

Trabajo



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

LA REVISTA DE LA OIT - N° 71, Abril 2011

EL PARLAMENTO MUNDIAL DEL TRABAJO CUMPLE 100 AÑOS



La revista Trabajo se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación e Información Pública de la OIT en Ginebra y se distribuye gratuitamente. También se publica en árabe, chino, finlandés, hindi, japonés, noruego y español.

JEFE DE EDICIÓN

Hans von Rohland

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

UNIDAD DE PRODUCCIÓN

Rita Cassaro, Iselin Danbolt, Martine Jacquinod, Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

Enzo Fortarezza, MDP, OIT en Turín

DISEÑO DE PORTADA

Martine Jaquinod, Matteo Montesano

FOTOS CONTRAPORTADA

OIT Photos

AYUDANTES DE REDACCIÓN

Thomas Netter (Presidente), Charlotte Beauchamp, 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.oit.org/communication
Correo electrónico: oit_magazine@oit.org

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

La OIT en la

La Conferencia Internacional



La primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) tuvo lugar en octubre de 1919, en un ambiente de esperanza e ilusión. Los delegados, reunidos en Washington, D.C., estaban a punto de poner en marcha los elementos del Tratado de Versalles relativos al mundo del trabajo. Cuando la Conferencia concluyó, el 29 de noviembre –un mes más tarde– se habían aprobado seis Convenios, seis Recomendaciones y 19 resoluciones.

Ahora bien, la Conferencia no sólo aprueba normas internacionales del trabajo, sino que también establece las políticas generales de la OIT. Un buen ejemplo es el Pacto Mundial para el Empleo, aprobado por la CIT 90 años después de su primera reunión en 1919. A raíz de la crisis económica y financiera, el Pacto propone varias medidas de respuesta que los países pueden adaptar a su situación y a sus necesidades específicas.

En la actualidad, la Conferencia Internacional del Trabajo se reúne una vez al año, en junio, en Ginebra (Suiza). En ocasiones, la OIT prepara Reuniones Marítimas especiales de la CIT: desde 1919 se han celebrado diez. Así pues, este año

Historia

Conferencia Internacional del Trabajo: el motor de la OIT



Delegados de la Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Washington D.C. (1919).

se celebrará la 100ª reunión de la Conferencia anual, mucho antes de que se cumpla el centenario de la Organización.

En este parlamento mundial del trabajo, cada Estado miembro de la OIT está representado por una delegación compuesta de dos representantes del Gobierno, un delegado empresarial y otro de los trabajadores, con sus respectivos asesores. Muchos de los representantes del Gobierno son los ministros de Trabajo de sus respectivos países. Los delegados de los empresarios y de los trabajadores son designados de acuerdo con las organizaciones nacionales más representativas de los interlocutores sociales,

Los citados delegados cuestionan frecuentemente el conformismo político y las opiniones de los ministros, añadiendo los puntos de vista de las empresas y los derechos de los trabajadores a las prioridades

**“CADA DELEGADO TIENE
LOS MISMOS DERECHOS, Y
TODOS PUEDEN EXPRESARSE
LIBREMENTE Y VOTAR LO
QUE DESEEN”**

gubernamentales. Cada delegado tiene los mismos derechos, y todos pueden expresarse libremente y votar lo que deseen. Los delegados de los trabajadores y de los empresarios en ocasiones pueden votar en contra de las propuestas de la otra parte o de las de los representantes de su Gobierno. Tal diversidad de puntos de vista, sin embargo, no impide que se adopten decisiones por una gran mayoría o, en algunos casos, por unanimidad. ■

Índice

Abril 2011, N° 71



© OIT PHOTO

Primera Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Washington D.C. (1919).



Artículo de portada

6 1919-2011: las Conferencias de la OIT en tiempos de cambios

La OIT ha desempeñado su papel en momentos históricos clave, como la Gran Depresión, la descolonización, la formación de Solidarnosc en Polonia o la victoria sobre el *apartheid* en Sudáfrica, y en la actualidad en la creación de un marco ético y productivo para una globalización justa. La 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011 es una ocasión para mirar hacia atrás y ver algunas de sus sesiones históricas desde 1919.

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 183 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.



Reportaje fotográfico

18 Luchar contra el trabajo forzoso mediante la inspección del trabajo

La 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará en Ginebra el próximo mes de junio mantendrá un debate general sobre las inspecciones de trabajo. Realizadas con eficiencia, las inspecciones pueden ayudar también a combatir el trabajo forzoso. Brasil ha tomado la iniciativa en este terreno, y el resultado ha sido la liberación de miles de trabajadores a partir de inspecciones y medidas para combatir la impunidad de los empleadores.

Noticias

- 42** A lo largo de 2011 continuará una débil recuperación del empleo
- 45** La crisis económica reduce a la mitad el crecimiento global de los salarios
- 46** Una reunión de la OIT debate la seguridad en la creciente industria de los contenedores



- 48** El 17 de febrero de 2011, Día Mundial de la Justicia Social
- 50** El Día Internacional de la Mujer cumple 100 años

Recorrido por los continentes

52



Artículos Generales

- 24** La 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo abordará los principales retos de la seguridad social
- 30** Cómo facilitar (EASE) el diálogo social entre los profesionales del deporte y sus empleadores
- 34** Los avances de las emprendedoras indígenas de Papúa
- 36** El empleo en el sector del turismo crecerá significativamente
- 40** “Las Naciones Unidas se preocupan”: conocer las realidades del VIH y del SIDA



Mediateca

54



Artículo de

1919–2011: las Conferencias de la OIT en tiempos de cambios

Condiciones de trabajo: establecer una tendencia

Desde sus primeros días de vida, la Organización Internacional del Trabajo asumió un mandato muy distinto al del resto de la Sociedad de Naciones, organización creada en 1919 y predecesora de las Naciones Unidas. Aunque la Sociedad de Naciones se creó con considerables dificultades, la OIT funcionó a pleno rendimiento desde sus comienzos. Los primeros años estuvieron marcados por un excepcional primer Director, Albert Thomas; por una Secretaría ocupada en el diálogo interactivo con los ministros de trabajo, y por una Conferencia Internacional del Trabajo rebotante de energía. Sólo entre 1919 y 1920 se aprobaron nueve Convenios y diez Recomendaciones que cambiaron la faz del mundo del trabajo.



El primer Director de la OIT, Albert Thomas de Francia.

El primer Convenio de la OIT abordaba la regulación del tiempo de trabajo, una de las

Promover las normas internacionales del trabajo: establecimiento de los procedimientos de supervisión de la OIT

Las normas internacionales del trabajo están respaldadas por un sistema de supervisión único a escala internacional con el que se garantiza que los países aplican los Convenios que ratifican. La OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros e identifica los ámbitos en que

podrían realizarse mejoras. Si existe algún problema en la aplicación de las normas, la OIT busca la manera de ayudar a los países mediante el diálogo social y la asistencia técnica.

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se creó en



portada

La OIT ha desempeñado su papel en momentos históricos clave, como la Gran Depresión, la descolonización, la formación de Solidarność en Polonia o la victoria sobre el *apartheid* en Sudáfrica, y en la actualidad en la creación de un marco ético y productivo para una globalización justa. La 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011 es una ocasión para

mirar hacia atrás y ver algunas de sus sesiones históricas desde 1919. Sigue siendo la única conferencia internacional en la que los gobiernos comparten representación nacional con delegados de los empresarios y de los trabajadores – una característica básica de su trabajo a lo largo de los años que ha permitido a la OIT mantenerse al tanto de las prioridades sociales y económicas.

inquietudes más antiguas de la legislación laboral. Los peligros para la salud de los trabajadores y sus familias derivados de trabajar un número excesivo de horas ya se habían reconocido en el siglo XIX. El Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de 1919 (núm. 1), establece la famosa jornada de ocho horas diarias y 48 horas semanales. El número de horas de trabajo se mantuvo en la agenda de la OIT durante las décadas de 1920 y 1930, y la

Organización se convirtió en el principal foro para el debate mundial y para la adopción de normas internacionales del trabajo sobre la materia. En la actualidad, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo constituyen el marco para la regulación de las jornadas de trabajo, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que protegen la salud física y mental de los trabajadores.



1926 para examinar el creciente número de informes de los gobiernos sobre los Convenios ratificados. En la actualidad está compuesta por 20 eminentes juristas nombrados por el Consejo de Administración de la OIT para mandatos de tres años. La función de la Comisión es ofrecer una valoración imparcial y técnica del estado de aplicación de las normas internacionales del trabajo. Los informes de la Comisión de Expertos y de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia están disponibles

en Internet para millones de usuarios. En consecuencia, los gobiernos y los interlocutores sociales tienen incluso un incentivo mayor para resolver los problemas relativos a la aplicación de las normas a fin de evitar comentarios críticos de estas instituciones. A petición de los Estados miembros, la OIT ofrece una importante asistencia técnica para elaborar y revisar la legislación nacional a fin de garantizar su conformidad con las normas internacionales del trabajo.



Reuniones del Comité de la OIT sobre la Aplicación de Normas Básicas en las Sesiones de 1939 y 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo.



La Gran Depresión: promover un “new deal” para la economía mundial

A principios de la década de 1930, la labor de la OIT estaba directamente relacionada con la proposición de soluciones para el problema prioritario del momento: la Gran Depresión. Esta crisis económica mundial había comenzado en 1929 y derivó de inmediato en un desempleo generalizado en muchos países. El aumento sin precedentes del desempleo superaba la capacidad de los mecanismos conocidos entonces

para hacer frente al problema, entre ellos, el seguro de desempleo. Había una necesidad imperiosa de encontrar otras políticas que sirvieran para contrarrestar la penuria social generalizada que había provocado la quiebra económica.

La OIT respondió correctamente al desafío. Estuvo en la vanguardia de las posturas en favor de realizar un esfuerzo internacional coordinado para



La Declaración de Filadelfia: garantizar los derechos humanos y económicos fundamentales

La Segunda Guerra Mundial constituyó un grave obstáculo para la labor de la OIT. La Sociedad de Naciones, de la que era socia, se disolvió y la OIT fue evacuada de Europa y trasladada a Montreal. Su supervivencia y pronta recuperación se debieron en gran medida a la adopción de la Declaración de Filadelfia en 1944. Ésta



Libertad sindical: consolidar los cimientos de la OIT

La Declaración de Filadelfia abrió también la puerta a nuevas normas de la OIT sobre libertad sindical y derecho a la negociación colectiva. En 1948, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87). El derecho de sindicación y de constituir organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito previo para que se produzcan una negociación colectiva y un diálogo social sólidos entre los interlocutores sociales, amparados por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de



propiciar una recuperación de la economía mundial. Después de varios artículos publicados en la *Revista Internacional del Trabajo* y de un importante informe de la OIT de 1931, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución en 1932 en la que se instaba a la elaboración de un programa exhaustivo de acciones internacionales concertadas en materia de políticas monetarias, comerciales y de obras públicas como medio de superar la Gran Depresión.

La atención que se prestó a las obras públicas en la

década de 1930 estaba en consonancia con los planteamientos progresistas de la época en el ámbito de las políticas económicas y sociales. En Estados Unidos, las políticas monetarias y fiscales aceptadas, que habían provocado la Gran Depresión, fueron sustituidas por el “New Deal” del Presidente Roosevelt. En 1934, la CIT aprobó el Convenio sobre el desempleo (núm. 44), revisado en 1988 por el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo (núm. 168).



afirma que el trabajo no es una mercancía y establece derechos fundamentales humanos y económicos que responden al principio de que “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”.

La Declaración de Filadelfia sentó las bases para un mandato más amplio en el mundo que surgió tras la guerra. Con su aprobación e incorporación a la Constitución de la OIT en 1946 se inició una nueva fase

de desarrollo normativo. Los instrumentos adoptados en el decenio posterior a la segunda guerra mundial constituyeron los cimientos intelectuales de muchas de las normas posteriores relativas a los derechos humanos dictadas por las Naciones Unidas. Tales normas tuvieron una influencia importante en la construcción de una base para las políticas relativas al lugar de trabajo, y para los derechos humanos en general, del mundo que surgió tras la época colonial.



El Presidente de Estados Unidos Franklin D. Roosevelt y el Director General de la OIT Edward Phelan firmando la Declaración.

1949 (núm. 98), aprobado por la Conferencia un año después.

El derecho de sindicación está profundamente arraigado en la democracia política, que no funciona plenamente si no se reconoce la libertad sindical. Los dirigentes sindicales suelen abanderar el cambio político a favor de una mayor democracia, y en muchos casos son asesinados, encarcelados o desterrados a causa de sus creencias o sus actos.

En las décadas siguientes, la OIT cosechó éxitos en Polonia, donde



un electricista llamado Lech Walesa dirigió una huelga que puso en marcha el primer sindicato independiente y autogestionado del bloque oriental y llegó a ocupar la presidencia del país. Pero no fue el único ejemplo de éxito. Después del golpe de estado de 1973 en Chile,

Lech Walesa con el Director General de la OIT Francis Blanchard.

la OIT fue la única organización internacional a la que se permitió la entrada al país para investigar una denuncia de violación de los derechos humanos: la peor parte de las restricciones de la libertad sindical se eliminó en 1979, aunque habría que esperar mucho más tiempo para el restablecimiento de la democracia. Asimismo, en un número limitado, pero relevante, de casos presentados ante los órganos de supervisión de la OIT se han defendido enérgicamente los derechos de los empleadores.



Igualdad de género: promoción de más puestos de trabajo y mejores empleos para las mujeres

A raíz de la creciente incorporación de mujeres a la población activa durante y después de la segunda guerra mundial, la OIT empezó a reformular el “problema de las mujeres”, entre otros, como uno de los derechos humanos y una reivindicación de igualdad. Se abrió así el camino para el Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100), que se adoptó en 1951 y que iba mucho más allá de la disposición “igual salario por un trabajo igual” incluida en

la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada tres años antes.

En la actualidad, los cuatro convenios fundamentales de la OIT sobre igualdad de género son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, de 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 1958 (núm. 111), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 1981

Adopción de la Declaración referente a la política de *apartheid*

La lucha contra el *apartheid* en Sudáfrica representó la primera gran prueba de las políticas de la OIT en favor de la igualdad. En 1964, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó por unanimidad la Declaración relativa a la política de *apartheid* de la República de Sudáfrica y el programa de la OIT para la erradicación del *apartheid* en el ámbito del trabajo. La Declaración reafirmaba el principio de igualdad de oportunidades, condenaba la política racial del Gobierno de Sudáfrica e instaba al país a que renunciara a su política de *apartheid*.

Para evitar la expulsión oficial, la República de Sudáfrica abandonó voluntariamente la OIT y

notificó su salida el 11 de marzo de 1964. En la Declaración de 1964 se solicitó al Director General que elaborara un informe especial todos los años para la Conferencia. Estos informes se presentaron ante una comisión



La lucha contra el trabajo infantil: acelerar la acción

El trabajo infantil ha sido motivo de preocupación para la OIT desde sus comienzos, cuando la primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5), que fijaba los catorce años como la edad mínima de admisión al empleo de niños en la industria. Sin embargo, el ritmo de ratificación de los primeros convenios de la OIT fue lento durante el largo período hasta 1973, año en que se aprobó una nueva norma que abarcaba el conjunto de actividades económicas:



(núm. 156), y el Convenio sobre la protección de la maternidad, de 2000 (núm. 183). El Convenio núm. 111 amplió el concepto con la inclusión del sexo entre los motivos prohibidos de discriminación, y los convenios de la OIT números 100 y 111 fueron los primeros instrumentos internacionales ratificables cuyo objetivo específico era la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación. El Convenio núm. 183 establece que debe concederse un permiso de maternidad de 14 semanas a las mujeres que vivan en los países que lo hayan ratificado.



especial hasta 1994 y demuestran cómo evolucionó la presión internacional contra el apartheid a lo largo de más de 25 años, que culminaron con el bloqueo y el aislamiento de la Sudáfrica del *apartheid*, reforzados por el aumento de las ayudas materiales a los movimientos de liberación nacionales y a los sindicatos que luchaban contra el *apartheid*.

En 1990, Nelson Mandela, a la sazón Vicepresidente del Congreso Nacional Africano (ANC), asistió a la 77.ª reunión de la CIT y rindió tributo a la OIT por su lucha contra el *apartheid*. Sudáfrica volvió a incorporarse a la Organización el 26 de mayo de 1994, tres años después de la derogación oficial de las leyes de *apartheid* y diez días después de que Nelson Mandela fuera elegido Presidente de la

República. En junio de 2007, la OIT concedió su primer Premio anual a la Investigación sobre Trabajo Decente conjuntamente a Nelson Mandela y al profesor Carmelo Mesa-Lago, en reconocimiento de su contribución personal a la mejora de la vida de las personas en todo el mundo.



