de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas de 2005 y la Declaración Ministerial del grupo de alto nivel del Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las NU de julio de 2006.

«Nuestra prioridad es promover la productividad, la competitividad y el crecimiento», señaló Juan Somavía, Director General de la OIT. «La respuesta no es la caridad, ni los donativos ni las limosnas. El mejor programa social consiste en el trabajo decente. Dignidad y retribución de un trabajo arduo y honesto, eso es lo que quiere la gente».

Para más información y una cobertura audiovisual completa de la Reunión Regional Asiática, véase: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/event/14asrm/index.htm>.

LA DÉCADA DE TRABAJO DECENTE EN ASIA: ¿EN QUÉ CONSISTE?



© OIT

En sólo unos pocos años, el trabajo decente ha evolucionado desde su origen como visión concebida en la OIT a formar parte de los debates y agendas sobre políticas nacionales. En la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas celebrada en Nueva York en 2005, y en su Consejo Económico y Social (ECOSOC) en 2006 se planteó la idea del trabajo decente ante las más altas instancias políticas. Se hizo también un llamamiento a las organizaciones regionales e internacionales para que colaboren estrechamente con la OIT para ayudar a promover del trabajo decente y la reducción de la pobreza.

Se trata de un enorme reto en Asia y el Pacífico. A pesar de un sólido rendimiento económico, el crecimiento del empleo se ha mantenido en niveles decepcionantes. Entre 2004 y 2005, el empleo en la región aumentó un 1,4%, mientras que la economía creció en torno al 6,2%. La población activa asiática, integrada por 1.800 millones de personas, es enorme, y se estima que aumentará en 240 millones (13,4%) en los próximos 10 años. Los incrementos de población activa más rápidos se darán en los países con las cifras más elevadas de trabajadores pobres y en las economías informales de mayor dimensión. Si el crecimiento económico no deviene más intensivo en el empleo de mano de obra, o se produce un aumento significativo y sostenible del crecimiento, las perspectivas de conseguir los objetivos del trabajo decente son escasas.

Para abordar la cuestión, los mandantes tripartitos reafirmaron su compromiso con la implementación de sus planes nacionales de acción en materia de trabajo decente, reflejando las prioridades de cada país. Podrán disponer de la ayuda de la OIT si así lo requieren. Los planes se centrarán en las formas de:

- Promover un crecimiento sostenible de la productividad, la economía competitiva, la creación de empleo y la igualdad de oportunidades de trabajo decente y productivo, con especial atención a las necesidades de los trabajadores vulnerables;
- Promover la ratificación de las normas fundamentales del trabajo:

- Promover el acceso a la educación para todos, garantizar que los trabajadores cuenten con las cualificaciones que elevarán su empleabilidad a largo plazo;
- Promover las oportunidades de trabajo decente y el acceso a la iniciativa empresarial de hombres y mujeres jóvenes, en particular, facilitando de la transición de la escuela al trabajo y la puesta en común de buenas prácticas;
- Combatir todas las formas de trabajo infantil;
- Mejorar el diálogo sobre la gestión de la migración de la mano de obra, con el fin de beneficiar a los países emisores y receptores, y proteger los derechos y la igualdad de trato de los trabajadores migrantes;
- Mejorar la gestión efectiva del mercado de trabajo mediante la adopción, ejecución y revisión del derecho del trabajo y de las políticas sociales, a la luz de los objetivos de trabajo pleno y productivo de la Agenda de Trabajo Decente;
- Desarrollar la cooperación en la gestión de mano de obra, mecanismos de asociación bipartitos, marcos de diálogo social y otras instituciones y normativas apropiadas, como elementos importantes para el funcionamiento efectivo y justo de los mercados de trabajo;
- Ampliar la eficacia y la cobertura de la protección social para todos, incluidos los trabajadores de la economía informal;
- Promover la salud y la seguridad en el trabajo; y
- Reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y las administraciones laborales.

Los retos que aguardan en el futuro son inmensos, pero el objetivo de llevar a la práctica el trabajo decente en la región no está fuera de alcance. Como señalaron los mandantes de la OIT en las Conclusiones de la 14ª RRA, «estamos convencidos de que la Agenda de Trabajo Decente de la OIT puede contribuir a establecer una vía sostenible para salir de la pobreza, ayudar a hacer frente a las crecientes desigualdades económicas, tanto entre los distintos países de la región, como dentro de cada uno de ellos y, de este modo, contribuir de manera importante a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio».



© M. Crozet/OIT

Nuevo informe de la OIT: el aumento del desempleo, el subempleo y la pobreza entre los trabajadores afecta más a los jóvenes



© M. Crozet/OIT

Los jóvenes en la actualidad constituyen la generación más instruida de todos los tiempos. Sin embargo, las personas de edades comprendidas entre 15 y 24 años han de hacer frente a un creciente déficit de empleo pleno y productivo y a elevados niveles de incertidumbre económica. El nuevo informe de la OIT, *Tendencias mundiales del empleo juvenil* revela una situación alarmante.

En 2005, unos 85 millones de jóvenes estaban desempleados, lo que supone el 44% del total de desempleados en el mundo a pesar del hecho de que su porcentaje en el total de la población en edad de trabajar con 15 o más años de edad es sólo del 25%.

La probabilidad de que un joven se encuentre en situación de desempleo es tres veces superior a la de un adulto. La desventaja relativa es más pronunciada en los países en desarrollo, en los que la juventud representa un porcentaje significativamente mayor de población activa que en las economías desarrolladas.

La tasa más elevada de desempleo juvenil regional se registra en Oriente Medio y África del norte, donde se sitúa en el 25,7%. En Europa central y oriental (países no miembros de la UE) y la CEI se observa la segunda tasa más elevada en el mundo, con un 19,9%. Este porcentaje asciende en el África subsahariana al 18,1%, seguido de América Latina y el Caribe (16,6%), el Sudeste Asiático y el Pacífico (15,8%), las economías

desarrolladas y la Unión Europea (UE) (13,1%), el sur de Asia (10%) y Asia oriental (7,8%).

En todo caso, el desempleo es sólo la punta del iceberg. Otros 300 millones trabajan, pero viven en condiciones de pobreza, con menos de 2 dólares de Estados Unidos al día, y otros 20 millones de jóvenes han renunciado a buscar un empleo. Entre los jóvenes que consiguen encontrar un puesto de trabajo, las condiciones laborales tienden a situarse por debajo de lo que se considera un patrón de «dignidad y productividad». Los trabajadores jóvenes tienen más probabilidades de afrontar jornadas prolongadas, con contratos a corto plazo o informales, remuneración exigua, escasa o nula protección social y sin representación en el trabajo.

En total, en torno a un tercio de los 1.100 millones de jóvenes en el mundo adolece de un déficit de oportunidades de trabajo decente, lo que significa que, se necesitarán al menos 400 millones de oportunidades de empleo decente y productivo (en resumen, puestos de trabajo nuevos y mejores), para atender el potencial productivo pleno de la juventud actual.

La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de vulnerabilidad, de inutilidad y de estar de más entre los jóvenes. En este sentido, la brecha de empleo juvenil plantea retos significativos para los propios jóvenes, pero también genera costes económicos significativos en cuanto a la pérdida de ahorro y capital humano, así como costes sociales vinculados a las acciones correctivas de lucha contra la delincuencia y el abuso de drogas.

Se requieren políticas y programas de empleo juvenil de ámbito nacional, orientadas e integradas, y promovidas por la asistencia internacional, para abordar este reto global. A escala internacional, el empleo juvenil se ha convertido en un elemento de atención prioritaria de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Así lo confirmó el Grupo de alto nivel del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas de 2006 (ECOSOC), que se ha comprometido a formular y ejecutar «estrategias que brinden a los jóvenes de todas las regiones una oportunidad real y equitativa de encontrar un empleo pleno y productivo y un trabajo decente».

Para más información, véase <http://www.ilo.org/youth>.

La vergüenza oculta del trabajo infantil: violencia contra los niños en el trabajo

En un mundo en el que aumenta la violencia en el lugar de trabajo, los niños son sus víctimas más vulnerables. Tal es la conclusión de un nuevo estudio de la OIT, preparado como parte de un informe del Secretario General de las Naciones Unidas sobre la violencia que se ejerce contra la infancia.

La violencia es un aspecto desatendido del impacto del trabajo en los niños. Apenas se dispone de datos contrastados, pero la información existente pone de relieve un agravamiento del fenómeno, tanto en los países industrializados como en desarrollo. Esta es la conclusión de un nuevo estudio que recientemente ha publicado las Naciones Unidas sobre la violencia contra los niños en el lugar de trabajo.

El estudio señala que muchos de los más de 200 millones de niños que trabajan en el mundo son objeto de violencia sistemática, y unos 100 millones de adolescentes empleados legalmente se ven igualmente afectados. Aunque gran parte de lo que se conoce acerca de la violencia en el lugar de trabajo se deriva de estudios sobre trabajadores adultos en los países industrializados, en el estudio antes mencionado se da cuenta de que los niños son más vulnerables a la violencia que se ejerce en el lugar de trabajo debido a su menor tamaño, a la inmadurez de su desarrollo y a su dependencia de los adultos. De todos los niños que trabajan, las niñas son más vulnerables a la violencia sexual y la discapacidad.

Las formas más comunes de violencia contra menores en el lugar de trabajo son de índole física, psicológica, verbal o sexual. La violencia de la que son objeto los niños que trabajan forma parte con frecuencia de una cultura laboral colectiva de brutalidad física que puede conllevar gritos y un lenguaje soez, el acoso sexual, y en casos extremos, la violación y el asesinato.

El ejemplo más extremo es el de la explotación de menores de 18 años en la prostitución, la pornografía o en *sex shops*. Muchos de los 5,7 millones de niños en situaciones de trabajo forzoso y en régimen de servidumbre por deudas, incluyendo un importante número de víctimas del tráfico de seres humanos, se enfrentan a un riesgo constante de violencia, como es el caso



© P. Deloche/OIT

del incalculable número de millones de niños que trabajan en el servicio doméstico.

Los niños en entornos de trabajo inseguros se exponen asimismo a situaciones de riesgo. En 2004, se estimaba que más del 60% de los niños que trabajan en el mundo realizaban trabajos «peligrosos» en fábricas de vidrio, minas, plantaciones agrarias y otros lugares en los que la normativa sobre salud y seguridad suelen ser poco rigurosas o inexistentes.

Es necesario adoptar una amplia gama de medidas para abordar la violencia en el lugar de trabajo contra los niños. El problema ha de tratarse como una cuestión que atañe a los medios de vida, los derechos humanos, el trabajo, la salud y la seguridad y la aplicación de la ley, comenzando por dedicar un esfuerzo para evitar, en primer lugar, que los niños que no alcanzan la edad de trabajar accedan a los lugares de trabajo.

El punto de partida fundamental debe consistir en una política de tolerancia cero respecto a la violencia contra los niños que trabajan, ya sea legalmente o al margen de la ley, tanto en lugares de trabajo regulados como en la economía informal.

Para más información, véase www.violencestudy.org.

Reunión del G8 en Rusia: el Director General de la OIT hace un llamamiento a favor de una respuesta global al “aumento del desempleo”



© OIT

Los Ministros de Trabajo y Empleo del G8 se reunieron en Moscú el 9 y el 10 de octubre con el fin de debatir sobre el empleo productivo como factor de crecimiento económico e integración social. Juan Somavía, Director General de la OIT, señaló que «la crisis global del empleo actual requiere una respuesta igualmente global».

MOSCÚ – El Sr. Somavía afirmó ante la reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G8 que «en realidad, a pesar de un cuatrienio de notable crecimiento en todo el mundo, no estamos reduciendo el déficit global de trabajo decente. Hemos de abordar abiertamente esta desconexión entre el crecimiento económico y el del empleo».

Aunque el PIB mundial creció en más de un 4%, la tasa mundial de desempleo del 6,3% se ha mantenido constante en los dos últimos años. Además, este crecimiento sin generación de empleo constituye únicamente la punta del iceberg. El número de pobres que trabajan y subsisten con menos de 2 dólares de Estados Unidos al día es ocho veces superior a la cifra de

personas que constituyen el denominado desempleo a la luz (*open unemployment*).

Entre otros retos que afronta el mercado de trabajo mundial, el Sr. Somavía citó el incremento del trabajo informal no registrado, un aumento previsto de 430 millones de personas que se incorporarán por primera vez a la población activa mundial en los 10 próximos años, y un crecimiento de la cifra de jóvenes desempleados. Más del 13% de los 630 millones de jóvenes integrados en la población activa se encuentran en situación de desempleo, una proporción de dos a cuatro veces superior a la de los trabajadores adultos.

El Director General de la OIT hizo hincapié en la necesidad implementar «políticas convergentes, equitativas y equilibradas y de estrategias de ajuste en un ámbito laboral en rápida transformación». El ajuste ha de ser equitativo para todos: gobiernos, trabajadores, empresas y consumidores. «Éste es un aspecto primordial de la dimensión social de la globalización», señaló.

De acuerdo con el Sr. Somavía, es necesaria tanto una acción internacional coordinada, como políticas nacionales sólidas para abordar estas cuestiones. El Director General de la OIT subrayó el papel esencial de liderazgo de los países del G8 en la provisión de la asistencia técnica y financiera necesaria para materializar los objetivos del trabajo decente como fundamento para atenuar la pobreza y avanzar en el desarrollo.

Nuevas tecnologías, viejos problemas: equilibrar las ganancias de la productividad y el empleo en el sector minorista

La adopción de nuevas tecnologías constituirá uno de los factores de impulso que contribuirán al aumento de la productividad en el sector minorista, pero ¿cómo afectará tal proceso a los niveles y la calidad del empleo? En una reunión tripartita de la OIT celebrada recientemente en Ginebra se examinó el papel de las nuevas tecnologías en el sector minorista en la conformación del panorama del empleo en el comercio.

Las nuevas tecnologías permitirán a fabricantes y consumidores realizar un mejor seguimiento de los productos gracias a las etiquetas de identificación por radiofrecuencia (RFID en su acrónimo inglés), *chips* informáticos equipados con pequeñas antenas. La tecnología hace posible la transmisión mediante radiofrecuencia de una información del producto más completa que la que permiten los equipos basados en los códigos de barra actuales, como el precio, el fabricante, la fecha de caducidad, el peso o cualquier otra característica.

La razón de base que subyace a la introducción de la RFID en la cadena de suministro consiste en incluir la seguridad alimentaria mediante la ampliación de la capacidad para realizar un seguimiento del ganado, el acceso a la información de los productos, la lucha contra las falsificaciones y, de este modo, elevar la productividad y la competitividad.

Aunque los costes de la RFID resultan prohibitivos para todos, menos para las grandes empresas minoristas, los ahorros de costes potenciales son inmensos. Además, debido a su capacidad para reducir la demanda de mano de obra, la adopción de nuevas tecnologías como la RFID se acompaña invariablemente de un temor a las pérdidas de puestos de trabajo en las compañías y los sectores a los que concierne. Los recursos humanos pueden trasladarse a la realización de tareas de mayor valor añadido, como la prestación de servicios de asesoramiento a los clientes.

Diversas organizaciones sindicales han criticado ciertos aspectos de las aplicaciones de la RFID en el lugar de trabajo y, en particular, la posibilidad de que se abuse de su capacidad para el seguimiento de los movi-

mientos del personal y vigilancia de los trabajadores. Según un informe preparado para la reunión, por el momento la regulación sobre esta materia es muy escasa, dado que la tecnología es aún incipiente. Sin embargo, para los defensores de la RFID, la inquietud pública sobre la tecnología recuerda a la efímera ansiedad vivida cuando se introdujeron los códigos de barras.