Nelson Mandela en la Conferencia Internacional del Trabajo (1990).



el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (núm. 138).

Fue necesario esperar a la aprobación de este Convenio y a la puesta en marcha del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) en 1992 para que el movimiento cobrara impulso. En el contexto de la creciente preocupación que suscitan

determinadas formas de trabajo infantil, tan graves e inhumanas que ya no pueden tolerarse, la 87.ª reunión de la Conferencia adoptó por unanimidad otro instrumento, el Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Cerca de 95% de los Estados miembros de la OIT ya lo han ratificado, mientras que un 85% ha ratificado el Convenio núm. 138.



Promover de las prácticas empresariales responsables mediante la Declaración sobre las EMN

En las décadas de 1960 y 1970, las actividades de las empresas multinacionales (EMN) suscitaron intensos debates que derivaron en un intento de establecer instrumentos internacionales que regularan sus prácticas y definieran las condiciones de su relación con los países en los que operan, principalmente en el mundo en desarrollo.

Las cuestiones relativas al trabajo y a la política social figuraban entre las preocupaciones suscitadas por las actividades de las EMN, y fueron objeto de intensos debates en la década de 1970, en especial en la Conferencia Mundial del Empleo de 1976. Como resultado de la búsqueda de directrices internacionales realizada por la OIT en su ámbito de competencias, el Consejo de Administración adoptó en 1977 la Declaración Tripartita de



© A. Mirza/OIT

Promover la seguridad y la salud en el lugar de trabajo

Según la OIT, en torno al 80% de las muertes y accidentes profesionales podría evitarse si todos sus Estados miembros utilizaran las mejores estrategias y prácticas de prevención de accidentes que ya se están aplicando y son fácilmente accesibles. Casi la mitad de los 188 Convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1919 están relacionados con cuestiones de salud y seguridad en el trabajo (SST).

En 1981, la Conferencia aprobó el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (núm. 155), que sigue siendo



© DR

Pueblos indígenas y tribales: aplicar de sus derechos

Gran parte del debate contemporáneo sobre los derechos de los cerca de 350 millones de pueblos indígenas que hay en todo el mundo se basa en la labor de la OIT en este ámbito. La Conferencia Internacional del Trabajo ha adoptado los únicos dos Convenios internacionales que se ocupan de los pueblos indígenas y tribales: el Convenio sobre poblaciones indígenas

y tribales, 1957 (núm. 107) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

Este último, en el que se revisaba el primero, contempla la consulta a los pueblos indígenas y tribales sobre las políticas y programas que puedan afectarles, así como su participación en ellos. Dispone que los Pueblos indígenas y tribales deben gozar plenamente de los derechos fundamentales

© M. Crozet/OIT



Principios sobre las Empresas Multinacionales y la política social (Declaración sobre las EMN). En 1979, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una resolución relativa al seguimiento de la Conferencia Mundial sobre el Empleo, en la que instaba a utilizar todos sus procedimientos de seguimiento, incluido un sistema de notificación relativo a la aplicación de la Declaración sobre las EMN en los Estados miembros de la OIT.

Los principios establecidos en la Declaración sobre las EMN ofrecen directrices a las empresas multinacionales, a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores en áreas como el empleo, la formación, las condiciones de vida y de trabajo y las relaciones laborales. Sus disposiciones están respaldadas por determinados Convenios y Recomendaciones internacionales del trabajo que los interlocutores sociales deben tener

presentes y aplicar en la mayor medida posible.

A la Declaración sobre las EMN se han sumado después otros instrumentos internacionales, como el Pacto Mundial de las Naciones Unidas adoptado en 1999, así como otras iniciativas de ámbito igualmente internacional. Resulta alentador comprobar que en la actualidad la comunidad empresarial es mucho más consciente de la importancia de la responsabilidad social corporativa de lo que lo era en 1977. No obstante, la Declaración de la OIT sigue siendo única en el sentido de que fue fruto del proceso tripartito de diálogo social en el seno de la OIT: un acuerdo mundial negociado por representantes de las empresas y los trabajadores, con un mensaje positivo en el núcleo. Constituye un instrumento de enorme valor en movimiento mundial en favor de la adopción de prácticas laborales socialmente responsables.



una piedra angular en el sistema de normas de la OIT sobre la materia y que abarca una amplia gama de sectores y peligros genéricos. La prevención constituye la base de estas normas y está integrada en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 197), que tienen por objeto promover una cultura de prevención en materia de SST, junto con sistemas de gestión de la SST a través de políticas, sistemas y programas nacionales.

y establece políticas generales en relación con las costumbres y las tradiciones, los derechos de propiedad de la tierra, el uso de los recursos naturales que se encuentran en sus tierras, la formación profesional para el empleo, la artesanía y las industrias rurales, la seguridad social y la salud, la educación, y los contactos y la comunicación a través de las fronteras.

A lo largo de los años, muchos países han aprobado o modificado leyes que aplican el Convenio núm. 169. Algunos países de América Latina –como Bolivia, Colombia, México y Perú– han reconocido en sus constituciones el carácter multiétnico de sus poblaciones.

En 1995, el Gobierno de Guatemala y cuatro grupos insurgentes firmaron el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los pueblos Indígenas, como base para el proceso de paz en el país. En 1987, Noruega estableció un parlamento para la comunidad sami con capacidad consultiva y administrativa (limitada esta última) y Dinamarca estableció por su parte un Gobierno Local de Groenlandia de modo que muchos asuntos locales pudieran administrarse por y para la población inuit.





Creación de una base social para la economía mundial: Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo

El 18 de junio de 1998, la CIT estaba en condiciones de adoptar la primera declaración explícita y exhaustiva de la Organización en relación con su compromiso con los derechos humanos desde la Declaración de Filadelfia en 1944. Aunque la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo cuenta ahora con un apoyo universal, en aquel momento suscitó bastante polémica, ya que muchos países en desarrollo temían que minara su capacidad

de sacar partido de la mano de obra barata para mantener sus mercados de exportación.

Los principios y derechos que contempla la Declaración incluyen el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva, la erradicación del trabajo infantil, el trabajo forzoso y la discriminación vinculada al empleo. El rasgo fundamental de este instrumento fue su universalidad: estableció los principios y los derechos que todos los países han de respetar en virtud de su

Trabajo decente para todos: presentación del Programa de Trabajo Decente



La Dignidad de la Mano de Obra por Maurice Denis en el antiguo edificio de la OIT.

Seguridad social para todos

En 1984, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, cuyo artículo 22 reconoce que “Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”. En 1952, la OIT adoptó el Convenio sobre la Seguridad Social (norma mínima) (núm. 102), y en 2001 puso en marcha una Campaña Mundial en materia de Seguridad Social y Cobertura para Todos.

La Campaña Mundial tiene dos dimensiones. La primera, que es “horizontal”, comprende la ampliación a toda la población de la seguridad de unos ingresos básicos y del acceso a la asistencia sanitaria, aunque sea a un nivel modesto. La segunda dimensión, “vertical”, tiene por objeto proporcionar mayores niveles de seguridad de los ingresos y el acceso a una asistencia sanitaria de mayor calidad a una escala que proteja el nivel de vida de

pertenencia a la OIT, con independencia de que hayan ratificado o no las normas en cuestión.

Así pues, podría considerarse como un primer paso hacia la creación de una base social para la economía mundial. Incluía también un seguimiento que ayudara a los países a materializar estos principios, así como la presentación periódica de informes sobre los avances en tal sentido. Aunque la opinión sobre la Declaración no fue unánime, en la práctica, el resultado fue un aumento de la tasa de ratificación de los ocho Convenios fundamentales sobre el trabajo, de modo que ahora todos ellos han sido ratificados por más del 80% de los Estados miembros de la OIT.

© OIT PHOTO



Votación final en la Declaración de la OIT sobre Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

El Programa de Trabajo Decente, iniciado en 1999 por el Director General de la OIT Juan Somavía, fomenta una estrategia de desarrollo que reconoce el papel fundamental que desempeña el trabajo en la vida de todas las personas. La OIT presta ayuda en forma de programas integrados de trabajo decente desarrollados a escala nacional con sus mandantes.

Tales programas establecen prioridades y objetivos con arreglo a marcos de desarrollo nacionales y su propósito es abordar las principales deficiencias en materia de trabajo decente a través de programas eficaces que cumplan los cuatro objetivos estratégicos

de la OIT: promover y contribuir al cumplimiento de las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con el objeto de que dispongan de unos ingresos y empleo decentes; ampliar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

En su memoria para la 87a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General recordó los problemas inherentes al concepto de trabajo decente: “La OIT milita por un trabajo decente. No se trata simplemente de crear

puestos de trabajo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No cabe disociar la cantidad del empleo de su calidad. Todas las sociedades tienen su propia idea de lo que es un trabajo decente, pero la calidad del empleo puede querer decir muchas cosas. Puede referirse a formas de trabajo diferentes, y también a muy diversas condiciones de trabajo, así como a conceptos de valor y satisfacción. Hoy en día, es indispensable crear unos sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, a la vez que sean capaces de adaptarse a unas circunstancias en rápida evolución, en un mercado mundial muy competitivo”.



© DR

las personas incluso cuando se enfrentan a contingencias vitales fundamentales como el desempleo, la enfermedad, la invalidez, la pérdida del sostén familiar y la vejez.

Entre tanto, el Comité de Alto Nivel sobre Programas de la ONU desarrolla actualmente el concepto común “Una ONU única” para su iniciativa Régimen Básico de Protección Social. La OIT lidera esta tarea junto con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y otros organismos.



Una carta de derechos para la gente de mar

Desde sus primeros días, los Estados miembros de la OIT tomaron conciencia de que, en el ámbito laboral, la gente de mar y los armadores eran diferentes. Su labor no se desarrolla en tierra firme, sino en el mar. No sólo desplazan enormes cantidades de mercancías, incluso desde hace 90 años, sino que representan el colectivo de trabajadores más fluido y de mayor diversidad del planeta. En 1920, la OIT celebró su 2ª Conferencia Internacional del Trabajo en Génova, Italia, dedicada a la gente de mar. En total, diez reuniones marítimas de la CIT han adoptado 68 Convenios y Recomendaciones marítimas, con lo que cubren todos los aspectos de las condiciones de trabajo en el mar.

Segunda Sesión (Marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Italia (1920).



Promover la justicia social en tiempos de incertidumbre: Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización justa

En un contexto de incertidumbre generalizada en el mundo del trabajo, que abarca desde inestabilidad financiera y recesión económica a desempleo creciente, informalidad y protección social insuficiente, la 97.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una histórica Declaración encaminada a fortalecer la capacidad de la OIT para promover el Programa de Trabajo Decente y desarrollar una respuesta eficaz a los retos crecientes de la globalización.

A través de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todos los Estados miembros efectúan un llamamiento a favor de la adopción de una nueva estrategia para apoyar a las economías y las sociedades abiertas basadas en la justicia social, el empleo pleno y productivo, las empresas sostenibles y la cohesión social. La Declaración reconoce los beneficios de la globalización, pero insta a que

Encontrar una salida a la crisis mundial: el Pacto Mundial para el Empleo

Ante la perspectiva de un aumento mundial y prolongado del desempleo, la pobreza y la desigualdad, así como de una continua quiebra de empresas, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó un histórico Pacto Mundial por el Empleo, concebido para orientar las políticas nacionales e internacionales encaminadas a estimular la recuperación económica, generar empleo y proporcionar protección a los trabajadores y sus familias.

El Pacto Mundial por el Empleo se aprobó tras el fuerte apoyo manifestado a lo largo de

los tres días de la Cumbre Mundial para el Empleo de la OIT por parte de jefes de estado y de gobierno, vicepresidentes y ministros de trabajo, así como por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, y por otros líderes. Al mismo tiempo, la cumbre respaldó firmemente el refuerzo de la participación de la OIT en el G20.

El Pacto insta a la adopción de medidas para el mantenimiento del empleo, el sostenimiento de las empresas y la aceleración de la creación de empleo y la recuperación de puestos de

Pero los tiempos cambian, al igual que el volumen de mercancías transportadas por mar. Al final quedó patente que la gente de mar enrolada en “superpetroleros” y otros buques necesitaban un “superconvenio” que no sólo cubriese sus necesidades, sino que también abordase la necesidad de competencia justa de armadores y gobiernos. De este modo nació el Convenio de la OIT más reciente. La 94a Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo marítimo en febrero de 2006, que representa una amplia normativa laboral y establece la pauta para futuros Convenios que regularán no sólo un sector sino que abordarán las cuestiones que plantea la globalización. La nueva norma no es sólo un hito para los trabajadores del mar, sino además una contribución pionera para conseguir una globalización justa.

Adopción del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006.



se realicen nuevos esfuerzos para la aplicación de políticas de trabajo decente como medio de alcanzar resultados mejores y más equitativos para todos.

La Declaración representa la renovación más importante de la OIT desde la adopción de la histórica Declaración de Filadelfia en 1944. Además, es un importante paso adelante en el respeto, la promoción y la materialización de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptada por la OIT en 1998.

Maat, la antigua diosa egipcia de la verdad y de la justicia... La palabra “maat” puede traducirse como “justicia”, “verdad” y “orden mundial”.

trabajo, combinadas con la utilización de sistemas de protección social, y en particular para los más vulnerables, teniendo en cuenta en todas las medidas relativas a las cuestiones de género. El Pacto aboga asimismo por la construcción de un “marco de supervisión y regulación más sólido y coherente a escala mundial para el sector financiero, que sirva los intereses de la economía real, promueva la existencia de empresas sostenibles y el trabajo decente, y proteja mejor los ahorros y las pensiones de la población”.

En septiembre de 2009, los líderes mundiales de la reunión del G20 reunidos en Pittsburgh celebraron el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT y se comprometieron a “situar la calidad del empleo en el centro de la recuperación”.



Reportaje fotográfico

Luchar contra el trabajo forzado mediante la inspección del trabajo

Un reportaje fotográfico desde Brasil

El siguiente reportaje fotográfico sobre la misión de un Grupo Especial de Inspección Móvil (GEFM) a la región de Río Negro ha sido enviado por Fernando Antonio de Araujo Lima Junior, jefe de la División de la Inspección de Trabajo para la Erradicación del Trabajo en Condiciones de Esclavitud (DETRA), Brasil.

El próximo junio, la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo mantendrá en Ginebra un debate general sobre las inspecciones de trabajo. Realizadas con eficiencia, las inspecciones tienen la capacidad de prevenir accidentes en el trabajo, proteger a los trabajadores, mejorar sus condiciones de trabajo y aumentar la productividad al garantizar un entorno de trabajo decente. También pueden contribuir a que se haga realidad la visión de la OIT relativa a que ningún ser humano pase ni un solo día de su vida trabajando bajo coacción o sufriendo tratos degradantes o inhumanos.

Brasil ha tomado la iniciativa en materializar esta visión. Los sucesivos planes de acción nacionales adoptados en 2003 y 2008 han permitido la liberación de miles de trabajadores gracias a actividades de inspección del trabajo y medidas para luchar contra la impunidad de los empleadores. La OIT, con su Programa de Acción Especial para

Combatir el Trabajo Forzoso, ha apoyado estas iniciativas nacionales en la pasada década.

Entre las principales medidas adoptadas por Brasil en la lucha contra el trabajo forzado está la formación de un Grupo Especial de Inspección Móvil (GEFM) en 1995, adscrito al Ministerio de Trabajo, que combina los esfuerzos de unos inspectores de trabajo especialmente formados y equipados, de abogados del Ministerio de Trabajo y de agentes de policía.

Desde 2002, con el apoyo de los Gobiernos de Brasil, Noruega y Estados Unidos, la OIT ha ejecutado sucesivos proyectos de cooperación técnica para respaldar la aplicación de los planes de acción nacionales y para reforzar la capacidad de gestión de los proveedores y compradores brasileños, lo que permite reducir los riesgos de que se den condiciones de trabajo forzado en sus cadenas de suministro. Los proyectos han procurado, en particular, reforzar la capacidad de los organismos nacionales, incluido el GEFM, coordinados por la CONATRAE (Comisión Nacional para la Erradicación del Trabajo en Condiciones de Esclavitud). Otras actividades incluyen el



orzoso trabajo sil



Los inspectores de trabajo suelen utilizar vías fluviales, ya que los caminos son precarios o inexistentes. Este viaje por el Río Negro exige el esfuerzo conjunto de todos los miembros del equipo del GEFM para que la lancha avance y llegue al lugar en el que los trabajadores están sometidos a condiciones de trabajo análogas a la esclavitud.



Antes de llegar a los lugares en los que interviene, el GEFM ha de sortear numerosas dificultades, como puentes en condiciones precarias, caminos embarrados, senderos forestales y pueblos inundados. Sus actividades entrañan también otros riesgos, como las amenazas y los ataques de los propietarios de las explotaciones, que hacen todo lo posible por dificultar la inspección.



Un inspector de trabajo cumplimenta un formulario basado en las declaraciones de un trabajador obligado a exponerse a la luz solar y a condiciones meteorológicas adversas, puesto que no hay sitios para guarecerse.



El GEFM se encuentra a menudo con personas que trabajan en condiciones similares a la esclavitud y que consumen alimentos elaborados en condiciones antihigiénicas: expuestos al sol, a los insectos y a los agentes químicos utilizados en la plantación.

➤ desarrollo de una base de datos para la Secretaría de Inspección de Trabajo, la elaboración de planes de acción de ámbito estatal contra el trabajo en condiciones de esclavitud y las actividades, de formación para los cuerpos de seguridad y agentes judiciales de las zonas de Brasil en las que la incidencia del trabajo forzoso es más grave.

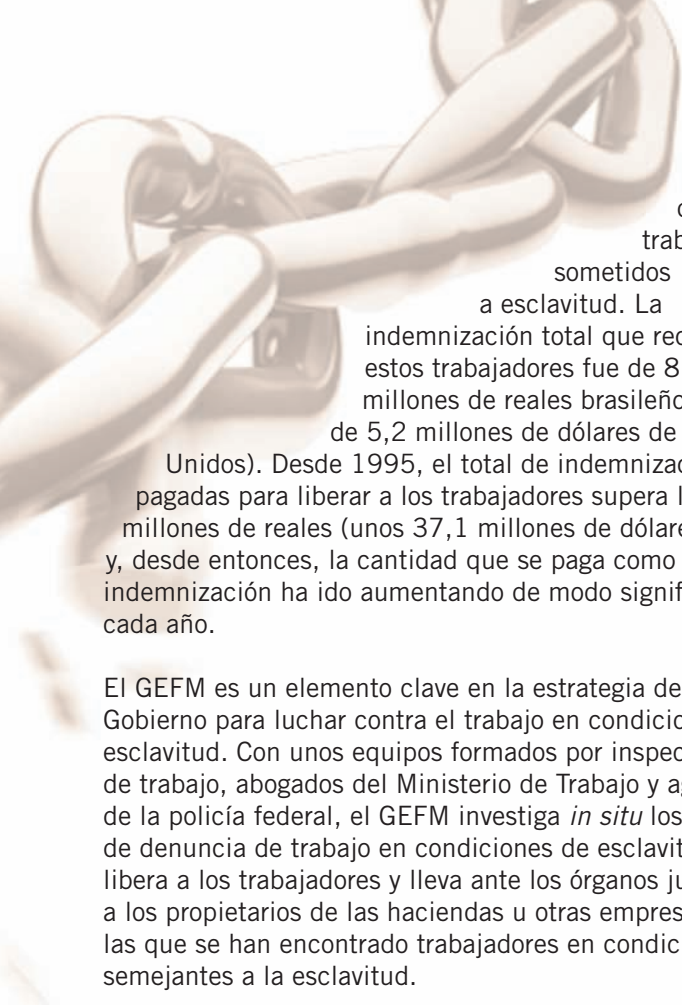
Más de 39.000 trabajadores esclavos rescatados desde 1995

Entre 1995 y 2010, GEFM ha liberado a más de 39.000 personas de su trabajo en condiciones de esclavitud. En 2010 inspeccionó 305 explotaciones agrarias, lo que permitió la liberación



Un trabajador nos muestra el lugar en el que consigue agua potable. Los miembros del GEFM averiguaron después que también sirve a los trabajadores como aseo y lavadero, y a los animales como abrevadero.





de 2.617
trabajadores
sometidos
a esclavitud. La
indemnización total que recibieron
estos trabajadores fue de 8,7
millones de reales brasileños (cerca
de 5,2 millones de dólares de Estados
Unidos). Desde 1995, el total de indemnizaciones
pagadas para liberar a los trabajadores supera los 62
millones de reales (unos 37,1 millones de dólares)
y, desde entonces, la cantidad que se paga como
indemnización ha ido aumentando de modo significativo
cada año.

El GEFM es un elemento clave en la estrategia del
Gobierno para luchar contra el trabajo en condiciones de
esclavitud. Con unos equipos formados por inspectores
de trabajo, abogados del Ministerio de Trabajo y agentes
de la policía federal, el GEFM investiga *in situ* los casos
de denuncia de trabajo en condiciones de esclavitud,
libera a los trabajadores y lleva ante los órganos judiciales
a los propietarios de las haciendas u otras empresas en
las que se han encontrado trabajadores en condiciones
semejantes a la esclavitud.

*Inspectores de trabajo recogiendo firmas de los
trabajadores que han cumplimentado los formularios.*



21

La caña de azúcar brota con facilidad en los surcos y crece con
rapidez. Pero el trabajo que lleva asociado es duro; en especial,
para aquéllos que han llegado a la plantación para trabajar en
condiciones similares a la esclavitud en las que no se respetan
unos criterios mínimos de seguridad... Hace algunos años, este
trabajador sufrió un accidente al cortar caña de azúcar. Aunque
la pierna no se curó completamente, él siguió realizando la
misma tarea.

Un inspector de trabajo recoge la firma de un recolector de azúcar de caña analfabeto.



➤ Las denuncias de casos de trabajo en condiciones de esclavitud las presentan trabajadores que, después de lograr escapar de la hacienda, tienen que caminar –en ocasiones durante muchos días– para llegar a la ciudad, o por aquéllos que, tras ser liberados a la conclusión de su periodo de servicio, denuncian los malos tratos recibidos. Los principales organismos de ayuda a las víctimas del trabajo en condiciones de esclavitud son la Comisión Pastoral de la Tierra, representada por sacerdotes y misioneros que actúan en las parroquias locales; la policía federal, y los sindicatos y cooperativas de trabajadores rurales.

Inspecciones sorpresa para liberar a los trabajadores

Los equipos del GEFM realizan inspecciones imprevistas en las haciendas para imponer multas y liberar a los trabajadores cuando se descubren irregularidades como formas graves de explotación, trabajo en condiciones de esclavitud o trabajo infantil. Algunos de los abusos que los equipos se encargan de descubrir son: servidumbre por deudas; presencia de guardias armados; pruebas de malos tratos o de condiciones de trabajo

degradantes, en general asociadas a la falta de higiene en las viviendas de los trabajadores; falta de seguridad en el trabajo; salarios muy bajos y jornadas laborales excesivas.

Por regla general, los trabajadores contraen una deuda inicial con el empleador en el momento de la contratación. A partir de entonces, la deuda se mantiene artificialmente, ya que el trabajador tiene que pagar por el transporte a



Trabajadores encontrados en condiciones similares a la esclavitud junto con un grupo de inspectores del GEFM después de una operación contra el trabajo forzoso culminada con éxito.



La acción del GEFM no se limita a liberar a los trabajadores que son víctimas de una forma moderna de esclavitud, sino que cubre también el pago de una indemnización a los trabajadores liberados en concepto de "infracciones laborales", así como el abono de las prestaciones por desempleo. En este sentido, los inspectores de trabajo del GEFM determinan los salarios que se adeudan a un trabajador encontrado en condiciones similares a la esclavitud después de la finalización del contrato de trabajo.

Una vez que los inspectores reciben la indemnización adecuada del empleador (en relación con las infracciones cometidas), se expide una tarjeta de trabajo temporal que permite a los trabajadores recibir una prestación por desempleo equivalente al salario mínimo en los cinco meses siguientes, de conformidad con la legislación.



Un trabajador que fue encontrado en condiciones de trabajo similares a la esclavitud muestra su nueva documentación de trabajo y seguridad social, que le permiten sentirse como un auténtico ciudadano de su país.



El propietario de una empresa en la que el GEFM encontró trabajadores en condiciones análogas a la esclavitud firma un documento en el que figuran las multas fijadas por los inspectores de trabajo.

la hacienda y, posteriormente, por la compra de todo lo que necesita (ropa, alimentos, medicamentos e incluso herramientas de trabajo) en la tienda de la explotación, a precios muy superiores a los del mercado. Los trabajadores tienen prohibido abandonar la hacienda y periódicamente se les amenaza para que no intenten hacerlo.

Si la situación que se descubre en una hacienda es especialmente grave y el propietario se niega a pagar las multas o dificulta el trabajo del GEFM, el Ministerio de Trabajo puede solicitar la congelación de las

cuentas bancarias de la explotación agrícola inspeccionada y arrestar a los implicados.

Las actividades del Grupo Especial de Inspección Móvil han permitido que se produzcan cambios significativos en el comportamiento de los terratenientes y en su relación con los trabajadores. La presencia del GEFM ha dado a conocer a las víctimas del trabajo en condiciones de esclavitud sus derechos, y a los terratenientes sus obligaciones. Esto ha ayudado a mejorar las condiciones de trabajo y a reducir el ambiente de impunidad y de logro de dinero fácil en algunas regiones de Brasil. ■



Artículos generales

100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo abordará los principales retos de la seguridad social

En junio de este año, la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo debatirá el objetivo estratégico de la OIT para ampliar la cobertura de la seguridad social a todos los trabajadores. La realidad a la que nos enfrentamos es que la mayor parte de la población mundial no tiene acceso a la protección social, y es una mayoría la que más la necesita: las personas pobres y vulnerables que viven en los

países en desarrollo. Todas estas personas carecen de acceso asequible a los servicios de asistencia sanitaria. Además, los niños, las personas de edad avanzada, los discapacitados y los desempleados no tienen acceso a medios fiables de apoyo a los ingresos de los que disfrutaban hombres y mujeres en los países más desarrollados. Por otra parte, los esfuerzos realizados para ampliar la cobertura han tenido sus efectos en diversos países.

La Campaña Mundial sobre Seguridad Social y Cobertura para Todos, iniciada por la OIT hace ocho años, ha constituido un firme apoyo para estas iniciativas. Entre otras, se incluye la que intenta que todas las personas de edad avanzada tengan una pensión básica, como ya sucede en Bolivia, Brasil, Lesotho, Mauricio, Namibia, Nepal, Sudáfrica y Tailandia, y se espera que les sigan otros países de renta media y baja. El debate de la próxima Conferencia ofrece una oportuna ocasión para sugerir aún más ideas sobre cómo aumentar con rapidez y eficacia la cobertura de la protección social a escala mundial y alcanzar al menos un régimen básico de protección social. El reto de ampliar la protección social se agrava con el envejecimiento de las sociedades tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, y así se demuestra en los dos artículos siguientes.





La seguridad social y el envejecimiento de la población en los países en desarrollo

Es sabido que la esperanza de vida en los países occidentales ha aumentado en los últimos decenios y va a seguir haciéndolo. No obstante, tal vez sorprenda saber que el porcentaje de personas de edad avanzada está aumentando en los países en desarrollo con mayor rapidez que en los industrializados. En algunos casos, incluso, la esperanza de vida media en los países emergentes es superior ahora a la de los países más ricos. En la actualidad, la mayoría de las personas de edad avanzada vive en los países de renta baja, sin cobertura de pensiones. En un plazo de cincuenta años, el 80% de los mayores vivirá en estos países. Reportaje de Alyssa Sewlal, alumno en prácticas de la OIT.

A principios de la década de 1950 la esperanza de vida en el mundo en su conjunto era de unos 46,6 años. Se espera que en 2010-2015 sea de 68,9 años. En Asia, donde

la esperanza de vida era sólo de 41,2 en el período de 1950-1955, se prevé que alcance los 70,3 años en 2010-2015. Aparte del aumento de la esperanza de vida, las tasas de natalidad han disminuido en muchas regiones del mundo, lo que ha producido un cambio demográfico en el que la población de personas mayores de 60 años aumenta de forma rápida. En todo caso, en los países en desarrollo en los que se está produciendo este envejecimiento de la población, los gobiernos con recursos limitados disponen de un plazo relativamente breve para garantizar que cuentan con eficaces regímenes de jubilación.

El caso de la India

La India constituye un ejemplo interesante, con casi 80 millones de personas de edad avanzada en la actualidad, una cifra que se prevé que aumente considerablemente en los próximos años. Los motivos de este profundo cambio demográfico son muchos, pero los avances en materia de educación, medicina, condiciones higiénicas y planificación familiar tienen mucho que ver al respecto.





Una persona mayor dirige una tienda de chatarra de automóviles cerca de Jama Masjid, Delhi, India

➤ Además de afectar a la duración de la vida de las personas, tales avances han modificado también algunas de las dimensiones sociales de la India, en particular, una de las más características de su cultura: el sistema de familia unida. En India, los hijos adultos seguían viviendo tradicionalmente en la casa de los padres o de la familia política, y desempeñaban un papel importante para garantizar que éstos reciban cuidados y apoyo en la vejez. Pero esta tradición está cambiando lentamente a medida que la economía evoluciona con rapidez, lo que deja a los mayores en una situación de especial precariedad. Dado que en la India siempre ha habido sistemas informales de apoyo a los ingresos durante la vejez apenas están extendidas las pensiones financiadas por el Estado y hasta hace poco se han denegado en gran medida a la población activa en la economía informal. Bimal Kanti Sahu, Comisario de Seguros de la Corporación Estatal de Seguros de los Empleados de la India, señala que algunos responsables políticos han propuesto la reactivación del sistema de familia unida mediante la aprobación de leyes que obliguen a los

hijos adultos a hacerse cargo de sus padres y parientes de edad avanzada¹. No obstante, afirma, que tales políticas pueden en realidad agravar el problema. Otros han sugerido reforzar el requisito de que la población activa ahorre para su jubilación, ya sea en regímenes privados o públicos. Por el contrario, parece que la India tendrá que encontrar un equilibrio entre el apoyo de la familia tradicional y la autosuficiencia en forma de pensiones y otros sistemas de jubilación.

El envejecimiento: uno de los principales retos para los países en desarrollo y emergentes

El informe de la OIT elaborado para la Conferencia Internacional del Trabajo² señala que el reto de cuidar a una población de edad avanzada cada vez más numerosa es un problema no sólo para la India, sino para otros países en rápido desarrollo de África, Asia y América Latina en los que el envejecimiento de la población va a aumentar a ritmo cada vez mayor. Al igual que en la India, significa que los recursos de estos países se van a ver sometidos a graves tensiones.

¹ Bimal Kanti Sahu: *Mejora de la esperanza de vida y de la sostenibilidad de los regímenes de seguridad social*, informe para la 6.ª Conferencia Internacional de Política e Investigación en Seguridad Social, Luxemburgo, 29 de septiembre-1 de octubre de 2010.

² OIT: *Seguridad social para la justicia social y una globalización equitativa*, Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 100ª reunión, Ginebra, 2011.

Como señala el informe, el problema se agudiza por el hecho de que un gran número de personas de edad avanzada trabaja en la economía informal y tiene un acceso escaso o nulo a regímenes contributivos de seguridad social; esto significa que debe ser prioritario abordar adecuadamente las cuestiones relacionadas con la prestación de la seguridad social.

Aunque el discurso del desarrollo se centró anteriormente en la limitación del gasto público, ahora se admite que el gasto social es realmente necesario para el crecimiento. En el informe de la Conferencia, los expertos de la OIT en seguridad social señalan que los programas de protección social bien diseñados, en especial en forma de pensiones de la seguridad social, en lugar de constituir un obstáculo para el desarrollo económico han demostrado ser “muy eficaces para prevenir la pobreza y la inseguridad social durante todo el ciclo de vida de una persona”. Además, desempeñan un papel crucial como estabilizadores económicos.

En los países en desarrollo es asequible un régimen básico de protección social

Algunos economistas e instituciones financieras han afirmado que los programas de seguridad social no pueden, sencillamente, costearse en los países en desarrollo. Pero si las crisis son buenas para algo es para demostrar el gran valor que tienen las prestaciones de seguridad social y asistencia para los segmentos más vulnerables de la sociedad. Lo cierto es que, como señala el equipo de Seguridad Social de la OIT, hay un conjunto básico de medidas de protección social que resultan asequibles en la práctica

“EN INDIA, LOS HIJOS ADULTOS SEGUÍAN VIVIENDO TRADICIONALMENTE EN LA CASA DE LOS PADRES O DE LA FAMILIA POLÍTICA, Y DESEMPEÑABAN UN PAPEL IMPORTANTE PARA GARANTIZAR QUE ÉSTOS RECIBAN CUIDADOS Y APOYO EN LA VEJEZ”

totalidad de los países, con un coste –si se diseñan de forma adecuada– que representa un porcentaje relativamente reducido del PIB. Para que estos programas resulten eficaces, la clave puede estar en su aplicación gradual.