De acuerdo con el informe de la OIT¹, mediante un amplio diálogo social y una formación apropiada, trabajadores y empleadores pueden llegar a soluciones en las que todos ganen, con una mejora de la productividad, un aumento de la satisfacción de los clientes y una optimización de las condiciones de trabajo. Puesto que la sustitución completa de los códigos de barras por la más reciente tecnología de la RFID no se completará, como mínimo, hasta que transcurran 15 años, las autoridades públicas y los interlocutores sociales dispondrán de tiempo suficiente para examinar dicha tecnología en toda su complejidad.

Asimismo, gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores convienen ya en que, en el contexto del cambio tecnológico, el diálogo social sectorial debe comprender la consideración de: las necesidades empresariales de tecnología y sus efectos sobre el empleo; las medidas para abordar la repercusión en los puestos de trabajo; las cualificaciones y la formación para la empleabilidad; el mantenimiento de relaciones laborales armoniosas; y las inquietudes respecto a la privacidad de los trabajadores.

Para más información, véase <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmart06/index.htm>



¹ *Social and labour implications of the increased use of advance retail technologies*, Informe para debate, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2006. ISBN 978-92-2-118652-6.

Conductores internacionales: de las demoras a la enfermedad, una pesada carga que transportar



© KT LUONG/OIT

Las demoras excesivas en las aduanas, la ineficacia y la corrupción de los agentes que actúan en ellas y la vulnerabilidad de los conductores respecto a las enfermedades de transmisión sexual como el VIH/SIDA colocan al sector del transporte internacional por carretera en una situación de riesgo, de acuerdo con un nuevo informe de la OIT¹.

En los pasos fronterizos internacionales de todo el mundo, el tiempo se convierte, cada vez más, en dinero. Las deficientes infraestructuras, la organización ineficaz de los procedimientos oficiales y la escasa profesionalidad de los agentes de aduanas no sólo perjudican las condiciones de vida y de trabajo de los conductores internacionales en los pasos fronterizos de todo el mundo, sino que ejercen además efectos económicos negativos, según señala un informe preparado para una reunión tripartita celebra en Ginebra del 23 al 26 de octubre de 2006.

«En las carreteras y los pasos fronterizos de Europa, África, América y Asia, cuestiones como las políticas sobre visados constituyen el obstáculo principal para los conductores, incluidas las restricciones de su derecho a trabajar», afirma Marios Meletiou, experto en transporte de la OIT. «En muchos casos, el incremento

de los costes de transporte conllevan asimismo las interrupciones en los ciclos de fabricación y entrega.»

El informe examina las cuestiones económicas, laborales y sociales que se derivan de los problemas de movilidad transfronteriza de los conductores internacionales en el sector del transporte por carretera. Un ejemplo basado en un estudio reciente pone de relieve que la inadecuada capacidad de las infraestructuras cuesta, según se afirma, miles de millones en pérdidas de producto bruto, y decenas de miles de puestos de trabajo.

Por ejemplo, aunque el plazo oficial para obtener un visado Schengen válido en la Unión Europea (UE) era, por término medio, de cuatro días en 2005, el plazo real para los conductores profesionales de autobuses y camiones procedentes de países ajenos a Schengen como Kazajistán, Marruecos, Ucrania y Turquía va de 1,5 días para un conductor turco, a 31,5 días para un conductor kazajo durante el mismo período.

Por otra parte, los pagos no oficiales y el acoso constituyen un grave problema para conductores, empleadores, gobiernos e, incluso, consumidores, según señala el informe. Los conductores y las empresas de transporte por carretera absorben el gasto principal, pero los gobiernos pierden derechos arancelarios aplicados a los bienes y los costes suelen transmitirse a lo largo de la cadena de suministro a otras empresas y, en última instancia, al consumidor.

El informe subraya asimismo la vulnerabilidad de los trabajadores en el transporte internacional por carretera en cuanto a las enfermedades de transmisión sexual como el VIH/SIDA, lo que repercute en un número mucho mayor de personas en las áreas en las que los conductores viven y trabajan.

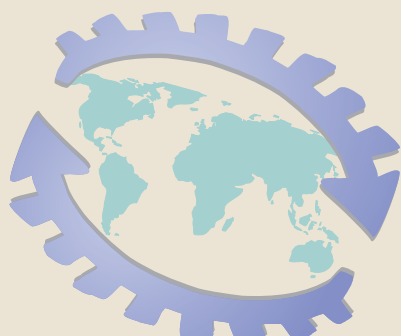
Según el informe, los gobiernos son los principales responsables de abordar la mayoría de los problemas esbozados, aunque los empleadores y los trabajadores pueden contribuir asimismo de manera esencial a la mejora de la situación. El informe alude igualmente al Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 2003 (núm. 185) (revisado), del que podrían extraerse ideas de utilidad para la adopción de un planteamiento similar en el caso de los conductores internacionales.

Para más información, véase: www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/tmrts06/index.htm

¹ *Labour and social issues arising from problems of cross-border mobility of international drivers in the road transport sector*, Informe para debate, Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, 2006. ISBN 978-92-2-118477-5.

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



Mejores fábricas, mejor trabajo

■ El 21 de agosto de 2006, la Corporación Financiera Internacional, institución afiliada del Banco Mundial que se ocupa del sector privado, y la OIT convinieron en colaborar en el desarrollo de un programa global para la mejora de las normas del trabajo en las cadenas de suministro mundiales. El *Better Work Programme* examinará diversos sectores, entre los que figuran el del textil y calzado, las plantaciones, los equipos electrónicos y las manufacturas ligeras, haciendo hincapié en la mejora de las normas del trabajo y la difusión de los beneficios de la optimización de las condiciones de trabajo para la empresa. El nuevo programa se basará en el éxito de diversos proyectos de la OIT, entre los que se cuenta su programa denominado «Mejores fábricas para Camboya», que desde 2001 es fuente de información sobre las condiciones de trabajo en las fábricas textiles de Camboya frente a las normas del trabajo nacionales e internacionales de índole fundamental.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, Tailandia, en el teléfono: +662.288.1234, el fax: +662.288.1735; o la dirección de correo electrónico: bangkok@ilo.org

Primera telenovela sobre el sector de la confección en Camboya

■ En abril de 2006, el programa «Mejores fábricas para Camboya» de la OIT encargó la realización de una telenovela sobre los problemas y las soluciones de la vida real en el sector de la confección de dicho país. La serie *At the factory gates* (A las puertas de la fábrica) se estrenó en Phnom Penh, con la asistencia de S.E. Cham Prasidh, Ministro de Comercio, S.E. Nhep Bunchin, entonces Ministro de Trabajo y Formación Profesional, y Christine Evans-Klock, Directora de la Oficina Subregional de la OIT para Asia oriental. En los dos primeros episodios de la serie se hace hincapié en la educación de los trabajadores sobre las vías de resolución de conflictos, así como en sus derechos y responsabilidades en la ejecución de huelgas legales. Los capítulos se emitieron en dos cadenas de televisión nacionales camboyanas. Los episodios se utilizarán asimismo como parte del programa de formación de la iniciativa «Mejores fábricas para Camboya».

Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, Tailandia, en el teléfono: +662.288.1234, el fax: +662.288.1735; o la dirección de correo electrónico: bangkok@ilo.org

Película en Internet sobre trabajo infantil

■ La OIT ha presentado una nueva película para Internet en la que se muestra la grave situación de más de 200 millones de niños que trabajan en todo el mundo, aunque también se recogen señales de esperanza que indican que el final del trabajo infantil se encuentra a nuestro alcance. La OIT ha asumido el compromiso de ayudar a los países a retirar a los niños de las peores formas de trabajo infantil, con 2016 como plazo límite para culminar tal labor. Mediante su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), la iniciativa de mayor dimensión emprendida en el mundo con el fin de eliminar esta forma de abuso, la OIT contribuye al refuerzo de las capacidades nacionales para abordar el trabajo infantil y proporciona asesoramiento en materia de políticas. Asimismo, a través de la acción directa, el Programa ha alcanzado a unos 5 millones de niños a lo largo del pasado decenio. Estas iniciativas han desempeñado un papel catalítico significativo, tanto en la movilización de las actuaciones, como en la demostración del modo en que puede eliminarse el trabajo infantil. Desde su inicio en 1992, el IPEC ha empleado en su labor 350 millones de dólares, con un gasto anual por encima de 70 millones de dólares de Estados Unidos en 2005.

Para más información, utilice el enlace a la película y compruebe las razones por las que millones de niños necesitan su ayuda y la nuestra: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/wdacl/index.htm



© OIT PHOTOS

Asociación de la República de Corea/OIT

■ El 2 de agosto de 2006, el Gobierno de la República de Corea y la OIT firmaron en Ginebra un acuerdo de cooperación técnica en Asia y el Pacífico cuyo importe asciende a 800.000 dólares de Estados Unidos. El fondo financia proyectos de cooperación técnica durante un período de un año en países de la región de Asia y el Pacífico en las áreas de la creación y la calidad del empleo, la empleabilidad y las cualificaciones, el empleo de los jóvenes, las lesiones en el trabajo, la salud y la seguridad en el trabajo y la resolución de conflictos. Ocho instituciones asociadas coreanas apoyarán la ejecución del programa con una contribución en especie por un valor de 288.000 dólares de Estados Unidos. La aportación del Gobierno de Corea ha aumentado cada año desde 2002, alcanzando el importe total una cantidad superior a los 2 millones de dólares de Estados Unidos. El Programa de Asociación en materia de Cooperación Técnica de la República de Corea y la OIT se constituyó formalmente en 2004.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, Tailandia, en el teléfono: +662.288.1234, el fax: +662.288.1735; o la dirección de correo electrónico: bangkok@ilo.org

Protección e inclusión social

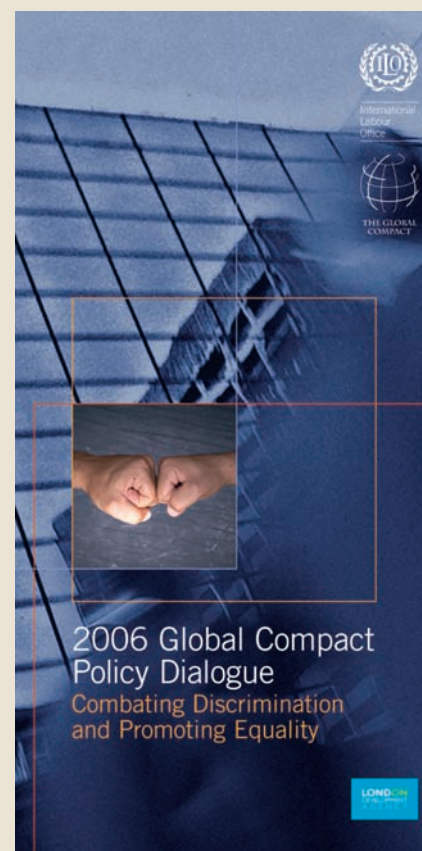
■ El Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal, la Comisión Europea y la OIT organizaron conjuntamente una reunión internacional de alto nivel en Lisboa, Portugal, celebrada el 2 y el 3 de octubre de 2006 con el fin de promover la protección social y la lucha contra la exclusión social en todo el mundo. La Conferencia Mundial sobre *Protección e inclusión social: convergencia de esfuerzos desde una perspectiva mundial* otorgó pri-

oridad al refuerzo de las sinergias entre la protección social, el desarrollo humano y las políticas de creación de empleo. En este foro se presentó asimismo una gama diversa de experiencias innovadoras emprendidas en distintas regiones del mundo que ponen de relieve el avance sustancial alcanzado en este campo.

Para más información, sírvanse visitar el sitio web de la Conferencia en http://www.psi-conflisboa.com/portal/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1&lang=EN

Valorar la diversidad

■ Altos ejecutivos de importantes multinacionales, junto con ministros del Reino Unido, expertos internacionales en temas de trabajo y representantes de ONGs, se reunieron en Londres del 5 al 7 de octubre con el fin de entablar un diálogo de alto nivel sobre formulación de políticas en materia de discriminación en el lugar de trabajo, en el que el alcalde Ken Livingstone ejerció como anfitrión. El foro, denominado *Combating Discrimination and Promoting Equality for Decent Work* (Combatar la discriminación y promover la igualdad para un trabajo decente), atrajo a más de 200 delegados de alto nivel de distintas multinacionales, a los que se unieron diversos expertos de la OIT. En los debates, de dos días de duración, se abordaron cuestiones como la discriminación étnica, el envejecimiento de las poblaciones, la discapacidad y la desigualdad de género, y se presentaron soluciones «paso a paso» que pueden aplicarse en todas las áreas de las relaciones en el lugar de trabajo, como la contratación, los ascensos, la retención de personal, la remuneración, las medidas de conciliación de la vida profesional y personal y el rendimiento. Los resultados y las recomendaciones en materia de buenas prácticas se detallarán tras el encuentro en una publicación conjunta del Pacto Mundial y la OIT titulada *Valuing diversity* (Valorar la diversidad). El Pacto Mundial se puso en marcha en julio de 2000, y reúne a empresas con organismos de las Naciones Unidas y representantes del ámbito laboral y la sociedad civil con el fin de promover



principios sociales y medioambientales universales.

Para más información sobre el Diálogo sobre Políticas del Pacto Mundial 2006, véase: www.policydialogue2006.org y www.unglobalcompact.org.

Visita del presidente de Italia, Giorgio Napolitano

■ El presidente de Italia, Giorgio Napolitano, se dirigió a unas 600 personas entre las que se encontraban autoridades locales, trabajadores y participantes como parte de las celebraciones de las UN del Centro de Turín de la OIT dedicadas a luchar contra el trabajo forzoso. François Eyraud (Director Ejecutivo de la OIT y Director del Centro de Turín) y el alcalde de la ciudad, Sergio Chiamparino, dieron la bienvenida al presidente. En nombre de los 150.000 alumnos presentes en más de 184 países, la participante en el curso del Centro, Rixi Romana Moncada Godoy, Ministra de Trabajo de Honduras, agradeció al Presidente de Italia su constante apoyo al Centro desde su creación hace ya cuatro décadas.

“Acepto con enorme placer la invitación a participar en los días de las Naciones Unidas dedicados este año a la abolición del trabajo forzoso, explotación y trabajo no regulado, cuya forma más perversa es el tráfico de seres humanos, un fenómeno terrible del que nunca pensé podría tener lugar en este siglo”.

— De la alocución del presidente Napolitano al personal del Centro de Turín y a los participantes en el curso.

“Con voluntad política y compromiso global, creemos que el trabajo forzoso puede hacerse desaparecer de la historia. La OIT ha hecho una llamada en favor de una alianza global contra el trabajo forzoso. El Centro de Turín de la OIT está orgulloso de formar parte de esta alianza global y ha establecido un programa de formación específico para ayudar a concienciar sobre esta lacra”

De la alocución de François Eyraud, Director del Centro del Centro de Turín, al presidente Napolitano



© A. Ramella, P. Siccardi/ITCOT

El Presidente italiano, Giorgio Napolitano, en el Centro de la OIT en Turín, 26 de octubre de 2006, con Mercedes Bresso, Presidenta de la Región del Piamonte, y François Eyraud, Director Ejecutivo de la OIT y Director del Centro de Turín.



© A. Ramella, P. Siccardi/ITCOT

El Presidente italiano, Giorgio Napolitano, dirigiéndose al personal del Centro de Turín y a los asistentes.

PREMIO A LA INVESTIGACIÓN SOBRE TRABAJO DECENTE: CONVOCATORIA PARA LAS NOMINACIONES

El Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT ha instituido un «Premio de investigación sobre trabajo decente» que se concederá anualmente a la aportación más sobresaliente al avance del conocimiento acerca del objetivo central de la OIT del trabajo decente para todos.