La seguridad social es desde hace tiempo un elemento característico de los países industrializados que desempeña un papel fundamental para atenuar los efectos no sólo de una serie de azares que se producen a lo largo de la vida, sino también de muchas de las crisis económicas, y que sirve para reducir de forma eficaz las desigualdades de renta. Existen sobradas razones sobre la necesidad de que los gobiernos de los países en desarrollo

y emergentes organicen e instauren programas de seguridad social universal; en particular, el hecho de que, si no se toman medidas al respecto, estos países no tardarán en tener que hacer frente a un elevado número de personas de edad avanzada viviendo en la pobreza. No obstante, señala Bimal Kanti Sahu, es importante reconocer en concreto en qué medida la población de edad avanzada contribuyó en su juventud al desarrollo de sus países y a garantizar que puedan pasar el resto de sus vidas con dignidad. ➤





► La reforma de las pensiones y el envejecimiento de la población en las economías desarrolladas

En la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo abordará también la reforma de las pensiones en las economías desarrolladas. El debate continuará en 2012, año en que la Conferencia mantendrá un debate general sobre el empleo y la protección social en el nuevo contexto demográfico. Se prevé que ambos debates redefinan la postura de la OIT en relación con las políticas recomendadas por otros organismos internacionales en esta área. Gary Humphreys, periodista residente en Estados Unidos, informa al respecto.

“En 1950 en la OCDE había más de siete personas en edad de trabajar por cada pensionista”, señala Edward Whitehouse, economista de la División de Política Social perteneciente a la Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE). “En 2047 es probable que la cifra se reduzca a sólo dos trabajadores por pensionista”.

Whitehouse cree que hacer frente a este problema exigirá una movilización de todos los recursos disponibles en los mercados de trabajo para impulsar la productividad. Tal movilización incluye prolongar la vida laboral de las personas mayores, en particular de los hombres, ya sea retrasando la edad de jubilación o reduciendo los incentivos de la jubilación anticipada. “Desde la década de 1970, los índices de participación de los varones de edad madura en la población activa han disminuido sustancialmente”, señala Whitehouse, que considera que el impulsor principal de esta tendencia son los incentivos incluidos en los sistemas de pensiones.

¿Se entiende la magnitud del problema?

Que el problema se tiene muy presente queda manifiesto en la tendencia de reformar las pensiones emprendida por un grupo de países durante la década pasada, añade Whitehouse, quien señala que en casi todos los casos, los responsables de las políticas han incluido algún elemento dirigido a estimular la prolongación de la vida laboral y a abordar las disposiciones que fomentan significativamente la jubilación anticipada. Sin embargo, no todos los

países han seguido esa línea. Whitehouse subraya que Grecia, Luxemburgo, España y Turquía no han optado hasta la fecha por realizar tales cambios.

En todo caso, cabe preguntarse si está en lo cierto la OCDE al conceder tanta importancia a la reforma de las pensiones. Martin O'Brien, economista y especialista en cuestiones de empleo relacionadas con los trabajadores de edad de la Universidad de Wollongong, Australia, no comparte esa opinión y alega que la OCDE no tiene en cuenta el efecto que las condiciones del mercado de trabajo ejerce en las decisiones de los trabajadores de edad madura. "Aunque algunos estudios de la OCDE parecen reconocer la situación de desventaja en el mercado de trabajo a la que se enfrentan los trabajadores de edad madura –como puede observarse en los resultados de estimaciones comparables de variables del mercado de trabajo– se muestra reacia a defender una postura política sólida y activa en materia de demanda de mano de obra y empleo", señaló O'Brien en un artículo³.

En otras palabras: intervenir en el sistema de pensiones no tendrá gran repercusión a menos que haya empleos disponibles que permitan a los hombres de edad seguir activos laboralmente. John Woodall, especialista senior en seguridad social de la OIT, se expresa en los mismos términos: "Es necesario reiterar firmemente que la idea de mantener a las personas más tiempo en el trabajo sólo resulta realista si hay oportunidades adecuadas de trabajo", señala.

Whitehouse no acepta la idea de que la OCDE esté descuidando la cuestión de la demanda de trabajadores de más edad. "Somos muy conscientes de este problema", añade, y hace alusión a publicaciones recientes de la OCDE en las que se destaca el número de países miembros que ahora aplican algún tipo de legislación que prohíbe la discriminación por razón de edad en el empleo. En cualquier caso, para Whitehouse las pruebas de la eficacia de tales políticas no son convincentes, como se refleja en un reciente informe⁴ de la OCDE: "Es difícil detectar si estas medidas han sido eficaces para luchar contra la discriminación por motivos de



edad y aumentar las oportunidades de empleo para las personas de más edad".

John Woodall considera que los temas se solapan en gran medida en los análisis de la OIT y la OCDE. "Creo que todas las agencias que trabajan en la materia estarían de acuerdo en términos generales y, entre ellas, desde luego, la OIT, la OCDE y el Banco Mundial", añade Woodall.

Necesidad de un enfoque integrado

Dicho lo anterior, Woodall considera que hay una diferencia importante en las prioridades que es necesario reconocer. "Las diferencias [entre las instituciones] se refieren a la evaluación del peso que debe concederse a los diversos aspectos de la cuestión en sentido amplio", señala. En su opinión, "es de máxima importancia reconocer la estrecha relación entre las cuestiones relativas a la financiación de las prestaciones de jubilación en sociedades en las que la población envejece y la adaptación de las políticas del mercado de trabajo a las necesidades de los trabajadores de más edad. Estas cuestiones deben abordarse de manera integrada". ■

OTRAS RESPUESTAS DE POLÍTICAS NECESARIAS

Desde el punto de vista de la OIT, el debate sobre los desafíos demográficos a los que se enfrentan las sociedades de todo el mundo debe incluir también las siguientes cuestiones:

- Un enfoque integrado y coherente sobre la promoción del empleo juvenil
- Aumentar la participación de las mujeres en la población activa y promover de la igualdad de género
- Fomentar las oportunidades de empleo para personas con discapacidad
- Gestionar la migración
- Mejorar las oportunidades de empleo de las personas de edad avanzada
- Invertir en empleabilidad en un marco de aprendizaje permanente
- Luchar contra los prejuicios y la discriminación por razón de edad, con especial atención a las mujeres de más edad
- Crear unas condiciones de trabajo justas y seguras para todos los trabajadores
- Establecer de nuevos regímenes de tiempo de trabajo y de organización del mismo

³ M. J. O'Brien: "Participación de los varones de edad madura en la población activa e inactiva".

⁴ A. C. d'Addio, M. Keese y E. Whitehouse: "Population ageing and labour markets" (El envejecimiento de la población y los mercados de trabajo), en *Oxford Review of Economic Policy* (próximo número sobre el envejecimiento de la población).

Cómo facilitar (EASE) el los profesionales del deporte

Al hablar de “profesionales del deporte” nos referimos a los hombres y mujeres que cada fin de semana salen a los campos de fútbol, de baloncesto y de béisbol, y a los estadios de deporte de todo el mundo. Y la pregunta que nos planteamos es la siguiente: ¿son también trabajadores? Reportaje de Andrew Bibby, periodista residente en Londres, sobre los intentos recientes de regular la relación entre empleadores y empleados que afecta a cerca de dos millones de personas dedicadas al deporte en la Unión Europea.

La actuación de los deportistas profesionales de todo el mundo es motivo de aplauso (o de abucheo) por parte de sus seguidores, y es el tema sobre el que escriben los periodistas deportivos y sobre el que hablan los comentaristas de televisión. Los de mayor talento se convierten en personajes famosos y en marcas mundiales por derecho propio. Pero detrás de su pericia

deportiva se encuentra un sector que mueve miles de millones de dólares procedentes de las ventas de entradas, los derechos de televisión y los patrocinios publicitarios.

Hay muchas personas que no consideran a los deportistas profesionales como trabajadores. Sin embargo, la legislación laboral también atañe al deporte, como sostiene Walter Palmer, Secretario General de la European Elite Athletes Association-EU Athletes (Asociación Europea de Deportistas de Alto Nivel-Deportistas de la UE). Palmer no tiene ninguna duda de que todos los profesionales del deporte son realmente trabajadores. “Es algo que debe reconocerse y abordarse”, asegura.

Y tiene sus propias razones para conocer el asunto en profundidad: fue jugador de baloncesto profesional y jugó tanto en la liga americana (NBA) como en el baloncesto profesional europeo. Además de su cargo en EU Athletes, trabaja también en estrecha colaboración con la federación sindical UNI-Europa, que ha decidido recientemente crear un departamento dedicado al sector del deporte. “Necesitamos regular la dinámica y la relación entre empleador y empleado en los deportes”, señala en pocas palabras.



diálogo social entre deporte y sus empleadores

Es un criterio que comparte la sección de los empleadores de la European Association of Sport Employees –EASE (Asociación Europea de los Empleados del Sector Deportivo), formada inicialmente a raíz de la unión de la organización de empleadores franceses CoSMoS (Conseil Social du Mouvement Sportif) con organismos similares en otros Estados miembros de la UE.

“La creación de EASE en 2003 fue la respuesta a una necesidad concreta: garantizar la regulación social en Europa del sector de los deportes”, señala Emilie Coconnier, Directora Ejecutiva de EASE. “Podemos decir que, como parte del proceso de profesionalización que vive el mundo del deporte, hay un desarrollo cada vez más evidente de la “conciencia de empleador””.

EASE ha colaborado estrechamente con UNI Europa desde 2006 y las dos organizaciones han firmado acuerdos conjuntos sobre, entre otras materias, la salud y la seguridad en el deporte y las condiciones mínimas de los contratos. Su relación ha dado ahora un paso adelante con la aceptación por parte de la Unión Europea de EASE y UNI Europa como interlocutores sociales incluidos en un comité para el diálogo

“LA CREACIÓN DE EASE EN 2003 FUE LA RESPUESTA A UNA NECESIDAD CONCRETA: GARANTIZAR LA REGULACIÓN SOCIAL EN EUROPA DEL SECTOR DE LOS DEPORTES”

social establecido en un principio para una fase de prueba de dos años. La idea de que el diálogo social –reuniones periódicas entre los empleadores y los órganos de representación de los trabajadores, asociados por lo común a sectores como la banca, los servicios postales y la construcción naval– puede funcionar también en el sector de los deportes podría sorprender a algunos, aunque de hecho el diálogo social ya funciona en el ámbito del fútbol, como demuestra el diálogo social que mantiene el sindicato de futbolistas profesionales FIFPRO con dos organizaciones de empleadores, EPFL y CEPA.



► El diálogo social europeo en el sector deportivo

De acuerdo con Emilie Coconnier, el diálogo social europeo es una prolongación natural del diálogo social nacional en el ámbito del deporte que ya existe en países como Francia. “Es una herramienta que puede encontrar soluciones a problemas que no pueden regularse a escala nacional”, afirma. Al mismo tiempo, tal vez contribuya también a reforzar el diálogo social en los países en los que no hay esa tradición. Coconnier alude, entre otras cuestiones, a las oportunidades de aumentar la movilidad laboral entre los profesionales del deporte en Europa.

El nuevo diálogo social entre EASE y UNI Europa ha tenido que abordar la definición (en ocasiones complicada) de “deporte”, sector que comprende gran variedad de actividades, como gimnasios, entrenadores, promotores de actos, fabricantes de artículos deportivos, autoridades reguladoras, minoristas y medios de comunicación especializados, así como los propios deportistas.

Según los datos de una encuesta, en total hay cerca de dos millones de personas que trabajan en el sector del deporte sólo en la Unión Europea. EASE y UNI Europa han acordado establecer tres áreas paralelas para el debate, una que cubra el deporte profesional, otra dedicada a las actividades de ocio activo (por ejemplo, los deportes de invierno y la navegación a vela) y una tercera centrada en los deportes con fines benéficos. Aunque diferenciadas, las tres zonas están vinculadas social y económicamente, y el nuevo diálogo social cubrirá todas ellas.

La imagen de las multimillonarias estrellas del deporte induce a confusión

Algunos medios han apuntado que el lado profesional del deporte es, de algún modo, ajeno a las preocupaciones laborales tradicionales. No obstante, Walter Palmer rechaza esta idea de la “especificidad del deporte” y advierte de que la imagen que tiene el público de los deportistas

profesionales como supeestrellas multimillonarias puede inducir a confusión. Y menciona una encuesta reciente realizada en toda Europa por la European Basketball Players Association-UBE (Asociación de Baloncestistas Europeos), cuyos datos reflejan que hay numerosos jugadores con sueldos relativamente modestos: 226 de 483 jugadores ganaban menos de 30.000 euros al año, y sólo 140 ganaban 60.000 euros o más.

Esta misma encuesta deja claro también que a los deportistas profesionales les preocupan muchas de las cuestiones que preocupan a otras personas sobre el lugar de trabajo. Una de ellas es la salud y la seguridad (una cuestión abordada desde el

principio en el diálogo entre EASE y UNI Europa). La UBE informa de que “un porcentaje muy elevado de encuestados declaró que el baloncesto profesional exige un trabajo físico duro”, y el 49% consideraba que jugar al baloncesto entraña un riesgo para la salud. Como tal vez era de esperar, estas preocupaciones eran mucho mayores entre los jugadores de más edad (de 26 años en adelante), en especial, porque su relativamente corta vida laboral como baloncestistas podría reducirse a consecuencia de las lesiones. Asimismo, en este colectivo fueron más numerosas las afirmaciones de que su trabajo les producía estrés.



© G. Cabrera/JOIT

Los deportistas de ambos géneros comparten con los trabajadores de los medios de comunicación y del sector del entretenimiento una inquietud por la explotación de los derechos de propiedad intelectual. Como señala Walter Palmer, los deportistas profesionales suelen verse obligados a renunciar o ceder sus derechos de imagen y de propiedad intelectual para poder competir, en ocasiones (como sucede en las relaciones con el movimiento olímpico) desde una posición de auténtica impotencia individual.

EU Athletes y UNI Europa ha realizado un llamamiento a favor de la protección de los derechos individuales de los deportistas: “Debe recordarse que los deportistas, como ciudadanos y empleados, tienen derechos relativos a su imagen y su reputación, a los datos obtenidos de sus actuaciones individuales sobre el terreno de juego y a la propiedad intelectual derivada de

tales actuaciones. Estos derechos son la valiosa propiedad comercial y moral de los deportistas y exigen un escrupuloso respeto”, según se afirma en una declaración realizada por las dos organizaciones el año pasado.

Las controvertidas medidas de lucha contra el dopaje

En cualquier caso, en algunos ámbitos del trabajo de los deportistas profesionales de numerosas disciplinas, éstos tienen sus propios problemas específicos que es necesario abordar. Uno de ellos es la lucha contra el dopaje. Aunque las organizaciones, tanto de empleadores como de deportistas, se han comprometido a eliminar las drogas del deporte, la forma real en la que se aplican las medidas antidopaje es más controvertida. A muchos deportistas profesionales de ambos géneros se les exige que faciliten información sobre su paradero, de modo que los responsables de realizar pruebas aleatorias en busca de sustancias sepan dónde encontrarles en cualquier momento del año. Este procedimiento puede incluir la cumplimentación previa cada pocos meses de un documento que refleja, hora por hora, el sitio exacto en el que se encontrarán todos los días del año.

En opinión de Walter Palmer, este sistema incluye cuestiones relativas a la intimidad y las libertades civiles que no se están abordando correctamente. “Las medidas de aplicación de las normas antidopaje deben ser proporcionadas y equilibradas. Las normas antidopaje deben ajustarse a la legislación, y no al revés”, señala, e insta a la Agencia Mundial Antidopaje (WADA), a que participe más en el diálogo con los sindicatos de deportistas independientes.

Los Convenios de la OIT se aplican en el sector del deporte

Para EASE y UNI Europa, los Convenios internacionales de la OIT se aplican en el sector del deporte como cualquier en cualquier otro. En una declaración conjunta emitida en diciembre de 2008, estos organismos instaban a que se desarrolle un sistema de negociación colectiva y diálogo social a escala nacional (y, en su caso, europeo). Asimismo, solicitaban que figuren unos requisitos mínimos específicos en todos los contratos de empleo de los deportistas profesionales, como datos sobre el tratamiento de los derechos de propiedad intelectual para las imágenes.

Estas cuestiones se abordan cada vez más a escala nacional. En los Países Bajos, por ejemplo,

“LAS NORMAS ANTIDOPAJE DEBEN AJUSTARSE A LA LEGISLACIÓN, Y NO AL REVÉS”

la Asociación de Empleadores Neerlandeses para el Sector del Deporte (Werkgevers Organisatie in de Sport, WOS) ha trabajado con el sindicato de deportistas neerlandeses, NL Sporter, en un estudio realizado en 2009 y titulado: *Un mundo para ganar: la profesionalización de las relaciones laborales para los deportistas profesionales en los Países Bajos*. El estudio indica que las organizaciones deportivas neerlandesas carecen de conocimientos especializados en el ámbito de las relaciones de trabajo, que los propios deportistas profesionales carecen de experiencia en esta materia y que –salvo en el fútbol– los deportistas profesionales no están bien organizados. El estudio también pide que se preste mayor atención a la necesidad de crear una “red de seguridad” para los deportistas jóvenes con talento que no lleguen a convertirse en profesionales, así como a la importancia de ayudar a los profesionales del deporte para que encuentren oportunidades de empleo una vez concluida su carrera.

El informe identifica asimismo problemas particulares en la posición de los deportistas en relación con la seguridad social, incluida su capacidad de acceder a prestaciones por desempleo. Se trata de una cuestión de la que se ha ocupado también la European Basketball Players Association, que pone de relieve que los procedimientos relativos a la seguridad social en numerosos países no tienen en cuenta la brevedad de la carrera deportiva de un deportista de élite y el elevado nivel de riesgo de sufrir lesiones.

El desarrollo del diálogo social europeo es un signo de la rapidez del cambio que se está produciendo en relación con los problemas relativos al deporte y el empleo. Otro signo es la creación reciente del European Professional Sport People's Forum (Foro Europeo de los Profesionales del Deporte), que reúne a EU Athletes y UNI Europa con FIFPRO, el sindicato de los futbolistas profesionales europeos. Pero los cambios no se limitan a Europa. La organización matriz de UNI Europa, UNI Global Union, está tomando en la actualidad medidas activas para crear un sindicato mundial del deporte (UNI Sport Global Union) que permita establecer vínculos entre los sindicatos de deportistas de todo el mundo. Está previsto que la primera conferencia mundial organizada por UNI se celebre en Ginebra más avanzado 2011. ■

Los avances de las emprendedoras indígenas de Papúa

© OIT JAKARTA



A pesar de que Papúa es una de las regiones más ricas de Indonesia, el 41,8% de su población vive por debajo del umbral de la pobreza. Los indígenas de Papúa representan las dos terceras partes de la población de la región, que alcanza los 2,3 millones de habitantes. Las mujeres indígenas, a causa de su categoría tradicionalmente baja en la sociedad, son las más afectadas por la pobreza y el subdesarrollo. Gita F. Lingga, Responsable de Comunicaciones en la Oficina de la OIT en Yakarta, informa sobre un proyecto reciente de la OIT que permitió dar formación a centenares de indígenas de Papúa, principalmente a mujeres, sobre cualificaciones básicas para la puesta en práctica de iniciativas empresariales.

Como muchas otras mujeres que viven en una sociedad patriarcal, las indígenas de Papúa no tienen muchas oportunidades de participar en el

proceso de desarrollo. Su tradicional baja categoría en la jerarquía tribal y su escasa educación hacen que sean tratadas como miembros de segunda clase de la sociedad, con derecho tan sólo a cuidar de la alimentación y de los niños, y a servir a sus maridos.

Aunque algunas indígenas han establecido empresas agrícolas, su bajo nivel educativo lastra sus posibilidades de mejorar sus negocios y de generar ingresos. La mayoría de las mujeres, por ejemplo, ni siquiera conoce el valor de las hortalizas que cultivan en sus huertos y que después venden y, por tanto, no pueden fijar precios razonables.

Como parte de un programa de reducción de la pobreza en Papúa, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la OIT han puesto en marcha el programa de Desarrollo de Competencias para la Iniciativa Empresarial (ESD), que dedica especial atención a las mujeres de Jayawijaya, Lani Jaya y Yahukimo, las tres regiones del altiplano de Papúa, una de las zonas más pobres del país. El objetivo del proyecto era facilitar capacitación empresarial a escala comunitaria.

¿Por qué las mujeres? Según explica Taufik Muhamad, responsable del Programa de la OIT, “porque las mujeres son muy productivas. Son el

núcleo de la subsistencia económica de la familia en el altiplano de Papúa”.

Entre enero de 2009 y septiembre de 2010, el proyecto permitió formar a centenares de indígenas para la adquisición de cualificaciones empresariales básicas utilizando los principios del paquete de materiales docentes de la OIT Género y Emprendimiento Juntos (GET Ahead). El módulo de GET Ahead no se centra sólo en la parte administrativa, financiera y de marketing, sino que, además, da voz a las mujeres.

Mujeres indígenas fortalecidas* por primera vez

“Se observan cambios importantes en este sentido”, confirma Christian Sohilaht, Jefe de Planificación Provincial y Desarrollo de la Agencia de Lanny Jaya. “Cualquier habitante de la región puede oír ahora a las mujeres conversar mientras tejen lana a máquina. Por primera vez se ha fortalecido a las mujeres del altiplano de Papúa, que viven en una sociedad patriarcal”.

El avance se observa en muchas partes. En Jayawijaya, por ejemplo, cada vez es más frecuente que las mujeres trabajen en actividades empresariales remuneradas. Están rompiendo las barreras tradicionales y, como sostiene Wempi Wetipo, Jefa de la región de Jayawijaya, “la gente ha empezado a cambiar de mentalidad para poder ganarse la vida mejor”.

Así lo confirma Serlina Wenda, una empresaria con un negocio de molienda de café: “El programa me ofreció no sólo los conocimientos necesarios, sino también la oportunidad de ampliar mi empresa gracias a la concesión de un crédito y al acceso al sistema financiero”.

Antes de iniciar su negocio, Serlina se sentía constantemente frustrada por no poder cubrir las necesidades básicas de su familia. Tiene muchas personas a su cargo, entre ellas su marido, su abuela, una hermana y seis hijos. Todavía recuerda el largo viaje que ha realizado hasta convertirse en una próspera empresaria: “Todos los días iba a ver a mis nuevos vecinos. Les decía que deseaba crear una empresa de café, pero no sabía cómo hacerlo. Lo único hacían era compadecerme”.

Yulia Waliho, que tiene un negocio de abejas en Lani Jaya, se ha convertido asimismo en una persona diferente. En la actualidad se muestra más

confiada en su capacidad para dirigir su empresa, ya que ha adquirido las cualificaciones financieras y de gestión necesarias para que su negocio prospere.

Antes de iniciarse en el sector apícola, Yulia pasó por muchos altibajos en su actividad empresarial. Tenía un pequeño puesto en el que vendía dulces, jabón, aceite para cocinar y otros productos. No obstante, los compradores que pagaban en efectivo eran escasos y el negocio quebró. Hizo un nuevo intento de emprender la misma actividad, pero sólo duró tres semanas. Ahora, Yulia puede satisfacer las necesidades diarias de su familia. Incluso ha podido ahorrar algo de dinero, no sólo para la educación de sus hijos, sino también para la suya. “Volví a estudiar y he conseguido el título”, dice con los ojos chispeantes.

Logros significativos

Habida cuenta de las dificultades y de la desigualdad de género existentes en el altiplano central de Papúa, el proyecto ha conseguido logros significativos. Se ha dado formación empresarial a cerca de 625 personas, con lo que el número de beneficiarias ha superado las 250 previstas en un principio. El programa de formación ha culminado con éxito los objetivos relacionados específicamente con cuestiones de género, puesto que el 70% de los participantes (437) fueron mujeres, y se instruyó a 137 personas para las funciones de formador.

“Para garantizar la sostenibilidad, el proyecto ofreció formación empresarial de carácter práctico, con especial atención al marketing y a la formación tanto de las nuevas empresarias como de las ONGs pertinentes, incluidas Yasumat y Ekonomus, que proveen servicios de desarrollo empresarial”, explica Tauvik, y añade que según una evaluación independiente, el proyecto da respuesta a las necesidades e intereses de esta comunidad y se ajusta a las prioridades actuales del Gobierno.

Y las mujeres que están en el mismo caso que Serlina y Yulia tienen la misma opinión. “Le estoy muy agradecida al Programa; ha sido verdaderamente útil”, concluye Serlina, que cita un antiguo proverbio de la localidad: *Nyeki Awa Loh Halok, Nyape Awalok Hat* (Si la mano no hace nada, la boca no masticará). ■

* N del T. La expresión inglesa “empowerment”, traducida al español como “fortalecimiento” tiene el significado de otorgar a la persona “fortalecida” el sentimiento de ser útil a la sociedad y ser dueña de su trabajo.



El empleo en el sector del turismo crecerá significativamente

El sector del turismo y viajes es uno de los mayores y más dinámicos de la economía globalizada de nuestro tiempo. Se espera que represente en torno al 9% del PIB total y que genere más de 235 millones de puestos de trabajo en 2010, es decir, el 8% del empleo mundial. El pasado mes de noviembre, más de 150 representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de más de 50 países se reunieron en el Foro de Diálogo Mundial sobre los Nuevos Cambios y Desafíos en el Sector de la Hostelería y del Turismo, de la OIT, para debatir sobre los nuevos avances y retos en el sector. La inauguración del Foro corrió a cargo de Taleb Rifai, Secretario General de la Organización Mundial del Turismo (OMT), y de Juan Somavía, Director General de la OIT.

En comparación con otros sectores de la economía mundial, el turismo es uno

de los que crecen con mayor rapidez y representa más de una tercera parte del comercio mundial de servicios. El Foro de la OIT abordó la elevada intensidad de mano de obra que ofrece el sector, lo que lo convierte en una fuente significativa de empleo y lo coloca entre los principales creadores mundiales de puestos de trabajo que requieren diversos niveles de cualificación y permiten la incorporación rápida de jóvenes, mujeres y trabajadores migrantes en la población activa.

Según un informe de la OIT preparado para el Foro, el turismo internacional se vio afectado por la crisis económica y social mundial, pero está previsto que crezca significativamente en la próxima década. La Organización Mundial del Turismo (OMT) espera que el sector proporcione a escala mundial 296 millones de puestos de trabajo para 2019.

¹ OIT: *Developments and challenges in the hospitality and tourism sector* (Avances y retos en el sector de la hostelería y el turismo (Ginebra, 2010), disponible en el sitio web de la OIT.

El sector turístico sufrió un declive a comienzos de la segunda mitad de 2008, que se intensificó 2009 tras varios años consecutivos de crecimiento. La marcada reducción de los flujos turísticos, de la duración de las estancias y del gasto realizado durante los viajes –además del aumento en las restricciones de los gastos de los viajes de negocios– condujeron a una contracción significativa de la actividad económica en el sector a escala mundial.

Uno de los aspectos del turismo más afectados por la crisis fue el de la llegada de turistas internacionales, que descendió en un 4% en 2009, ya que se esperaba que a finales de 2009 los ingresos por el turismo internacional disminuyeran un 6%. Las regiones más afectadas por el declive del turismo internacional a escala mundial fueron Oriente Medio (– 4,9%), Europa (– 5,7%) y las Américas (– 4,6%). Sólo África experimentó un crecimiento constante (+ 2,9%), debido a un volumen de viajes comparativamente bajo.

A pesar de la crisis, el empleo mundial en el sector del turismo aumentó en torno al 1% entre 2008 y 2009, según señala el informe. Sin embargo, hubo diferencias regionales significativas en relación con la repercusión de la crisis en el empleo en hoteles y restaurantes. Mientras que el empleo en las Américas sufrió una caída del 1,7%, en la región de Asia y el Pacífico resistió el embate y aumentó en un 4,6%.

La necesidad de mayor diálogo social

El segundo día del Foro, un grupo de expertos analizaron nuevas ideas sobre el enorme potencial del diálogo social

en el sector y las formas sostenibles de turismo, con unas enormes posibilidades de reducción de la pobreza. Los expertos examinaron las buenas prácticas que pueden compartirse con otros países en desarrollo, en especial, en el marco de la cooperación para el desarrollo entre países del Sur.

“ EN LA ACTUALIDAD HAY ESCASEZ DE EMPLEADOS CUALIFICADOS. LOS HOTELES NECESITAN FORMAR A SUS EMPLEADOS. ES LA ÚNICA MANERA DE MEJORAR LA CALIDAD ”

Se señaló que el desafiante entorno de trabajo en el sector turístico aumenta también el valor del diálogo social en el lugar de trabajo y, cuando tales procesos se formalizan, crean oportunidades reales de colaboración constructiva dentro de las principales empresas del sector de la hostelería y el turismo.

Por otra parte, los participantes subrayaron que el papel fundamental que desempeñan las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en el sector dificulta el logro de la aplicación de un diálogo social universal y formalizado.

“Hay una clara necesidad de que se establezcan formas nuevas y creativas de diálogo social que se correspondan con





© M. Crozet/OIT

► las realidades de las pequeñas empresas del sector. Podría hacerse mediante la realización de consultas periódicas a los propietarios/gerentes y los representantes de los trabajadores, así como de estudios sobre la satisfacción y las actitudes de los empleados, que pusieran de manifiesto las preocupaciones de los trabajadores”, explica Wolfgang Weinz, Especialista Principal de Hotelería, Restauración y Turismo del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT.

Necesidades de formación y de cualificaciones

El Foro examinó con especial atención la educación y formación profesional como

requisitos esenciales para la eficacia operativa del sector. Los trabajadores suelen tener unas cualificaciones profesionales limitadas. Así, es evidente que necesitan aumentar su formación y educación, incluyendo aspectos relacionados con la salud.

Como sostiene Wolfgang Weinz, “la importancia creciente de las tecnologías y la aparición de clientes más exigentes, así como los aspectos medioambientales, exigen una relación cliente/empleado más eficaz. La competitividad y la productividad en el sector dependen de los niveles de cualificación, de la profesionalidad, del compromiso, del entusiasmo, de la lealtad y de las destrezas para las relaciones interpersonales de los trabajadores”.



Los participantes convinieron en que los trabajadores motivados son los empleados con más talento, dispuestos a permanecer en la empresa. Algunas de las cualificaciones para las relaciones interpersonales más solicitadas y que pueden potenciarse mediante formación son las siguientes: conocimiento de otras lenguas y dotes de comunicación, cortesía, disciplina, meticulosidad, confianza en uno mismo, adaptabilidad, creatividad y puntualidad. Asimismo se observaron brechas en las capacidades de gestión dentro del sector.

“En la actualidad hay escasez de empleados cualificados. Los hoteles necesitan formar a sus empleados. Es la única manera de mejorar la calidad”, explica Ghassan Aidi, Presidente de la Asociación Internacional de Hoteles y Restaurantes (IHRA).

El papel de los gobiernos

La función de los gobiernos se calificó de crucial para el desarrollo del turismo. Para que un lugar resulte atractivo a los turistas, necesita contar con una amplia gama de servicios, entre otros, buena infraestructura y un marketing de destinos eficaz.

Los hoteles y restaurantes tienen también unas posibilidades enormes para reducir la pobreza en numerosas partes del mundo. Las asociaciones entre el sector privado y el público deben mejorarse para garantizar la eficacia en la coordinación y los beneficios para las comunidades locales.

De acuerdo con Neb Samouth, representante del Gobierno de Camboya y participante en

“HAY UNA CLARA NECESIDAD DE QUE SE ESTABLEZCAN FORMAS NUEVAS Y CREATIVAS DE DIÁLOGO SOCIAL QUE SE CORRESPONDAN CON LAS REALIDADES DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR”

el debate, “el turismo de ámbito local y el ecoturismo han beneficiado a más de 30 comunidades locales y han ofrecido otras fuentes de ingresos y empleo. Los proyectos locales ayudan a proteger los recursos naturales y son una buena plataforma para el diálogo social”.

Ron Oswald, Secretario General de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UIA) pone de relieve la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y la importancia de la función del diálogo social: “El turismo podrá ayudar a reducir la pobreza en función de la clase de turismo y de empleo que lleve a las partes más pobres del mundo. Los trabajadores del sector necesitan que se les ofrezca la posibilidad de salir de la pobreza a través de organizaciones de representación y, en última instancia, en términos de la OIT, de la negociación colectiva”. ■





“Las Naciones Unidas se preocupan”: conocer las realidades del VIH y del SIDA

Los trabajadores se enfrentan a menudo a la discriminación, la estigmatización y otras violaciones de los sus derechos fundamentales en el trabajo por razón de su situación, ya sea real o percibida, en relación con el VIH. También corren el riesgo de contraer una infección por el VIH si no son conscientes de las vías de transmisión del virus o de los métodos de prevención. Como en cualquier otro lugar de trabajo, en las Naciones Unidas se aplica un programa, denominado “La ONU con nosotros”, sobre el VIH en el lugar de trabajo cuyo fin es fomentar la concienciación en esta materia. Charlotte Cols informa sobre una sesión de aprendizaje organizada recientemente por el

Programa en la sede central de la OIT en Ginebra.