El premio se otorgará por vez primera en la próxima Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará en junio de 2007 en Ginebra. Se invitará al ganador a pronunciar una conferencia ante una audiencia compuesta por representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores, y se le convertirá en Socio Honorario del Instituto Internacional de Estudios Laborales en el bienio 2007-2008. El premio conlleva una retribución de 10.000 dólares de Estados Unidos.

El premio podrá otorgarse a publicaciones de especial relevancia sobre los fundamentos del trabajo decente según lo define la OIT*, o a la contribución a lo largo de la vida al conocimiento de cuestiones de interés fundamental para la OIT, entre las que figuran la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social. El galardonado será seleccionado por un jurado de cinco eminentes expertos internacional en cuestiones de política social y laboral.

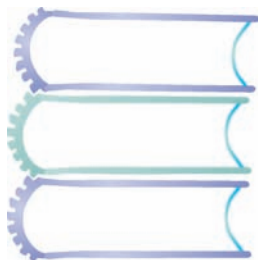
Los candidatos podrán ser nominados por personas e instituciones, incluidos gobiernos y organizaciones de trabajadores y de empleadores. Sólo podrá elegirse como candidatos a personas físicas. Deberán contar, al menos, con el apoyo de un representante de los mandantes tripartitos de la OIT y un destacado especialista del ámbito académico en el campo de la política social y laboral procedentes de diversas regiones del mundo. El plazo límite para la recepción de las candidaturas es el 31 de diciembre de 2006.

El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IILS) fue constituido por la OIT en 1960 como centro de estudios avanzados en el ámbito social y laboral con el fin de promover un mejor entendimiento de las cuestiones relacionadas con el trabajo mediante la educación y la investigación.

* véase <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/download/eco-soc/decentwork.pdf>

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, Case postale 6, 1211 Ginebra 22, Suiza; en el teléfono: ++41 22 799 6128; el fax: ++41 22 799 8542; o la dirección de correo electrónico: prize@ilo.org; www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/nom.pdf

MEDIATECA

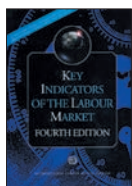


■ Flexicurity: A relevant approach for Eastern Europe

Alena Nesporova y Sandrine Cazes
ISBN 978-92-2-119215-2. Ginebra, 2006.
29,95 \$ de Estados Unidos; 15,95 libras esterlinas; 25 euros; 35 francos suizos.

La búsqueda de una mejor combinación de flexibilidad y seguridad ha constituido un reto fundamental en el ámbito de la Unión Europea, y a menudo se concibe como un paso indispensable hacia la mejora de la competitividad y, de manera simultánea, el mantenimiento del modelo social europeo. En la presente obra se examina de manera perspicaz el modo de poder alcanzar tal objetivo mediante la adopción de un enfoque basado en la «flexiguridad» o combinación de flexibilidad y seguridad, y se muestra la manera en que la «activación» de las políticas de mercado de trabajo y el diálogo social pueden ser claves para el éxito.

El estudio constituye una valiosa aportación al debate en torno al papel de la flexibilidad y la seguridad en el rendimiento del mercado de trabajo. Se trata de una obra elaborada por dos importantes expertos en este campo, completada por estudios de casos aportados por destacados expertos nacionales, en la que se argumenta que el planteamiento basado en la *flexiguridad* es el más adecuado para los países de Europa central y oriental, y se proponen las reformas apropiadas de la política económica, el marco institucional del mercado de trabajo, política de mercado de trabajo y políticas sociales y de educación en dicha región.



■ Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (KILM), Cuarta Edición

ISBN 92-2-118551-6. Ginebra, 2006. 195 dólares de Estados Unidos; 125 libras esterlinas; 200 euros; 250 francos suizos.
Incluye CD-ROM de software interactivo

La cuarta edición de *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo* (ICMT) ofrece al usuario general un acceso sencillo e instantáneo a los datos relativos a los mercados de trabajo en el mundo.

Esta importante herramienta de consulta, basada en la abundante información recabada de diversas bases internacionales y de fuentes estadísticas regionales y nacionales, ofrece datos de más de 200 países correspondientes al período comprendido entre 1980 y el último año posterior del que se dispone de información. El *software* se sirve de datos estadísticos sobre población activa, empleo, desempleo, subempleo, grado de instrucción de los trabajadores, salarios y remuneración, productividad y costes laborales, elasticidad del empleo y pobreza, y brinda a los usuarios el acceso a la información más actualizada disponible.

ICMT incluye todas las estadísticas básicas utilizadas para estimar los 20 principales indicadores del mercado de trabajo, lo que permite a los investigadores comparar y cotejar entre economías y entre cada una de las regiones a lo largo del tiempo.



■ Making microfinance work: Managing for improved performance

Craig Churchill y Cheryl Frankiewicz
ISBN 978-92-2-119254-1. Ginebra y Turín, 2006. 26,95 \$ de Estados Unidos; 15,95 libras esterlinas; 25 €; 35 francos suizos.

Este manual de formación ofrece una valiosa visión de conjunto de los principios de gestión fundamentales para optimizar los servicios de las instituciones de microfinanciación (IMF), y reúne lecciones de utilidad extraídas de numerosas IMF de todo el mundo con el fin de ayudar a los gestores a reforzar el rendimiento de su unidad, división o institución.

Ya se utilice por separado, o como parte de un curso de formación gerencial, esta obra brinda un conjunto de herramientas y asesoramiento. En ella se examinan los mercados y la comercialización de las IMF, y se da cuenta de las diferentes vías que pueden servir a los gestores para comunicar el valor de sus productos y servicios. Se presentan métodos efectivos para elevar la eficacia y la productividad, capaces de reducir al mínimo las soluciones de compromiso a las que se enfrentan invariablemente las IMF al intentar prestar servicios a largo plazo. Se aborda la cuestión de la gestión de riesgos, así como las técnicas prácticas para asignar costes y determinar precios.

Se trata de una presentación clara y fácil de seguir, con ilustraciones y estudios de casos y una amplia lista de lecturas complementarias y recursos de Internet de utilidad.



■ Salarios profesionales, horas de trabajo y precios al por menor de productos alimenticios: estadísticas de la encuesta de octubre de la OIT

CD-ROM, trilingüe inglés/francés/español
ISBN 978-92-2-019192-7. Ginebra, 2006;
75 dólares de Estados Unidos; 45 libras esterlinas; 65 euros;
100 francos suizos

En esta obra se presentan los últimos resultados de la encuesta de octubre de la OIT, un estudio de escala mundial de los salarios y las horas de trabajo en 159 ocupaciones de 49 grupos sectoriales y de los precios al por menor de 93 artículos alimenticios, efectuada con referencia al mes de octubre de cada año. Se inició en 1924 para hacer efectiva una resolución de la Primera Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1923), y desde entonces se ha llevado a cabo periódicamente. En octubre de 1985 se realizó una importante revisión y ampliación de la Encuesta.

Las ocupaciones y los grupos sectoriales considerados son, en la medida de lo posible, aquéllos que revisiten importancia en cuanto al número de personas empleadas en ellos, que inciden en el ámbito de actuación de los comités sectoriales y órganos afines de la OIT, o que se clasifican como relevantes por el empleo de ciertos tipos de trabajadores (como las mujeres, los empleados por cuenta ajena, y otros). Los productos alimenticios abordados son, en la medida de lo posible, representativos de los hábitos alimenticios en los países de todo el mundo.



■ Protecting the poor: A microinsurance compendium

Craig Churchill (ed.).
ISBN 978-92-2-118657-1. Ginebra, 2006;
publicación conjunta; Munich Re Foundation y el Grupo de Trabajo sobre Microseguros del CGAP. 80 dólares de Estados Unidos; 45 libras esterlinas; 80 euros; 100 francos suizos.

En este acreditado compendio se recogen los planteamientos más recientes de destacados especialistas del ámbito académico, actuarios y profesionales del seguro y el desarrollo en el campo de los microseguros. Constituye un recurso práctico y de amplio alcance en el que se ofrece la visión de conjunto más exhaustiva sobre esta cuestión elaborada hasta la fecha. Véase el artículo sobre esta obra en la página 16.



■ Working for better times: Rethinking work for the 21st century

Jean-Michel Servais, Patrick Bollé, Mark Lansky, y Christine Smith (eds.).
ISBN 978-92-2-117956-6. 49,95 dólares de Estados Unidos; 29,95 libras esterlinas; 42 euros; 60 francos suizos.

Disponible asimismo en español y francés.

Esta selección de artículos de la Revista Internacional del Trabajo ofrece visiones singulares de las opciones actuales sobre planteamientos y políticas relativas a los principales retos surgidos no sólo en las vidas de los trabajadores individuales, sino también para los empleadores expuestos a la competencia mundial, y los responsa-

bles de la formulación de políticas y leyes de ámbito nacional e internacional. En el centro del debate radica el reto de redefinir los conceptos y normas que pueden conciliar la seguridad socioeconómica de la población y las dimensiones humanas del trabajo con la creciente necesidad de flexibilidad de una mano de obra competitiva que caracteriza al mercado mundial. La obra comprende las aportaciones de Amartya Sen, Martha Nussbaum, Joseph Stiglitz, Robert Reich, Sir Bob Hepple y Alain Supiot.



■ **The new Offshoring of jobs and global development**

Gary Gereffi.

ISBN 978-92-9014-805-0. Ginebra, 2006.

13,95 dólares de Estados Unidos; 6,95 libras esterlinas; 15 francos suizos.

Basado en las 7^{as} Conferencias sobre Política Social, que sirvieron para nominar a la OIT al Premio Nobel de la Paz, celebradas en Kingston, Jamaica en diciembre de 2005. El libro analiza cómo la deslocalización ha afectado a la cantidad y calidad del empleo en la economía. Dadas las especiales características de los valores globales, existe la necesidad de reconsiderar las nociones actuales de responsabilidad social corporativa global, y de la gobernanza pública y privada.



■ **Igualdad de género y trabajo decente: selección de Convenios y Recomendaciones de la OIT que promueven la igualdad de género**

ISBN 978-92-2-119256-5. Ginebra, 2006.

22,95 dólares de Estados Unidos; 12,95

libras esterlinas; 20 euros; 30 francos suizos.

Disponible asimismo en francés y español.

La falta de concienciación sobre los derechos de las mujeres trabajadoras se reconoce cada vez más como una limitación en la utilización efectiva de las normas. La divulgación de información sobre estos derechos es, por lo tanto, un instrumento vital para mejorar la situación de las mujeres en la sociedad. Esta guía proporciona el texto de algunos Convenios clave para promover la igualdad de género en el mundo del trabajo. Aunque los instrumentos de la OIT son aplicables tanto a hombres como a mujeres, algunos de ellos son de interés específico para las trabajadoras y se incluyen en este útil libro.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



■ **Vol. 145 (2006), Núm.3**

El impacto social de la globalización en los países en desarrollo

Basándose en una amplia encuesta, Eddy Lee y Marco Vivarelli investigan la repercusión del incremento de la inversión extranjera directa y la apertura del comercio en el empleo, la desigualdad de los ingresos y la pobreza en los países en desarrollo. La primera conclusión que obtienen es que la ola actual de globalización no genera automáticamente los efectos positivos previstos por la teoría del comercio comúnmente aceptada. Los resultados concretos suelen depender del país o del sector de que se trate. La capacidad de un país en desarrollo para beneficiarse de la globalización y evitar los efectos negativos viene determinada por factores institucionales y fortalecimiento que puedan abordarse mediante una formulación de políticas adecuadamente fundamentada. El artículo concluye con varias sugerencias encaminadas a maximizar los efectos positivos de tal vía.

Acuerdos de libre comercio y derechos laborales: evolución reciente

Aunque la relación entre liberalización del comercio y protección de los derechos de los trabajadores sigue siendo controvertida, la práctica de incluir cláusulas sobre la mano de obra en los acuerdos de libre comercio se encuentra cada vez más extendida. Al revisar las iniciativas de amplio alcance emprendidas para promover las normas del trabajo y, en definitiva, los argumentos económicos y de otra índole para llevar a cabo tal promo-

ción, Cleopatra Doumbia-Henry y Eric Gravel examinan las cláusulas laborales incluidas en acuerdos comerciales recientes, haciendo hincapié en su eficacia para proteger los derechos de los trabajadores reconocidos internacionalmente. Algunos acuerdos brindan vías prometedoras para fomentar tales derechos (p. ej., incentivos comerciales, refuerzo de cualificaciones), pero su debilidad principal radica en la supervisión, sobre todo por parte de los países que no han ratificado los Convenios pertinentes de la OIT.

Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones: progreso alcanzado en las legislaciones laborales nacionales

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se creó hace 80 años para asistir a la Conferencia Internacional del Trabajo en su tarea de supervisar la aplicación de los instrumentos de la OIT por los Estados miembros. Está compuesta por prestigiosos expertos en asuntos jurídicos. En el presente artículo, Isabelle Boivin y Alberto Otero ilustran el modo en que los comentarios preparados por esta Comisión han contribuido a la mejora de la legislación nacional en los ámbitos de la libertad sindical, negociación colectiva, inspección y administración del trabajo, salud y seguridad ocupacional, igualdad de trato y trabajo infantil.

Estimación del efecto de la ayuda para buscar empleo: evaluación de un programa ruso dirigido a familias perceptoras de rentas muy bajas

Raymond Struyk y Kirill Chagin evalúan un programa de mercado de trabajo activo aplicado en más de una docena de ciudades rusas. El programa ofrece asistencia para la búsqueda de empleo, ayuda financiera y servicios sociales a trabajadores desempleados miembros de familias muy desfavorecidas. El análisis pone de relieve que la probabilidad de que los participantes encuentren y mantengan un puesto de trabajo es significativamente superior a trabajadores similares registrados en oficinas de empleo en un mismo período, si bien se observó que los participantes aceptan empleos con sueldos notablemente inferiores a los percibidos por los sujetos establecidos como referencia. Por otra parte, los datos correspondientes a una cohorte anterior de participantes indican que el 75% de ellos mantenía su empleo más de un año después de abandonar el programa.

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>.

Centro de la OIT de Turín



El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín (Italia) fue creado en 1965 por la OIT, con el apoyo del Gobierno de Italia.

Con el mandato de promover el desarrollo social y económico a través de la formación y el aprendizaje, el Centro reúne las mejores ideas, prácticas y experiencias en los ámbitos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las oportunidades de empleo y generación de ingresos para hombres y mujeres, la protección social para todos, el diálogo social, la gestión del proceso de desarrollo y las tecnologías de la formación.

Sus actividades se dirigen a responsables de la toma de decisiones, directivos, especialistas y formadores de los tres mandantes de la OIT (gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores).

El Centro trabaja en estrecha colaboración con instituciones regionales y nacionales de formación. El año pasado formó a

más de 11 000 personas, de las cuales más del 40% estuvo constituido por mujeres.

No todas sus actividades se realizan en el campus de Turín. En 2005, el 56% se efectuó en los países y regiones de procedencia de los participantes y el 8% se impartió mediante formación a distancia.

Además de los cursos regulares, el Centro también lleva a cabo proyectos completos de formación, presta servicios de asesoramiento, diseño y producción de material didáctico, crea estructuras de intercambio de conocimientos y programas de formación a medida para satisfacer las necesidades específicas de países en África, las Américas, los Estados árabes, Asia y el Pacífico y Europa.

El presente calendario incluye una lista de los "cursos regulares" que se ofrecen en 2007, ya sea en árabe, español, francés, inglés, portugués o ruso.

Calendario de cursos de formación, 2007

Normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo

Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho

1 semana - 26/03/07 - 30/03/07



International labour standards and equality in employment with a focus on gender issues: tools and practice

Normes internationales du travail et égalité dans l'emploi avec emphase sur les questions de genre: instruments et pratique

2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

Building a global alliance against forced labour
Vers une alliance mondiale contre le travail forcé

1 semana - 14/05/07 - 18/05/07

International labour standards
Normes internationales du travail
Normas internacionales del trabajo

2 semanas - 21/05/07 - 01/06/07

Communicating labour rights - a training course for media professionals

1 semana - 27/08/07 - 31/08/07

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

Normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit

2 semanas - 03/09/07 - 14/09/07

Séminaire sur la liberté syndicale et la dimension sociale de l'intégration régionale

Seminario sobre la libertad sindical y la dimensión social de la integración regional

2 semanas - 03/09/07 - 14/09/07

Trafficking in people, with a particular focus on children: new trends and responses

Traite des personnes, ciblage sur les enfants : tendances et réponses nouvelles

1 semana - 01/10/07 - 05/10/07

Indigenous and tribal peoples: rights and good practice

1 semana - 15/10/07 - 19/10/07

International labour standards and globalization: tools for the globalized marketplace

Les normes internationales du travail et la mondialisation: instruments pour le marché du travail mondialisé

2 semanas - 05/11/07 - 16/11/07

Reporting on child labour - C.138 and C.182

Preparación de memorias sobre trabajo infantil- C. 138 y C. 182

1 semana - 05/11/07 - 09/11/07

Empleo y desarrollo de competencias



Analyse et informations sur le marché du travail
2 semanas - 19/03/07 - 30/03/07

Políticas e boas práticas de formação profissional
2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

Local partnerships for decent jobs and better services in the urban context
1 semana - 21/05/07 - 25/05/07

Politiques et bonnes pratiques de formation professionnelle
1 semana - 21/05/07 - 25/05/07

Cómo hacer frente a los problemas del empleo juvenil
Addressing youth employment problems
1,5 semanas - 02/07/07 - 11/07/07

Addressing youth employment problems
(árabe) 1,5 semanas - 02/07/07 - 11/07/07

Putting employment at the centre of public investment and poverty reduction strategies
1 semana - 16/07/07 - 20/07/07

Decent jobs for all: employment and labour market policies in developing and emerging economies
Des emplois décents pour tous: politiques de l'emploi et du marché du travail dans les pays en développement
2 semanas - 24/09/07 - 05/10/07

L'emploi en point de mire des investissements publics et des stratégies de réduction de la pauvreté
1 semana - 15/10/07 - 19/10/07

Labour market integration of people with disabilities
1,5 semanas - 15/10/07 - 24/10/07

DELNET

Especialización en desarrollo local y gestión social de la salud
1 año - 12/02/07 - 12/02/08

Especialización en desarrollo local
Especialização em desenvolvimento local
1 año - 20/04/07 - 20/04/08

Especialización en desarrollo local con perspectiva de género
1 año - 20/04/07 - 20/04/08

Especialização em desenvolvimento local com perspectiva de gênero
1 año - 20/04/07 - 20/04/08

Especialización en turismo sostenible y desarrollo local
1 año - 14/09/07 - 14/09/08

Especialización en desarrollo local
Especialização em desenvolvimento local
Specialization in local development
1 año - 27/10/07 - 27/10/08



Desarrollo empresarial

Cooperatives policy and legislation
1 semana - 12/03/07 - 16/03/07

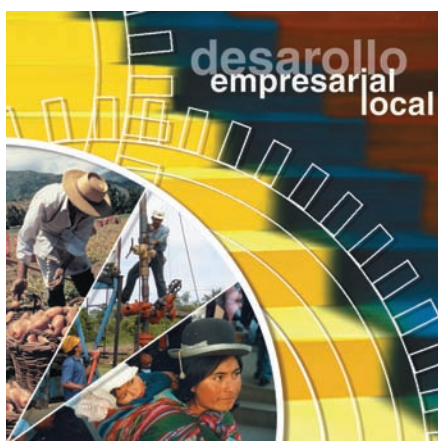
SME cluster and network development: principles and practice - UNIDO-ILO Turin joint programme
2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

Diploma course on market-oriented business development services (MOSBDS) - How to be a better business adviser - the Internet version
17,5 semanas - 02/05/07 - 31/08/07

Servicios de Desarrollo Empresarial orientados al mercado (SDE)
17,5 semanas - 02/05/07 - 31/08/07

Know About Business (KAB) workshop for promoters and master trainers
2 semanas - 07/05/07 - 18/05/07

Start your own cultural or artistic business (SYCAB)
2 semanas - 28/05/07 - 08/06/07



Strategies for local economic development
Estrategias para el Desarrollo Económico Local (DEL)
2 semanas - 04/06/07 - 15/06/07

Training course on SME export consortia development - UNIDO-ILO Turin joint programme
1 semana - 25/06/07 - 29/06/07

Generar procesos de desarrollo económico local mediante cooperativas (DELCOOP)
26,5 semanas - 02/07/07 - 31/12/07

The Boulder Microfinance Training Programme
Programme de Formation en Microfinance Boulder
3 semanas - 16/07/07 - 03/08/07

The eighth annual seminar on "Developing business service markets and value chains"
1 semana - 24/09/07 - 28/09/07

Managing small business associations (SBA)
1 semana - 01/10/07 - 05/10/07

Creating an enabling environment for small enterprise development
2 semanas - 15/10/07 - 26/10/07

Creating an enabling environment for small enterprise development
2 semanas - 29/10/07 - 09/11/07

Curso de especialización en desarrollo empresarial y globalización
2,5 semanas - 05/11/07 - 21/11/07

Socially sensitive enterprise restructuring: how to mitigate the adverse effects on employment
2 semanas - 05/11/07 - 16/11/07

Improving enterprise performance through good practice in human resource management
2 semanas - 03/12/07 - 14/12/07

Protección social



Workshop on social health insurance
2 semanas - 12/03/07 - 23/03/07

Workshop on governance and investment of public pension schemes
2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

International labour migration: enhancing protection and promoting development
2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

Atelier sur les régimes de pension et le financement de la sécurité sociale

3 semanas - 07/05/07 - 25/05/07

Formación a distancia: formulación de políticas y gestión de la seguridad social en América Latina

26 semanas - 04/06/07 - 30/11/07

Workshop on pension schemes and social security financing for Arab States

2 semanas - 02/07/07 - 13/07/07

Estrategias para la extensión de la protección social

2 semanas - 16/07/07 - 27/07/07

Occupational safety and health inspection systems

2 semanas - 23/07/07 - 03/08/07

Taller sobre regímenes de seguridad social

2 semanas - 20/08/07 - 31/08/07

Post-graduate course on "Occupational safety and health in the workplace"

17/09/07 - 31/12/07 (a distancia)
+ 28/01/08 - 28/03/08 (en Turín)

Workshop on pension schemes

3 semanas - 01/10/07 - 19/10/07

Strategies for the extension of social protection

Stratégies pour l'extension de la protection sociale

2 semanas - 26/11/07 - 07/12/07

Actividades para los trabajadores



Trade union training in ILS and the ILO Declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up

4 semanas - 29/01/07 - 23/02/07

Formation syndicale sur le renforcement des capacités en matière d'organisation

4 semanas - 26/03/07 - 20/04/07

Formación sindical en organización y desarrollo sindical

4 semanas - 26/03/07 - 20/04/07

Trade union training in capacity building for organizing

4 semanas - 14/05/07 - 08/06/07

Trade union training in employment policies with a focus on youth employment

4 semanas - 02/07/07 - 27/07/07

Formación sindical sobre economía internacional, economía política e integración regional

4 semanas - 10/09/07 - 05/10/07

Trade union training in training methodology

4 semanas - 17/09/07 - 12/10/07

Formation syndicale sur les technologies de l'information

Formação sindical sobre tecnologia informática

4 semanas - 15/10/07 - 09/11/07

Nota: Sólo se puede asistir a los cursos de formación del Programa de Actividades para los Trabajadores mediante invitación previa. Es posible que se admitan a otros candidatos con tarifas reducidas, si así lo aprueba el Grupo de los Trabajadores y la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) de la Oficina Internacional del Trabajo.

Actividades para los empleadores

General course on an effective employers' organization

5 días

Gérer efficacement une organisation d'employeurs

5 días

Employers' organizations and SMEs: how to reach out

3 días

Taller para organizaciones de empleadores: cómo representar y servir mejor a la PYME

3 días

Effective participation in national tripartite bodies and socio-economic bodies

2 - 3 días

Participer efficacement aux organismes nationaux tripartites et socio-économiques

2 - 3 días

Services to be delivered by employers' organizations: an in-depth course

3 días

Training and skills policies: the services and advocacy role of employers' organizations

2 - 3 días

Employers' organizations and employment policies, especially on youth employment

3 días

Las organizaciones de empleadores y las políticas de empleo, especialmente el empleo de los jóvenes

3 días

International trade negotiations and agreements: opportunities and implications for employers

2 - 3 días



Négociations et accords commerciaux internationaux: perspectives et implications pour les employeurs

2 - 3 días

Corporate social responsibility (CSR): the state of play at the international level

1 día

Notas:

Además de los cursos regulares, el Programa de Actividades para los Empleadores ofrece cursos de formación a medida.

Los cursos están abiertos a los representantes de las organizaciones de empleadores a escala nacional, provincial o sectorial, así como a los representantes de empresas, a propuesta de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y tras la selección final del CIF/OIT.

Los cursos se imparten en Turín o sobre el terreno.

En principio, sólo se puede asistir a los cursos de formación del Programa de Actividades para los Empleadores con invitación previa. No obstante, es posible que se admitan a otros candidatos mediante el pago de los gastos de participación.

Diálogo social y sector público



Public service reform: a participatory approach

3 semanas - 28/05/07 - 15/06/07

Joint union/management negotiation skills

1 semana - 18/06/07 - 22/06/07

Conciliation and mediation of labour disputes

1 semana - 18/06/07 - 22/06/07

Promoting pay equity: a tripartite approach

1 semana - 25/06/07 - 29/06/07

Gestão de recursos humanos na função pública

4 semanas - 20/08/07 - 14/09/07

Curso de especialización para expertos latinoamericanos en relaciones laborales

3 semanas - 03/09/07 - 21/09/07

Gestion des ressources humaines dans la fonction publique

4 semanas - 01/10/07 - 26/10/07

Promoting social dialogue

2 semanas - 08/10/07 - 19/10/07

Participatory labour law-making (course A)

1 semana - 22/10/07 - 26/10/07

Participatory labour law-making (course B-Advanced)

1 semana - 29/10/07 - 02/11/07

L'élaboration de la législation du travail: une approche participative

1 semana - 12/11/07 - 16/11/07

Gestión del desarrollo



Master's course on "Management of Development"
17 semanas - 05/02/07 - 01/06/07

Financial management and disbursement in IFI-financed projects
2 semanas - 12/03/07 - 23/03/07

International financial reporting standards, financial management and disbursement procedures in investment projects
2 semanas - 19/03/07 - 30/03/07

Sustainable procurement - social, economic and environmental considerations in public procurement
1 semana - 26/03/07 - 30/03/07

Post-graduate course on "International Trade Law"
12,5 semanas - 29/03/07 - 22/06/07

Procurement of information systems in World Bank-funded projects (World Bank - ILO Turin)
2 semanas - 16/04/07 - 27/04/07

Project cycle management
2 semanas - 07/05/07 - 18/05/07

Works procurement management (World Bank - ILO Turin)
3 semanas - 14/05/07 - 01/06/07

International procurement management
2 semanas - 11/06/07 - 22/06/07

An integrated approach to the procurement of health-sector goods (World Bank - ILO Turin)
2 semanas - 18/06/07 - 29/06/07

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)
1 semana - 02/07/07 - 06/07/07

Master's course on "Cultural projects for development"
15 semanas - 03/09/07 - 14/12/07

LL.M. (Master of Law) in "Intellectual property"
15 semanas - 03/09/07 - 14/12/07

Master's programme on "Public procurement management for sustainable development"
16 semanas - 03/09/07 - 21/12/07

Procurement management in the public sector (OECD/SIGMA - World Bank - ILO Turin)
3 semanas - 10/09/07 - 28/09/07

Project cycle management
2 semanas - 01/10/07 - 12/10/07

Procurement management in investment projects
2 semanas - 15/10/07 - 26/10/07

Equipment procurement management (World Bank - ILO Turin)
3 semanas - 15/10/07 - 02/11/07

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects (World Bank - ILO Turin)
1 semana - 19/11/07 - 23/11/07

Total quality management in procurement operations
1 semana - 26/11/07 - 30/11/07

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)
1 semana - 03/12/07 - 07/12/07

Educación a distancia y tecnología de la formación



Gestión de recursos humanos por competencias
2 semanas - 21/05/07 - 01/06/07

Competency-based training of trainers
13,5 semanas - 01/06/07 - 31/08/07

Formación de formadores por competencias
31 semanas - 01/06/07 - 31/12/07

Gestion des ressources humaines par compétences
2 semanas - 24/09/07 - 05/10/07

Competency-based training of trainers
Formación de formadores por competencias
13,5 semanas - 01/10/07 - 31/12/07

Competency-based human resources management
2 semanas - 15/10/07 - 26/10/07

Gestión de recursos humanos por competencias
1 semana - 22/10/07 - 26/10/07

Facilitate face-to-face learning
1 semana - 03/12/07 - 07/12/07

Igualdad de género



El Centro está incorporando una perspectiva de género en todas sus actividades. No obstante, pueden encontrarse otros cursos y talleres que tratan las cuestiones de género en relación con áreas técnicas concretas en sus respectivos apartados.

Open virtual learning space on mainstreaming gender equality in the world of work
30,5 semanas - 19/03/07 - 13/10/07

Gender, poverty and employment (on-line course)
30,5 semanas - 19/03/07 - 13/10/07

Género, pobreza y empleo (GPE) - curso a distancia
25 semanas - 07/05/07 - 26/10/07

Genre et développement: concepts et instruments pour l'intégration d'une perspective de genre dans les actions de développement
2 semanas - 14/05/07 - 25/05/07

Mainstreaming gender equality: concepts and instruments
2 semanas - 05/11/07 - 16/11/07

An introduction to gender budgeting in organizations and institutions
1 semana - 19/11/07 - 23/11/07

Admisión

Todos los cursos regulares ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, Italia, están abiertos a las/os candidatas/os dotadas/os de becas o que cuenten con sus propias fuentes de financiación. Dichas/os candidatas/os deben ponerse en contacto directamente con el Centro para su inscripción.

Para inscripciones, información y precios, contacte a:
Sección de inscripciones
Centro Internacional de Formación de la OIT
Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127
Turín, Italia.

Tel.: (39)011 • 6936 671/6936 629 / 6936 111
Fax: (39)011 • 6936 767 / 6638 842
Correo electrónico: recruitment@itcilo.org
Visite nuestro sitio web: <http://www.itcilo.org>



**Dar crédito
a quien más lo necesita...**

Núm. 58, Diciembre 2006

**... A millones de mujeres y hombres que luchan
por tener oportunidades y trabajo decente**

La OIT felicita al Profesor Muhammad Yunus y al Banco Grameen por haber sido galardonados con el Premio Nobel de la Paz 2006

"... una llamada para desarrollar el movimiento de la microfinanzas a nivel mundial de forma que mujeres y hombres de todas partes tengan la oportunidad de utilizar su talento y de superar la pobreza mediante el trabajo, con dignidad, organización y voz"

Juan Somavía, Director General de la OIT