Entre casi los 100.000 hombres y mujeres que trabajan para las Naciones Unidas en todo el mundo, un 1,5% puede ser portador del VIH. Porcentaje superior al umbral del 1% que suele servir de punto de referencia para definir una epidemia a escala nacional.

La movilidad y el estrés en el trabajo suelen caracterizar las vidas profesionales del personal de las Naciones Unidas y aumentan el riesgo de contraer el VIH. En consecuencia, es importante que los miembros de los diversos órganos de las Naciones Unidas reciban formación para protegerse.

Con ocasión del Día Mundial del SIDA –que se celebra el 1 diciembre de cada año– “La ONU con nosotros” organizó una sesión de formación en la sede de la OIT en Ginebra. La formación interactiva

contó con la participación de 26 funcionarios de diversos órganos de las Naciones Unidas y se impartió según el método llamado “WildFire”—en referencia a la rapidez con la que se propaga el VIH.

En una escenificación planificada para suscitar la reflexión general se solicitó a dos participantes que representaran el papel de personas seropositivas, sin que el resto de participantes lo supiera. Tras un primer “apretón de manos” general, que simbolizaba las relaciones sexuales sin protección, el número de personas con riesgo de contraer el VIH había aumentado de forma exponencial.

Durante las dos horas que duró el ejercicio y dirigidos por expertos, los participantes reflexionaron sobre cómo se sentirían si se infectaran con el VIH o no supieran si están infectados o no. También se debatió si informarían de su situación de seropositivos a sus parejas, amigos y jefes.

La experiencia ayuda a las personas a comprender lo que significa protegerse, a uno mismo y a la pareja, y facilita información sobre los derechos y las prerrogativas que contempla la política relativa al personal de las Naciones Unidas. También anima a los miembros del personal a crear un entorno laboral justo, equitativo y respetuoso, con “tolerancia cero” en relación con la estigmatización y la discriminación. Este último objetivo refleja el principio clave que se acordó en la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo (núm. 200), aprobada en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2010.

La Dra. Sophia K. Kisting, directora del programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo (OIT/SIDA) se refirió durante la sesión de aprendizaje a la importancia de aplicar la nueva norma internacional de trabajo: “Para la dignidad de un portador del VIH es esencial tener un trabajo y poder seguir trabajando como cualquier otra persona”.



© M. Crozet/OIT

Dra. Sophia K. Kisting, Directora del Programa de la OIT sobre VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo (OIT/SIDA).

“En ocasiones, los compañeros ni siquiera se atrevían a utilizar mi teléfono”

Manuel Da Quinta, representante de “La ONU con nosotros” en la sesión y seropositivo durante 15 años sin ocultar su condición, contó las dificultades que suele representar el lugar de trabajo a través de su experiencia personal y su lucha contra la falta de información y de tolerancia en el trabajo. “En ocasiones, los compañeros ni siquiera se atrevían a utilizar mi teléfono”, afirmó.

Una gran mayoría de trabajadores seropositivos no informa de su situación en el trabajo por temor al rechazo de los compañeros, a ser excluidos de alguna promoción en el trabajo o a ser despedidos utilizando otros pretextos. Estos temores tienen consecuencias negativas para la persona y para el entorno laboral.

Pueden propiciar la soledad y disuadir a los afectados a buscar asistencia médica y apoyo. “Es esencial hablar y no sentirse aislado”, concluyó el Sr. Da Quinta.



© M. Crozet/OIT

“ES ESENCIAL HABLAR Y NO SENTIRSE AISLADO”

Con la organización de sesiones de aprendizaje, el programa “La ONU con nosotros” intenta fomentar una comunicación más abierta entre el personal en relación con el VIH. Con más información y mejor disposición para abordar la cuestión abiertamente, es más probable que los afectados por el VIH tengan menos miedo a la estigmatización y la discriminación. Sus compañeros también se sentirán más inclinados a garantizar que se sientan cómodos e integrados en el lugar de trabajo.

Además, los trabajadores tienen un mayor control de sus propios riesgos y conductas cuando el lugar de trabajo les ofrece un entorno seguro en el que voluntariamente pueden conocer su situación en relación con el VIH, con la garantía de que la información que reciban al respecto será confidencial.

En conclusión: con independencia del lugar en el que uno trabaje, la necesidad de garantizar que los trabajadores están protegidos e informados sigue siendo crucial. A pesar de una cierta reducción observada en las tendencias mundiales, la pandemia del VIH dista mucho de estar resuelta; siguen apareciendo nuevos casos de infección por el VIH en muchos países, aunque la prevalencia sea baja. ■

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a Joanna Morris (OMS), a Xavier Orellana (La ONU con nosotros/ONUSIDA), a Jill Caughley (OIT), a la Dra. Jacquie Hardiman (OIT), a la Dra. Sophia Kisting (OIT/SIDA) y Manuel Da Quinta (La ONU con nosotros) por aumentar el nivel de sensibilización entre los miembros del personal de las Naciones Unidas y por organizar este evento. Para más información sobre el VIH/SIDA y el sistema de las Naciones Unidas, véase: www.uncares.org; www.unplus.org; www.who.int/hiv; www.ilo.org/aids.

Noticias

- ➔ A lo largo de 2011 continuará una débil recuperación del empleo
- ➔ La crisis económica reduce a la mitad el crecimiento global de los salarios
- ➔ Una reunión de la OIT debate la seguridad en la creciente industria de los contenedores
- ➔ El 17 de febrero de 2011, Día Mundial de la Justicia Social
- ➔ El Día Internacional de la Mujer cumple 100 años

A lo largo de 2011 continuará una débil recuperación del empleo

Habida cuenta de que las cifras oficiales del desempleo mundial han alcanzado unos niveles sin precedentes por tercer año consecutivo desde el comienzo de la crisis económica, la OIT señaló en su estudio anual sobre las tendencias mundiales del empleo¹ que es probable que la débil recuperación observada continúe durante 2011, sobre todo en las economías desarrolladas. El informe señala asimismo que el empleo juvenil es una prioridad a escala mundial.



► superior a los niveles anteriores a la crisis, 73,5 millones en 2007, aunque inferior a los 80 millones de 2009. La tasa de desempleo entre los jóvenes de 15 a 24 años se mantuvo en el 12,6% en 2010, 2,6 veces la tasa de desempleo de los adultos. Sin embargo, la OIT señala igualmente que, en los 56 países que han aportado datos, hay 1,7 millones menos de jóvenes en el mercado de trabajo en relación con las previsiones de las tendencias previas a la crisis, y que estos trabajadores desalentados no se contabilizan como desempleados porque no buscan activamente trabajo.

“El empleo de los jóvenes es una prioridad a escala mundial”, aseguró el Sr. Somavía. “La recuperación débil experimentada en el ámbito del trabajo decente refuerza la incapacidad persistente de la economía mundial para garantizar un futuro a todos los jóvenes. Esto socava las familias, la cohesión social y la credibilidad de las políticas”, añadió.

El estudio señala que el retraso en la recuperación del mercado de trabajo en muchos países se observa no sólo en el desfase entre el crecimiento de la producción y el crecimiento del empleo, sino también en que los beneficios de la productividad han tenido escasa repercusión en el aumento de los salarios reales. “Esta situación puede poner en

peligro las perspectivas de recuperación futuras, puesto que el crecimiento de los salarios reales, el del consumo y el de las inversiones futuras están estrechamente relacionados”, dice el informe.

Tendencias regionales

En Asia Sudoriental y el Pacífico, las tasas de desempleo no aumentaron por término medio durante la crisis, pero el número de trabajadores en situación de empleo vulnerable se elevó a 173,7 millones en 2009, un incremento de 5,4 millones desde 2007. Asia Meridional tiene la tasa más elevada de empleo vulnerable en el mundo, con un 78,5% del empleo total en 2009. En Asia Oriental, el desempleo de los jóvenes sigue constituyendo un problema bastante grave, con un 8,3% en 2010, 2,5 veces mayor que el de los adultos.

En América Latina y el Caribe, la rápida recuperación ha facilitado un fuerte crecimiento del empleo, pero ha aumentado el de carácter vulnerable.

En el África Subsahariana, más de las tres cuartas partes de los trabajadores están en situación de empleo vulnerable, mientras que cerca de cuatro de cada cinco trabajadores viven con sus familias con menos de 2 dólares por persona y día. Por su parte, en África del Norte había un alarmante 23,6% de jóvenes económicamente activos que se encontraban desempleados en 2010, según el informe.

En Europa Central y Sudoriental y CEI, el desempleo se redujo al 9,6%, tras el máximo que alcanzó en 2009 del 10,4%, la tasa regional más alta del mundo.

El informe advierte asimismo de que si las economías desarrolladas se centran en la reducción de los déficit fiscales sin prestar la debida atención al problema de la creación de empleo, se debilitarán aún más las perspectivas de empleo en 2011 para los desempleados, para los que ya no están incluidos en la población activa debido al desánimo y para los recién incorporados al mercado de trabajo.

El informe destaca la importancia de adoptar medidas que puedan ayudar a impulsar la creación de empleo y a poner en marcha una recuperación sostenible de puestos de trabajo, y subraya también que la consecución de unos mejores resultados del mercado de trabajo propiciaría una recuperación macroeconómica más amplia y podría contribuir a contrarrestar los efectos negativos de la consolidación fiscal. ■

Para más información, consulte http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_150440/lang--en/index.htm.

OTRAS CONCLUSIONES CLAVE DEL INFORME

- El empleo mundial total en la industria se redujo en 2009, lo que lo aleja sustancialmente de la tasa de crecimiento anual histórica del 3,4% registrada durante el período entre 2002 y 2007. En las economías desarrolladas y la Unión Europea, el empleo en la industria disminuyó en cerca de 9,5 millones de personas entre 2007 y 2009, mientras que en las regiones en desarrollo el empleo industrial creció, pero a un ritmo notablemente más lento.
- El empleo mundial en el sector agrícola creció en 2009, lo que refleja un alejamiento de las tendencias históricas y subraya el hecho de que este sector de baja productividad sirve a menudo de amortiguador para los trabajadores que pierden el trabajo en los sectores manufacturero y de servicios.
- El aumento de los precios de los alimentos en todo el mundo representa una amenaza cada vez mayor. Para los sectores no agrícolas, los continuos aumentos bruscos de los precios de los alimentos podrían derivar en pérdidas de empleo si la inflación se transmite a otras áreas de la economía.

La crisis económica reduce a la mitad el crecimiento mundial de los salarios

Según un reciente informe de la OIT², la crisis financiera y económica ha reducido a la mitad el crecimiento mundial de los salarios en 2008 y 2009.

A partir de los datos facilitados por 115 países y territorios que cubren al 94% de los cerca de 1.400 millones de asalariados del mundo, el *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis* señala que el crecimiento de los salarios mensuales medios se redujo a escala mundial del 2,8% en 2007, en vísperas de la crisis, al 1,5% en 2008 y al 1,6% en 2009. Si se excluye a China de los datos agregados, el crecimiento total de los salarios cayó al 0,8 en 2008 y al 0,7 en 2009.

El informe menciona las notables variaciones en las tasas de crecimiento salarial de unas regiones a otras. Así, mientras que en Asia y América Latina el crecimiento disminuyó pero mantuvo el signo positivo, en otras regiones como Europa Oriental y Asia Central, experimentó una caída espectacular. Las economías avanzadas registraron un descenso del nivel de salarios reales, que se redujeron en 12 de 28 países en 2008 y en siete países en 2009.

Según el Director General de la OIT Juan Somavía, “este estudio muestra otra cara de la persistente crisis del empleo. La recesión no sólo ha sido una catástrofe para los millones de personas que perdieron su empleo, sino que también ha afectado a los que lo han conservado, pero han visto su poder adquisitivo y su bienestar general reducidos drásticamente”.

El informe –el segundo que publica la OIT sobre esta cuestión desde 2008– señala que el impacto de la crisis a corto plazo en los salarios se debe contemplar en el marco de una disminución a largo plazo del porcentaje de éstos en los ingresos totales, de una desconexión creciente entre el crecimiento de la productividad y los salarios, y de una desigualdad salarial generalizada y cada vez mayor.

En particular, el informe indica que desde mediados de la década de 1990, el porcentaje de personas con salarios bajos –es decir, con menos de dos tercios de la media salarial– ha aumentado en más de las dos terceras partes de los países sobre los que hay datos disponibles.

De cara al futuro, el informe sostiene que el ritmo de recuperación dependerá, al menos en parte, de la capacidad de los hogares de utilizar sus salarios para aumentar el consumo.

“El estancamiento de los salarios fue un desencadenante importante de la crisis y sigue debilitando la recuperación en muchas economías”, señaló el Sr. Somavía. “Estamos ante un mundo en el que, a una demanda agregada insuficiente se unen grandes necesidades insatisfechas y un nivel alto y continuo de desempleo. Los responsables de la formulación de políticas macroeconómicas deben prestar atención al empleo y la fijación de salarios para reforzar la tímida recuperación registrada y abordar los desequilibrios sociales y económicos a largo plazo”. ■



² OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis* (Ginebra, 2011).



CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL INFORME

- El 50% de los países ha ajustado el salario mínimo, ya sea como parte de su proceso normal de revisión de éste o con el fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores más vulnerables. Es un elemento que diferencia a esta crisis de las anteriores, en las que se siguió el modelo de congelar el salario mínimo.
- En el caso de los trabajadores con salarios bajos, que están especialmente expuestos a los riesgos de la pobreza, es necesaria una mejor articulación entre el salario mínimo y las políticas sociales y del mercado de trabajo.
- Los salarios se ajustan mejor a la productividad en los países en los que la negociación colectiva cubre a más del 30% de los trabajadores; el salario mínimo reduce las desigualdades en la mitad inferior de la distribución salarial.
- La negociación colectiva y el salario mínimo, junto con unas políticas de ingresos bien diseñadas, pueden aumentar la renta de los trabajadores en la recuperación.

Una reunión de la OIT debate sobre la seguridad en el próspero sector de los contenedores de carga

El mercado del transporte marítimo de contenedores representa en torno al 16% del volumen mundial de carga de mercancías (en toneladas). Su cuota de mercado va en aumento y, con ella, el riesgo de accidentes, según se señala en un informe³ preparado para un Foro de Diálogo Mundial de la OIT sobre la Seguridad en la Cadena de Suministro en Relación con el Embalaje de los Contenedores, celebrado en Ginebra el 21-22 de febrero de 2011. El propósito del Foro era encontrar una postura común en el conjunto de la cadena de suministro a fin de garantizar la aplicación de las normas adecuadas para el embalaje de los contenedores.

El mercado del transporte marítimo de contenedores representa en torno al 16% del volumen mundial de carga de mercancías (en toneladas). A pesar de la turbulenta situación de los mercados financieros en 2007, el crecimiento de los principales 100 puertos de contenedores aumentó, en general, un 6,4% en 2008.

El uso de contenedores sigue creciendo, y el porcentaje de los que transportan mercancías desde China con destino a los Estados Unidos y Europa es mayor que nunca. Casi todos estos contenedores pertenecen a cargadores (o embarcadores) bien

establecidos, que cuentan con oficinas muy bien equipadas y que conocen bien las tensiones y fuerzas a las que están sometidos los contenedores a lo largo de la cadena de suministro.

No obstante, muchos de los accidentes producidos en el sector se han atribuido a las deficientes prácticas empleadas en el embalaje de los contenedores, incluyendo la sobrecarga.

“Piénselo bien antes de afirmar que cualquier persona sabe cargar un contenedor.” En uno de cada seis trayectos con contenedores, la carga resulta dañada. Una estiba incorrecta causa (o agrava) muchos incidentes. Las pérdidas superan los 5.000 millones de dólares al año, según el Club de Protección e Indemnización del Reino Unido (UK P&I Club), una de las más antiguas mutuas de seguros del mundo”, afirma Marios Meletiou, Especialista Principal de Puertos y Transporte de la OIT.

Según un informe de la OIT, esta cuestión ha originado una gran inquietud, ya que las víctimas de los accidentes atribuidos a las prácticas inadecuadas en la estibación de los contenedores pueden ser el público en general, los trabajadores del transporte o sus empleadores, ajenos al control de la estibación. El informe destaca que se debería estudiar la forma de captar la atención de los operadores “remotos” y lograr que adopten plenamente las directrices sobre buenas prácticas.

El informe advierte asimismo que es posible que muchas organizaciones que se dedican a estibar



³ OIT: *La seguridad en la cadena de suministro en relación con el embalaje de los contenedores* (Ginebra, 2011).



► contenedores no comprendan plenamente la necesidad de contar con mecanismos eficaces para la carga y sujeción de las mercancías. El análisis de distintos casos de desplazamiento de las mercancías transportadas ha confirmado que los estibadores que ubicaron los contenedores no habían comprendido cabalmente que éstos iban a moverse, ni el grado de ese desplazamiento ni la variación de las fuerzas a que estarían sometidos a lo largo de la cadena de suministro.

“Debería invitarse a estas personas a que participen en programas de formación interactivos de fácil acceso y ajustados a sus necesidades, que les ayuden a comprender mejor las fuerzas que actúan sobre los contenedores. También sería conveniente reflexionar sobre la eventual necesidad de establecer un sistema de certificación que acredite la participación satisfactoria del personal de los estibadores en cursos de formación en la materia”, explica Marios Meletiou. Un buen ejemplo de este tipo de formación es el Programa de Desarrollo para Trabajadores Portuarios (PDP) de la OIT, que incluye dos unidades de formación específicas sobre la estiba de contenedores.

La elaboración de unas directrices sobre estibación y buenas prácticas, con sus correspondientes programas de formación, sólo tiene sentido si las entidades que

intervienen en la estiba y demás partes interesadas aplican las recomendaciones pertinentes. En consecuencia, el Foro de la OIT planteó que también deberían estudiarse los mecanismos de divulgación más eficaces para darlas a conocer: uno sería la distribución voluntaria por las partes interesadas de directrices sobre buenas prácticas, y otro la adopción de una legislación específica de obligado cumplimiento para las empresas de estibación.

“La reunión de la OIT puso de manifiesto que existe un gran número de partes interesadas en los diferentes sectores que intervienen en la cadena de suministro. El análisis de estas constataciones demuestra que la estiba y la sujeción de las mercancías, el establecimiento de responsabilidades y la aplicación de las normas, reglamentos y mejores prácticas, la interrelación de todos los actores de la cadena de suministro, así como la comunicación o falta de comunicación entre ellos, son factores que inciden en la seguridad de todo el sector”, concluye Alette van Leur, Director del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT. ■

Para más información, consulte http://www.ilo.org/global/publications/meeting-reports/WCMS_151373/lang-en/index.htm.

El 17 de febrero de 2011, Día Mundial de la Justicia Social Declaración del Director General de la OIT Juan Somavía

Este es el momento de construir una nueva era de justicia social sobre las bases del trabajo decente.

Los eventos recientes, transmitidos por las pantallas de televisión de todo el mundo, han puesto el acento sobre demandas que se han estado gestando en el corazón de la gente durante mucho tiempo: el deseo de una vida y futuro decentes basados en la justicia social.

Las fallas de la economía mundial, evidentes desde hace mucho tiempo, se están fracturando y revelando incertidumbre y vulnerabilidad, sentimientos de exclusión y opresión, y una falta de oportunidades y empleos, todo ello agravado por la crisis económica mundial.

A las mujeres y hombres sin trabajo ni forma de ganarse la vida no les importa que sus economías crezcan anualmente al 3, 5 o 10%, si ese crecimiento les deja rezagados y desprotegidos. Lo que sí les importa es que sus líderes y sociedades

promuevan políticas que ofrezcan trabajo y justicia, pan y dignidad, libertad para expresar sus necesidades, sus esperanzas y sueños, y espacio para forjar soluciones prácticas en el que ellos no sean siempre los perjudicados.

La verdad es que las personas suelen juzgar si la sociedad, la economía y las políticas funcionan bien a través del prisma del empleo. Es decir, si tienen o no trabajo, la calidad de vida que éste les permite, qué sucede cuando están desempleados o no pueden trabajar, etc. La calidad del trabajo define la calidad de una sociedad de varias maneras.

Sin embargo, vemos que el mundo del trabajo está en ruinas: más de 200 millones de personas desempleadas en el mundo, incluidos los cerca de 80 millones de jóvenes –ambas cifras se encuentran o se aproximan a los niveles más altos jamás registrados. Es más, el número de trabajadores con empleos vulnerables –1.500 millones– y de trabajadores pobres que viven junto a sus familias



“ LA PAZ UNIVERSAL Y DURADERA SÓLO PUEDE ALCANZARSE SI SE BASA EN LA JUSTICIA SOCIAL ”

© M. Crozet/OIT

con 1,25 dólares o menos al día –630 millones–, va en aumento.

Al mismo tiempo, aumentan las desigualdades a nivel mundial. La crisis ha reducido a la mitad el crecimiento de los salarios, ha disminuido la movilidad social fruto del trabajo y ha atrapado a más y más personas en empleos mal retribuidos. La brecha de los ingresos también está aumentando en algunos países. Los jóvenes se enfrentan a la probabilidad cada vez mayor de no encontrar nunca un trabajo decente y corren el riesgo de convertirse en una generación perdida. La clase media generalmente se encuentra desorientada y yendo hacia atrás.

Para alcanzar una globalización justa se precisa una nueva visión de la sociedad y de la economía, con un enfoque equilibrado entre el papel del Estado, los mercados y la sociedad, y una comprensión clara de las posibilidades y limitaciones de la acción individual dentro de este contexto. Las acciones deben ir más allá de la simple recuperación del crecimiento. No saldremos de la crisis con las mismas políticas que la originaron.

Necesitamos avanzar hacia una nueva era de justicia social. ¿Qué necesitamos hacer? En el mundo del trabajo, los pasos son claros:

- Primero, reconocer que el trabajo no es una mercancía. Las políticas deben basarse en los valores humanos de solidaridad, dignidad y libertad. El trabajo no es sólo un coste de producción, es una fuente de dignidad personal, estabilidad familiar y paz en la comunidad.
- Segundo, hacer que el objetivo de crear empleo sea un componente central de las prioridades

políticas macroeconómicas, junto con una baja inflación y unas cuentas fiscales en orden.

- Tercero, ofrecer una protección social, que sea sostenible desde el punto de vista fiscal, a las ocho de cada diez personas en el mundo que actualmente carecen de cualquier tipo de seguridad social, comenzando por un régimen básico de protección social universal.
- Cuarto, reconocer que los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social, que pertenecen a la esfera de la libertad y dignidad humanas, son también instrumentos para incrementar la productividad y alcanzar un desarrollo equilibrado.
- Quinto, estimular las inversiones y a los inversores en pequeñas empresas, en sectores de empleo intensivo, en mercados de trabajo inclusivos y en el desarrollo de cualificaciones.

Como muestran Túnez y Egipto, empleo y justicia, pan y dignidad, protección y democracia, y seguridad nacional y mundial, no son demandas que estén disociadas entre sí. Lo que suceda en el futuro dependerá mucho de si estas interrelaciones se toman en cuenta y de si se actúa en consecuencia.

El trabajo decente establece estas interrelaciones. “La paz universal y duradera sólo puede alcanzarse si se basa en la justicia social”: palabras admonitorias de la Constitución de 1919 de la OIT que resuenan en el mundo actual.

Hoy más que nunca es el momento de construir una nueva era de justicia social sobre las bases del trabajo decente. ■

El Día Internacional de la Mujer cumple 100 años

En 2011 se conmemora el centenario del Día Internacional de la Mujer. El lema de las celebraciones de la OIT fue “¡Hacer que la recuperación de la crisis beneficie a las mujeres!”



Este año, el Día Internacional de la Mujer se celebró en la OIT con un debate de alto nivel en el que participaron Carmen Bravo Sueskun, Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (CC.OO.) en España; Olusegun Oshinowo, Director General de la Asociación Consultiva de Empleadores de Nigeria; Anja Wyden, Canciller del Estado de Ginebra, Suiza, y el Director General de la OIT Juan Somavía.

El debate se basó en un documento de referencia de la OIT preparado para el Día Internacional de la Mujer: “¡Hacer que la recuperación de la crisis beneficie a las mujeres!”. Según datos de la OIT, los efectos de la última crisis económica en el empleo siguen afectando a muchos trabajadores, tanto hombres como mujeres, en cantidad de países. La tasa mundial de desempleo para los hombres fue del 6% en 2010, mientras que la de las mujeres fue del 6,5%.

Las medidas de recuperación futuras deberían seguir explorando vías innovadoras para crear empleo decente con el fin de garantizar que las mujeres –junto con los hombres– tengan igual

acceso a una mejor educación y formación, que les permitan obtener un empleo. Tal como afirma la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas, las mujeres deberían tener las mismas oportunidades que los hombres en las profesiones científicas y tecnológicas, a medida que surgen nuevos empleos y se recuperan los que ya existían.

En las economías desarrolladas y la UE, las tendencias en relación con la tasa de actividad ponen de relieve efectos diferenciados en función del sexo, pues la tasa de actividad de los hombres desciende del 69% en 2007 al 68,4% en 2009, frente a un aumento del 52,7 al 53,1% en el caso de las mujeres durante el mismo período. Los efectos relativamente más pronunciados en los hombres se deben, sobre todo, a que los sectores más afectados por la crisis, incluidos el de la construcción y los servicios financieros, se caracterizan por emplear elevados porcentajes de hombres. No obstante, la tasa total de empleo de hombres superó a la de mujeres.

Más mujeres en los “empleos vulnerables”

A escala mundial, el número de trabajadores pobres aumentó en 40 millones más de lo que se habría



La OIT celebra el Día Internacional de la Mujer de 2011: Mesa redonda con (de izquierda a derecha) Carmen Bravo Sueskun, Secretaria de la Confederación de Mujeres, del sindicato español Comisiones Obreras, CCOO; Juan Somavía, Director General de la OIT; Jane Hodges, Directora, del Departamento de la OIT para la Igualdad de Género; Anja Wyden Guelpa, Canciller del Estado de Ginebra, Suiza y Olusegun Oshinowo, Director General de la Asociación Consultiva de Empresarios de Nigeria

esperado según las tendencias previas a la crisis, y el desglose por sexo para el “desempleo vulnerable” muestra que, en 2009, el 48,9% de los hombres y el 51,8% de las mujeres se enfrentaron al gran desafío que supone encontrarse en circunstancias precarias siendo los miembros de la familia que aportan ingresos o trabajadores por cuenta propia. Según el informe de la OIT, existe una clara segregación de las mujeres, a quienes se confina en sectores que se caracterizan generalmente por salarios bajos, largas horas de trabajo y, a menudo, acuerdos de trabajo informales.

El informe señala, asimismo, que determinadas medidas de austeridad podrían afectar negativamente a la situación financiera de las mujeres y, en especial, a las más vulnerables. Entre dichas medidas cabe citar: recortes en los empleos públicos y en la financiación de las organizaciones caritativas, ya que hay más mujeres que hombres trabajando en estos sectores, y recortes en la protección social, como las prestaciones por hijos a cargo y las guarderías, que afectan a las madres solteras y a las mujeres con bajos ingresos.

Los gobiernos que ya contaban con sistemas de protección social antes de la crisis han sido más capaces de hacer frente a sus consecuencias negativas, lo que atenuó su impacto

en los hogares y el descenso de la demanda agregada. Los sistemas de seguridad social no sólo responden a las necesidades sociales, sino que son una necesidad económica. La recuperación después de la crisis está demostrando más que nunca que la seguridad social es indispensable para el crecimiento, y no una carga para la sociedad.

Medidas de recuperación que beneficiaron a las mujeres

Varios gobiernos han puesto en marcha medidas de recuperación que han beneficiado a las mujeres. Entre ellas están ganando popularidad las destinadas a facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y formación, así como a la ciencia y tecnología, medidas que también podrían mejorar su acceso en pie de igualdad al pleno empleo y al trabajo decente.

Algunas de las medidas citadas en el documento son: actualización de cualificaciones profesionales, formación y protección contra el desempleo, así como prestaciones y medidas de desempleo para las trabajadoras; iniciativas para que las mujeres se reincorporen al trabajo tras finalizar la licencia de maternidad, así como incentivos para que los hombres hagan uso de la licencia de paternidad,

además de disponer de servicios más accesibles para el cuidado de los niños; programas de transferencias en efectivo para los hogares pobres; reconversión profesional de las personas desempleadas a nuevos trabajos que rompan los estereotipos de género, y mantenimiento o aumento del salario mínimo, ya que las mujeres reciben remuneraciones más bajas que los hombres debido a la brecha salarial de género.

“La igualdad de género y el fortalecimiento económico de la mujer son esenciales para lograr un desarrollo eficaz y sostenible, así como para fomentar una economía dinámica. Es importante reconocer la contribución singular que las mujeres pueden brindar al proceso de recuperación económica de los países y, por esta razón, deberían participar en el diálogo social y en los procesos de toma de decisiones. Las políticas de recuperación necesitan contar con componentes de género sólidos a fin de mitigar y prevenir los posibles efectos diferenciados sobre las mujeres y sobre los hombres en el futuro”, señaló Jane Hodges, Directora de la Oficina para la Igualdad de Género de la OIT. ■

Para más información véase http://www.ilo.org/gender/Events/lang--en/docName--WCMS_151285/index.htm.



Recorrido por



S.E. el Embajador Dante Martinelli, Representante Permanente de la Confederación Suiza en las Naciones Unidas.

La Confederación Helvética ratifica el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

Suiza es el duodécimo Estado miembro, el sexto país europeo y el primer país sin litoral con intereses en el sector marítimo que ratifica el CTM de 2006. La ratificación suiza representa un impulso importante para la campaña de ratificación puesta en marcha por el Director General de la OIT en diciembre de 2010, en la que se invita a los Estados miembros a que ratifiquen el CTM de 2006, ya sea en febrero de 2011, con ocasión del quinto aniversario de su aprobación, o en junio de 2011, durante la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo ocasión igualmente simbólica. La primera condición para que el CTM, 2006 entre en vigor –la cobertura de por lo menos el 33% del tonelaje bruto de la flota mercante mundial– ya se ha cumplido, con una cifra actual que supera el 48 %. La ratificación del Convenio por parte de Suiza representa una etapa importante para alcanzar la segunda condición para que entre en vigor el Convenio, que consiste en la ratificación del mismo por 30 países. Este instrumento constituye una “carta de derechos” para los más de 1,2 millones de trabajadores del mar de todo el mundo y establece un ámbito de actuación equilibrado para las navieras.

La OIT aboga por una “transición justa” con empleos verdes y trabajo decente

En diciembre de 2010, la OIT elogió la 16ª Conferencia de las Partes (COP16) sobre cambio climático por haber incluido las dimensiones social y de trabajo decente en el documento final, muestra de un amplio reconocimiento de una “transición justa” a una economía con bajas emisiones de carbono, trabajo decente y empleos más verdes. La OIT organizó una serie de iniciativas paralelas, en las que participaron otras agencias de las Naciones Unidas, para debatir sobre el trabajo decente y la dimensión social del cambio climático, y en las que se mostraron los progresos realizados por países como Brasil, China, India y Costa Rica con el Programa Empleos Verdes de la OIT. El programa promueve una transición socialmente equitativa, en la que las vulnerabilidades, los cambios en el mercado laboral y los nuevos modelos y oportunidades empresariales se abordan por medio de un diálogo social de carácter inclusivo.

Para más información, consulte <http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--en/index.htm>.

Premio de la OIT sobre Investigación de Trabajo Decente, 2007

El pasado mes de febrero se concedió el Premio sobre Investigación de Trabajo Decente de la OIT a la profesora Jayati Ghosh (India) y a la profesora Eve C. Landau (Israel y Suiza) por su destacada contribución al conocimiento de los temas fundamentales de la OIT. El jurado, compuesto por eminentes expertos en temas de política social y laboral, eligió a la profesora Jayati Ghosh, de la Universidad Jawaharlal Nehru (India), y también Secretaria Ejecutiva de la Asociación Internacional de Economía del Desarrollo (IDEA), por sus importantes contribuciones académicas al análisis del trabajo decente en el contexto de la globalización, así como sobre las interrelaciones entre empleo, género y desarrollo. La profesora Eve C. Landau, académica y Directora de Estudios de la Facultad Internacional de Derecho Comparativo en Luxemburgo, fue seleccionada por su contribución académica al avance en el conocimiento de las normas de la OIT, la legislación laboral y la justicia social. Ambas galardonadas recibirán 5.000 dólares y una invitación a presentar su trabajo durante la reunión del Consejo de Administración de la OIT en Ginebra, en noviembre de 2011.

Para más información acerca del Premio sobre Investigación de Trabajo Decente de la OIT, véase www.ilo.org/inst.

La OIT amplía la base de datos

La OIT ha ampliado su base de datos on-line sobre estadísticas del mercado de trabajo para incluir información desagregada por sector económico. Hay datos disponibles sobre 17 sectores en 54 países, en función de sus clasificaciones nacionales, y abarcan sectores como la agricultura, la minería, la industria manufacturera, la construcción, el comercio y el transporte, entre otros. El nuevo contenido se presenta sólo unos meses después de que el Departamento de Estadística de la OIT diera a conocer una base de datos renovada y ampliada de indicadores a corto plazo del mercado de trabajo con la finalidad de ofrecer a los analistas, a los responsables de la formulación de políticas y a los medios de comunicación las estadísticas laborales más recientes. La base de datos contiene también indicadores del mercado de trabajo sobre los países que facilitan información oficial con una periodicidad mensual o trimestral. En la actualidad, ofrece perfiles nacionales de 75 países y más de 100 indicadores desagregados por género. Los usuarios pueden imprimir las páginas con los datos más recientes o descargar archivos Excel. La herramienta estadística de la OIT incluye un mapa interactivo que contiene la mayoría de los datos, organizado por país y por tema.

Los usuarios pueden acceder a la base de datos actualizada en <http://laborsta.ilo.org/sti/>.

los Continentes



Las mujeres del medio rural se enfrentan a una creciente desigualdad

Un informe reciente elaborado por diversos organismos de las Naciones Unidas sobre la dimensión del género en el trabajo agrícola indica que las mujeres obtienen aún menos beneficios del empleo rural que los hombres, y han de hacer frente a nuevas dificultades debido a la actual crisis económica y alimentaria. El informe –Gender dimensions of agricultural and rural employment: Differentiated pathways out of poverty (Dimensiones de género en el empleo agrícola y rural: vías diferenciadas para salir de la pobreza)– señala que “a pesar de que la desigualdad de género varía de forma considerable entre las diferentes regiones y sectores, es evidente que, a escala mundial, las mujeres obtienen un menor beneficio del empleo rural –ya sea en un trabajo asalariado o por cuenta propia– que los hombres”. Al mismo tiempo, indica que además de otros desafíos relacionados con las desigualdades de género en el empleo rural, “las recientes crisis económica y alimentaria han ralentizado el proceso hacia una mayor igualdad de género” y en el trabajo digno para las mujeres en las zonas agrícolas y rurales en los últimos años. Este estudio, realizado por la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reúne

las últimas reflexiones sobre la dimensión de género del trabajo agrícola y rural, e intenta fomentar el debate sobre la importancia de las mujeres en el crecimiento de la economía rural y la mitigación de la pobreza.

Para más información, véase http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/WCMS_150558/index.htm.

Iniciativa de la OIT y la UE para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo

En respuesta a la imperiosa necesidad de mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores, el pasado mes de diciembre, la OIT y la Unión Europea pusieron en marcha un programa nuevo con el propósito de reducir los accidentes y enfermedades profesionales en seis países de Europa Oriental (República de Moldavia y Ucrania), África (Malawi y Zambia) y América Central (Honduras y Nicaragua). Una de las actividades principales será apoyar a los mandantes tripartitos nacionales en el desarrollo de planes de acción nacionales en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), en función de las necesidades y brechas que existan en estos países. Se celebrarán seminarios para los responsables de la formulación de políticas nacionales a fin de sensibilizarles sobre la SST y conseguir apoyo del más alto nivel a escala nacional. Se desarrollarán dos productos principales como parte integrante del proyecto: una metodología para determinar con mayor precisión la cifra de accidentes laborales y enfermedades de origen profesional que hay en cada país, y una herramienta práctica para que los países puedan realizar sus propios cálculos sobre el coste que representa no mejorar las condiciones de SST.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con el Programa de la OIT de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente (SAFEWORK), safework@ilo.org.



Nuevo proyecto de la OIT sobre migración

En diciembre de 2010, la OIT puso en marcha un nuevo proyecto en el Sudeste Asiático para mejorar la gestión de la migración de la mano de obra transfronteriza. El proyecto, que se conoce como TRIANGLE - Tripartite Action to Protect Migrant Workers from Labour Exploitation (Acción Tripartita para Proteger a los Trabajadores Migrantes de la Explotación Laboral), es quinquenal y llevará a cabo actividades en Camboya, China, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Tailandia y Vietnam. Prestará asistencia directa a más de 20.000 trabajadoras y trabajadores migrantes a través de servicios de información, formación y asistencia jurídica. Aunque serán muchos más los beneficiados por la formulación de políticas más sólidas y buenas prácticas conformes con las normas establecidas por los instrumentos internacionales y regionales sobre protección de los derechos de los trabajadores migrantes. TRIANGLE está respaldada por el Programa de Ayuda Internacional del Gobierno de Australia (AusAID), que aporta unos fondos de más de 9,8 millones de dólares de Estados Unidos.

Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok, en bangkok@ilo.org.

Mediateca



Tendencias Mundiales del Empleo 2011: un reto para la recuperación del empleo

ISBN 978-92-2-324545-0
Ginebra, OIT, 2011
48 dólares de Estados Unidos, 33 euros, 50 francos suizos
Disponible también en inglés y francés

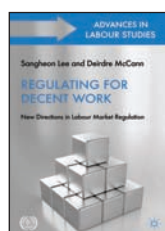
El informe anual de *Tendencias Mundiales del Empleo* facilita las últimas estimaciones mundiales y regionales sobre las tasas de empleo y desempleo, del empleo por sector, del empleo vulnerable, de la productividad de la mano de obra y de los trabajadores pobres, al tiempo que analiza las cuestiones y tendencias en el mercado de trabajo a escala nacional. El informe de este año es el primero que evalúa cómo han ido evolucionando los mercados de trabajo mundiales durante la recuperación económica en curso y que ofrece proyecciones sobre las perspectivas de empleo y desempleo para todo el mundo y sus distintas regiones.



The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice

Susan Hayter (dir.)
ISBN 978-92-2-124099-0
Ginebra, OIT, 2011
Publicación conjunta con Edward Elgar
50 dólares de Estados Unidos, 33 euros, 50 francos suizos

Este libro examina la función que desempeña la negociación colectiva como garantía para que los trabajadores puedan obtener un porcentaje justo de los beneficios derivados de la participación en la economía mundial y como medida de seguridad frente a los riesgos que acechan al empleo y los salarios. Los autores analizan el modo en que se concibe este principio y derecho fundamental en distintos países y cómo puede reforzarse su práctica a escala internacional. Ponen de relieve los numerosos retos que plantea y la función crucial que desempeñan los gobiernos en el reequilibrio del poder de la negociación en una economía mundial.



Regulating for decent work: New directions in labour market regulation. Advances in Labour Studies

Sangheon Lee and Deirdre McCann (dirs.)
ISBN 978-92-2-124559-9
Ginebra, OIT, 2011
110 dólares de Estados Unidos, 75 euros, 110 francos suizos
Publicación conjunta con Palgrave Macmillan

Este libro, el primero de la nueva serie *Advances in Labour Studies*, es una respuesta internacional e interdisciplinaria a las ideologías neoliberales que han perfilado la regulación del mercado de trabajo en las últimas décadas. Han contribuido a su elaboración destacados expertos de diversas disciplinas: economía, derecho, ciencias políticas y relaciones industriales. De alcance internacional, el libro incluye capítulos tanto sobre las economías avanzadas (Canadá, Europa, Estados Unidos) como sobre los países en desarrollo (Brasil, China, Indonesia, Tanzania). La obra avanza los debates académicos y políticos sobre la regulación laboral después de la crisis mediante la identificación de nuevos retos, temas y perspectivas teóricas. En contraste con los planteamientos dominantes de desregulación, lo que pide es que se revitalice la regulación del mercado de trabajo.



Work inequalities in the crisis: Evidence from Europe

Daniel Vaughan-Whitehead (dir.)
ISBN 978-92-2-124885-9
Ginebra, OIT, 2011
90 dólares de Estados Unidos, 60 euros, 90 francos suizos
Publicación conjunta con Edward Elgar

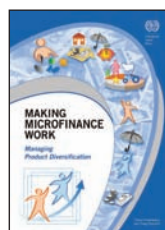
Este libro ofrece una amplia visión sobre los efectos de la crisis en las desigualdades existentes en el mundo del trabajo. Y tales desigualdades se examinan desde una perspectiva pluridimensional que tiene en cuenta el empleo, los salarios e ingresos, las condiciones de trabajo y el diálogo social. También investiga si la crisis puede detener los avances realizados en Europa en la mejora de la calidad de los trabajos y las condiciones laborales. Basándose en una evaluación de las tendencias en 30 países europeos, los 14 estudios de caso nacionales realizados por destacados especialistas facilitan información sobre empresas y sectores, así como sobre las políticas adoptadas a escala nacional y local. También esclarece un aspecto de la crisis que no se ha documentado lo suficiente hasta el momento: sus efectos microeconómicos en distintos tipos de trabajadores y las áreas de trabajo que directamente les incumben.



Assessing green jobs potential in developing countries: A practitioner's guide

Andrew Jarvis, Adarsh Varma y Justin Ram
ISBN 978-92-2-124571-1
Ginebra, OIT, 2011
30 dólares de Estados Unidos, 25 euros, 30 francos suizos

Para la formulación de políticas es fundamental saber cómo va a afectar al empleo la transición a una economía sostenible y con bajas emisiones de carbono y, en especial, a los movimientos de base en el empleo. Uno de los principales obstáculos es la escasez de información, en particular, de datos sobre empleo y producción en el ámbito de los empleos verdes, así como de los vínculos con el resto de la economía. Como parte del Programa Mundial de Empleos Verdes de la OIT, la presente guía ofrece soluciones prácticas para ayudar a corregir las brechas de información. Aunque pensada como material autónomo, sirve también como complemento para una serie de estudios nacionales, publicados por la OIT, que ofrecen información detallada sobre cómo puede aplicarse la guía en el país en cuestión.



Making microfinance work: Managing product diversification

Cheryl Frankiewicz y Craig Churchill
ISBN 978-92-2-124140-9
Ginebra, OIT, 2011
75 dólares de Estados Unidos, 55 euros, 70 francos suizos

Esta obra está dirigida a los mandos intermedios y altos directivos de las instituciones de microfinanciación que ya se han diversificado e intentan encontrar formas de gestionar su diversificación con mayor eficacia, así como a aquéllas que todavía no lo han hecho y desean asesoramiento sobre dónde y cómo empezar. Es el segundo volumen de un programa de formación y está basado en la obra de reconocido éxito: *Making microfinance work: Managing for improved performance*. Incluye capítulos sobre diversas opciones de productos y sobre cómo combinar distintos menús de productos para prestar servicio a segmentos específicos del mercado. Termina con algunos debates sobre la gestión de asociaciones y la presentación de estrategias para lograr disponer de una cartera de productos diversos.



Job-rich growth in Asia: Strategies for local employment, skills development and social protection

Cristina Martínez-Fernández,
Kees Van Der Ree, Sylvain
Giguère y Aurelio Parisotto
ISBN 978-92-2-124089-1
Ginebra, OIT, 2011
35 dólares de Estados
Unidos, 25 euros,
30 francos suizos

Este informe de la OIT y la OCDE examina algunos de los principales retos en materia de mercado de trabajo y políticas sociales a los que se enfrentan los países asiáticos en desarrollo. Propone un planteamiento de desarrollo que integra capacidades, empleo y protección social con las estrategias de desarrollo local para lograr pautas de crecimiento más “sostenibles y equilibradas”. El informe ofrece directrices sobre cómo aplicar políticas en relación con el empleo y las cualificaciones de forma que se aproveche al máximo su efecto sobre la creación de empleo y la mejora de su calidad; examina el desarrollo de sistemas de protección social para que la economía sea más productiva e inclusiva, y aborda la coordinación vertical y horizontal de políticas y estrategias eficaces.



Brazil: An innovative income-led strategy. Studies on Growth and Equity

ISBN 978-92-9-014958-3
Ginebra, IILS/OIT
28 dólares de Estados
Unidos, 22 euros,
30 francos suizos

En los últimos años, Brasil ha puesto en marcha una amplia gama de políticas sociales y laborales. Debido a que las medidas se concibieron y aplicaron cuidadosamente junto con políticas macroeconómicas de apoyo, el país logró reducir la pobreza y el empleo informal, al mismo tiempo que alcanzaba una de las reactivaciones económicas más notables del mundo, incluso en un contexto de crisis económica mundial.



Germany: A job-centred approach. Studies on Growth with Equity

ISBN 978-92-9014-962-0
Ginebra, IILS/OIT
28 dólares de Estados
Unidos, 22 euros,
30 francos suizos

A pesar del drástico descenso de la producción en Alemania a causa de la crisis, el empleo se redujo sólo ligeramente. Este estudio muestra que el logro se debió a la aplicación de una estrategia cuidadosamente diseñada y centrada en el empleo. Destaca asimismo las áreas en las que es necesario emprender acciones para consolidar la recuperación económica. En particular, al aumentar el atractivo del mercado laboral para los trabajadores, Alemania se verá recompensada significativamente tanto en el plano económico como en el social.



Indonesia: Reinforcing domestic demand in times of crisis. Studies on Growth and Equity

ISBN 978-92-9-9014-966-8
Ginebra, IILS/OIT
28 dólares de Estados
Unidos, 22 euros,
30 francos suizos

La experiencia de Indonesia demuestra cómo puede combinarse el crecimiento con los objetivos de equidad como respuesta a la crisis. En lugar de recurrir a las devaluaciones competitivas, los recortes salariales y la desregulación financiera –como proponían los enfoques convencionales–, Indonesia optó por un impulso bien diseñado de la demanda interna y una gestión financiera prudente. Aunque queda mucho por hacer, el país se ha visto recompensado con unos alentadores resultados sociales y económicos.



La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse Informe del Director General

ISBN 978-92-2-123091-5
Ginebra, OIT, 2011
30 dólares de Estados
Unidos, 23 euros,
30 francos suizos

La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse ofrece una visión dinámica del progreso hacia la igualdad en el trabajo en los últimos cuatro años y presenta diversos resultados, conclusiones y recomendaciones sobre futuras acciones. El informe señala la persistencia de la discriminación y ofrece ejemplos prácticos de cómo superarla. Pone de relieve las áreas en las que se han conseguido avances, como la legislación contra la discriminación, un nuevo instrumento de la OIT en relación con el VIH y el SIDA en el lugar de trabajo y las iniciativas encaminadas a reforzar los organismos de igualdad. Este informe subraya el hecho de que es necesario aumentar la vigilancia para garantizar que las tendencias positivas en las últimas décadas no se inviertan y sean sustituidas por políticas y declaraciones a corto plazo que puedan dar lugar a la estigmatización de los colectivos vulnerables y promover la intolerancia.



World Social Security Report 2010/11. Providing coverage in times of crisis and beyond

ISBN 978-92-2-123268-1
Ginebra, OIT, 2010
50 dólares de Estados
Unidos, 35 euros,
50 francos suizos.

Se trata del primero de una nueva serie de informes bianuales concebidos para analizar la cobertura de la seguridad social en el mundo, presentar diversos métodos y planteamientos para evaluar tal cobertura e identificar las brechas existentes. Con el respaldo de una gran cantidad de datos estadísticos comparativos, este primer informe repasa de manera exhaustiva el modo en que los distintos países invierten en seguridad social y la financian, así como el grado de eficacia de sus planteamientos. Se examinan también el seguimiento de la protección social por parte de determinadas organizaciones internacionales (UE, OCDE y BAD) y la correlación entre la cobertura de seguridad social y los indicadores de trabajo decente de la OIT. El último apartado del informe presenta una tipología de enfoques nacionales de la seguridad social, haciendo especial hincapié en las respuestas de los países a la crisis económica de 2008.



Extending social security to all. A guide through challenges and options

ISBN 978-92-2-123064-9
Ginebra, OIT, 2010
50 dólares de Estados
Unidos, 35 euros,
50 francos suizos

La seguridad social constituye una inversión en la “infraestructura humana” de un país, que no reviste menor importancia que su infraestructura física. Esta guía da testimonio de que puede ofrecerse cierto nivel de seguridad social incluso en las primeras fases de desarrollo nacional. Esboza conceptos básicos, como la red de protección social y la “escalera” de la seguridad social; analiza la asequibilidad de distintos enfoques y examina los resultados de las prácticas aplicadas en todo el mundo, en especial, en los países de renta baja y media.

En muchos países, las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT, 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; e-mail: pubvente@ilo.org; sitio web: <http://www.ilo.org/publns>. Dirigirse a la dirección anterior para obtener gratuitamente un catálogo o un listado con las nuevas publicaciones. Es posible contactar por teléfono con el Centro de Publicaciones de la OIT de América Central y del Norte: +613/745 2665, fax: +613/745 7660, e-mail: order.dept@renoufbooks.com. Los clientes de países en desarrollo pueden obtener descuentos especiales sobre los precios indicados en esta revista y podrán pagar en moneda nacional en la oficina de campo de la OIT. Para más información envíe un e-mail a: pubvente@ilo.org.

Construir ladrillo a ladrillo una cultura de seguridad y salud

Nº 71, Abril 2011



28 de abril - Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo