

# Trabajo

REVISTA DE LA OIT



**Más  
y mejores  
puestos  
de trabajo  
para las  
mujeres**



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

# SUMARIO

Las mujeres engrosan la categoría de trabajadores desfavorecidos .....	4
Guatemala: Protección de los derechos indígenas .....	8
Vietnam: Ampliación del sistema de seguridad social.....	10
Los países de América Central se unen a la lucha contra el trabajo infantil .....	11
Trabajo infantil: Refutación del argumento de los "dedos hábiles" .....	12
Los empleadores se comprometen a combatir el trabajo infantil .....	13



## 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo



Trabajadores a domicilio: Primeras normas internacionales de protección global.....	14
El Presidente Jacques Chirac en la Conferencia .....	15
Aspectos destacados de la Conferencia .....	16
Reunión oficiosa de nivel ministerial sobre el trabajo infantil .....	18
La Comisión de Aplicación de Normas menciona a Irán, Myanmar y Nigeria.....	21

Obras públicas intensivas en términos de empleo: Manos a la obra .....	22
Uruguay: Proteger a los obreros de la construcción .....	24
La empresa y la OIT: promover el progreso social y las empresas .....	30



RECORRIDO POR LOS CONTINENTES .....	9
PLANETA TRABAJO .....	26
MEDIATECA .....	27

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 174 Estados Miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el mundo entero. La Oficina Internacional del Trabajo, instalada en Ginebra, es la secretaría permanente de la Organización.

La revista *Trabajo* se publica cuatro veces al año por la Oficina de Información y Prensa de la OIT en Ginebra. También se publica en alemán, árabe, chino, checo, danés, eslovaco, finlandés, francés, húngaro, inglés, japonés, noruego, ruso y sueco.

- Jefe de edición: Gregory Härtl
- Edición alemana: Hans von Rohland
- Edición árabe: Khawla Mattar  
Oficina de la OIT en Beirut
- Edición española: Oficina de la OIT en Madrid
- Directora de producción: Kiran Mehra-Kerpelman
- Foto de portada: Jacques Maillard

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, mencionando la fuente. En tal caso se agradece el envío de ejemplares.

La correspondencia debe dirigirse a la Oficina de Información y Prensa de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza

Tel. + 4122/7997912  
Fax. + 4122/7883894

Impreso por FARESO, S.A.  
Madrid

ISSN: 1020-0037  
Depósito Legal: M.40.761-1995

## Foro Empresarial de la OIT 1996

Los días 8 y 9 de noviembre tendrá lugar en Ginebra el primer Foro Empresarial de la OIT (véanse págs. 30-31 para más detalles y formulario de inscripción), con la participación a alto nivel de empresas, gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores, universidades y escuelas de empresa de muchos de los 174 Estados miembros de la OIT.

¿Por qué organiza la OIT un Foro Empresarial? Aunque la OIT centra la mayor parte de sus esfuerzos en las políticas nacionales y en las normas internacionales del trabajo, sus actividades en el ámbito de las empresas en favor de la creación de empleo libremente elegido y productivo han crecido en importancia: como escribió el Director General en su *Informe para la 83ª Conferencia Internacional del Trabajo*, “en una economía cada vez más mundializada, sólo a través de empresas viables y competitivas pueden crearse y mantenerse puestos de trabajo de calidad”.

Una de las conclusiones principales de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social celebrada en 1995 en Copenhague se refería al protagonismo de la OIT en el debate reciente sobre la función de las empresas al abordar distintas cuestiones de desarrollo. ¿Cuál debe ser la función de las empresas en áreas como la creación de empleo, el desarrollo de las cualificaciones, la

protección de los trabajadores, la supresión de la pobreza y la habilitación?

El Foro Empresarial es un nuevo lugar de encuentro de la OIT para abordar estas cuestiones. El tema “La empresa y la OIT: promover el progreso social y la competitividad de las empresas en una economía mundializada” será el hilo conductor de los debates del Foro, que se organizarán en el marco de cuatro grupos de estudio: 1) implicaciones para las empresas y para la OIT de la evolución de la economía mundial; 2) empresas y puestos de trabajo; 3) iniciativas sociales de las empresas, y 4) función futura de los interlocutores sociales a nivel empresarial. Cuarenta expertos y ponentes de todo el mundo dirigirán los debates.

Dado que el Consejo de Administración de la OIT se reunirá la semana siguiente a la celebración del Foro Empresarial, podrá tener en cuenta los resultados del Foro en sus debates sobre las futuras actividades relacionadas con la empresa incluidas en las Propuestas de Programa y Presupuesto de la OIT para 1998-99. El Foro servirá para reforzar la sensibilización de los participantes respecto de la OIT y sus actividades y apoyará el diálogo continuo y la cooperación práctica de la OIT con sus miembros.

Se estudia ya la posibilidad de celebrar un segundo Foro Empresarial de la OIT, previsto en principio para noviembre de 1998: el primero no es sino el inicio de una serie de nuevas actividades de la OIT en relación con las empresas. Si se utiliza como seguimiento de los importantes debates que en 1997-98 se desarrollarán en el marco de la Conferencia sobre “Condiciones generales para estimular la creación de empleo en las pequeñas y medianas empresas” y otras iniciativas referentes a las empresas y el empleo, el Foro habrá de convertirse en un medio decisivo para garantizar que los motores de la creación de empleo -las empresas- desempeñan una función importante en la OIT.



Jacques Maillard



# Las mujeres engrosan la categoría de trabajadores desfavorecidos

***Las mujeres trabajan más horas, por menos salario y en peores puestos de trabajo que los hombres en todos los países del mundo, según un nuevo informe de la OIT en el que se destaca la “grave discriminación en cuanto a oportunidades y condiciones de trabajo que padecen las mujeres”.***

**A**unque las mujeres trabajan más, siguen constituyendo una abrumadora mayoría (70 %) de los más de 1.000 millones de personas que viven en condiciones de pobreza. Además, las tasas de subempleo y desempleo de la mujer son superiores a las de los hombres.

Según la Sra. Lin Lim, economista de la OIT, autora del informe, “la conclusión es que, aunque cada vez es mayor el número de mujeres que trabaja, éstas se limitan en su gran mayoría a engrosar la categoría de trabajadores desfavorecidos”. Lim señala que, a pesar de ciertos avances logrados, “las actividades económicas de las mujeres siguen centrándose fundamentalmente en formas de empleo precarias caracterizadas por una escasa

remuneración y una baja productividad; mientras que los hombres copan los puestos de mayor retribución, las mujeres se encuentran en los peor pagados y ganan únicamente entre un 50 % y un 80 % de lo que ingresan los hombres”.

En el prólogo al informe, Michel Hansenne, Director General de la OIT, destaca la creciente contribución de las mujeres a la economía mundial: “La mano de obra relativamente barata que ellas ofrecen ha constituido la piedra angular de la industrialización orientada a la exportación y de la consecución de la competitividad internacional para muchos países en desarrollo, y su disposición a renunciar a un hogar y una familia para convertirse en trabajadoras migrantes ha aumentado en gran medida los ingresos en divisas de

algunos países”. Sin embargo, señala Hansenne, “la igualdad de oportunidades y trato para las mujeres por lo que respecta al empleo sigue constituyendo una meta por alcanzar en todo el mundo”.

La OIT señala que más de un 45 % de la población femenina mundial (de edades comprendidas entre 15 y 64 años) es económicamente activa en la actualidad. En los países industrializados trabajan bastante más del 50 % de las mujeres, frente al 37 % y el 30 % que se registraba hace tan sólo dos décadas en Europa Occidental y en Estados Unidos, respectivamente. En Europa Oriental, las tasas de participación de la mujer han sido tradicionalmente elevadas (superiores al 50 %) y se han mantenido en estas cifras a pesar de la transición económica en cur-

so. En el sudeste asiático, la proporción de trabajadoras ha pasado del 49 % al 54 % y, en el Caribe, del 38 % al 49 %. En el sur de Asia, el 44 % de las mujeres trabajan, frente al 25 % que lo hacía hace dos décadas.

Incluso en regiones donde la participación de la mujer en la población activa es relativamente baja, los aumentos proporcionales han sido considerables: en América Latina se ha pasado del 22 % al 34 % y en el norte de África, del 8 % al 21 %. Desde el punto de vista regional, sólo los Estados del Golfo siguen resistiéndose a la tendencia al aumento del empleo de la mujer, aunque el número de trabajadoras que emigran a estos países crece con regularidad.

## La discriminación comienza pronto

El informe destaca la discriminación en la enseñanza (dos tercios de los casi 1.000 millones de analfabetos adultos que hay en todo el mundo son mujeres) como una de las causas principales de la pobreza y el subempleo de la mujer. En algunos países en desarrollo africanos, como Benin, Burkina Faso, Guinea Bissau, Mali, Mozambique, Níger, Senegal y Togo, o asiáticos, como Afganistán y Nepal, más del 90 % de las mujeres de 25 o más años nunca han ido al colegio. De los 100 millones de menores que no tienen acceso a la enseñanza primaria en todo el mundo, un 60 % son niñas.

Incluso en los casos en que se puede acceder a la enseñanza y a la formación profesional, muchas instituciones “continúan ofreciendo a las chicas cualificaciones típicamente ‘femeninas’”, como mecanografía, enfermería, costura, restauración y hostelería, y limitando la oferta de conocimientos científicos y técnicos. En los países más pobres, las chicas tienen muchas más probabilidades que los chicos de interrumpir o abandonar su escolaridad para dedicarse a tareas domésticas, a pesar de los beneficios evidentes que reporta la mejora de su formación. Según Lin Lim, “se ha observado que cada año adicional de escolaridad aumenta los ingresos de las mujeres en un 15 %, frente al 11 % en el caso de los hombres, reduce las tasas de fertilidad entre un 5 % y un 10 % y evita la muerte de 43 niños por cada 1.000 mujeres que han accedido a la enseñanza”.

De acuerdo con el informe, la discriminación por razón de sexo abarca desde la enseñanza hasta el lugar de trabajo. Entre las formas más evidentes de discriminación en los mercados de trabajo figuran “la aplicación de normas distintas en materia de contratación y promoción, y la desigualdad del acceso a la formación y

la reconversión profesional, así como al crédito y otros recursos productivos, las diferencias de remuneración para un mismo trabajo, la segregación profesional y la participación desigual en el proceso de toma de decisiones económicas”.

El sector de la confección, que es uno de los peor retribuidos, absorbe casi una quinta parte de la mano de obra femenina dedicada a la manufactura.

Pero incluso en sectores mejor pagados, las trabajadoras se sitúan en el extremo inferior de la escala salarial. En general, casi dos tercios de las mujeres empleadas en industrias manufactureras pertenecen a la categoría de “trabajadores manuales, operarios y trabajadores dedicados a la producción”; sólo un 5 % ocupan puestos técnicos o ejercen una profesión liberal y un 2 % desempeñan tareas administrativas y de gestión”.

En el sector servicios, en el que trabajan la mayoría de las mujeres, éstas siguen concentrándose en los puestos más próximos a la base de la estructura laboral y de la escala salarial y ocupan “únicamente un 14 % de los puestos administrativos y de gestión y menos del 6 % de los cargos de alta dirección”. En los países de la OCDE, entre un 65 % y un 90 % de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres.

## Más trabajo por menos salario: los puestos de trabajo de la mujer

La segregación profesional por razón de sexo sigue siendo alta en todas las

regiones del mundo, con independencia del nivel de desarrollo. En el informe se citan datos correspondientes a unas 500 profesiones no agrarias en Estados Unidos, el Reino Unido y Francia, los cuales ponen de manifiesto que aproximadamente un 45 % de la población activa se organiza en torno a actividades profesionales en las que dominan los trabajadores de uno u otro sexo, es decir, que las mujeres o los hombres constituyen en ellas, como mínimo, un 80 % de la mano de obra. En Japón, el 95 % de las personas ocupadas en trabajos asistenciales, de enfermería y otras actividades hospitalarias, la docencia en guarderías y el servicio doméstico son mujeres.

“Las mujeres y los hombres no sólo se dedican a actividades profesionales diferentes”, afirma Lin Lim, “sino que, habitualmente, los hombres ocupan puestos mejor retribuidos y de mayor prestigio social; por ejemplo, la mayoría de los directores de colegio y de los médicos son hombres, mientras que entre los profesores y los profesionales de la enfermería predominan las mujeres”.

En el este y el sudeste asiáticos, las mujeres constituyen el 80 % de la mano de obra en las zonas de elaboración de productos destinados a la exportación. En América Latina y el Caribe, el 71 % de las trabajadoras se concentra en el sector servicios, pero se considera que el número de trabajadoras no registradas es elevado en las industrias manufactureras. En Asia y África, la mayoría de las trabajadoras (más del 80 % en el África Subsahariana) se encuadra en el sector agrario (cuyos salarios se sitúan entre los más bajos) y más de un tercio de las mujeres



Jacques Maillard

**La desigualdad de la remuneración para un mismo trabajo constituye una de las formas más evidentes de discriminación por razón de sexo.**

que desarrollan actividades no agrarias lo hacen en el sector informal. A pesar del predominio de las mujeres en la agricultura, se estima que sólo son beneficiarias del 5 % del crédito rural concedido por los bancos multilaterales.

El trabajo en el sector informal es desempeñado mayoritariamente por la población femenina, ya que es habitual que sea el único tipo de ocupación que encuentran. En la República Dominicana, por ejemplo, el 70 % de las mujeres que trabajan en dicho sector obtienen ingresos por debajo del umbral de pobreza.

Según señala el informe, en todas las regiones del mundo las mujeres trabajan más horas a cambio de salarios inferiores a los de sus compañeros varones en los mismos puestos. En los países desarrollados, las mujeres trabajan al menos dos horas más por semana que los hombres, aunque no es excepcional encontrar diferencias de 5 a 10 horas. En Australia, Canadá y Alemania, el volumen de trabajo por horas de ambos sexos es prácticamente el mismo, pero en Italia las mujeres trabajan un 28 % más que los hombres, en Austria un 12 % y en Francia un 11 %. En Japón, el tiempo que

dedican las mujeres al trabajo no remunerado es nueve veces superior al que le dedican los hombres.

En los países en desarrollo, las mujeres dedican de 31 a 42 horas por semana a actividades no remuneradas, frente a las 5-15 horas de los hombres. Según el informe, las responsabilidades familiares recaen casi siempre más en la población femenina que en la masculina, "incluso en el caso del relativamente reducido grupo de mujeres cuya formación y capacitación les cualifica para ocupar puestos de nivel superior".

### Últimas contratadas, primeras despedidas

Además de ser las últimas a las que se contrata, las mujeres son también las primeras a las que se despide. Según el informe, "las tasas de desempleo de la mujer tienden a ser superiores a las del hombre". En las regiones desarrolladas del mundo, las tasas de desempleo de la mujer registradas oficialmente en los últimos años son en todo caso entre un 50 % y un 100 % superiores a las correspondientes a la población masculina, aunque el total absoluto de hombres desempleados es mayor (debido a que su tasa de participación en la población activa es superior).

En las regiones en desarrollo, donde el problema más grave es el subempleo, los datos disponibles sobre el desempleo declarado revelan que las tasas de la mujer son considerablemente superiores a las del hombre en África, América Latina, el Caribe y Asia. Asimismo, en el informe se documentan casos, también referidos a Europa Central y Oriental, indicativos de que "la discriminación contra las mujeres tiende a crecer con el aumento de los niveles de desempleo", basándose en el argumento de que los hombres necesitan un puesto de trabajo más que las mujeres. Como consecuencia, "las mujeres, y especialmente las de edad avanzada, constituyen el grupo mayoritario entre los desempleados de larga duración".

### Mejora de los puestos y las condiciones de trabajo para las mujeres

En opinión de la OIT, "no basta con aumentar la oferta de empleo para las mujeres: deben emprenderse acciones a fin de mejorar las condiciones de ese empleo". Al adoptar las medidas necesarias para mejorar la calidad del empleo de la mujer, deben tenerse en cuenta las cuestiones siguientes, abordadas en

## DATOS Y CIFRAS SOBRE LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA

- En 1994, en torno a un 45 % de la población femenina mundial de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años era económicamente activa.

- En los países de la OCDE, la tasa de participación de la mujer en la población activa creció más del doble que la del hombre entre 1980 y 1990. En la Unión Europea, siete de los ocho millones de nuevos empleados en ese período eran mujeres.

- En Europa Central y Oriental, las tasas de actividad del hombre y de la mujer cayeron en comparación con los niveles registrados antes de la reforma. No obstante, la reducción de las tasas de participación de la mujer sólo fue mayor que la disminución de la del hombre en la República Checa y en Bulgaria.

- En el este y el sudeste asiáticos, las mujeres constituyen el 80 % de la mano de obra en las zonas de elaboración de productos destinados a la exportación.

- En cuanto a la emigración de mano de obra a escala internacional, la proporción de mujeres respecto a la de hombres es de 12 a 1 entre los filipinos que emigran a otros destinos asiáticos, de 3 a 1 entre los indonesios y de 3 a 2 entre los ciudadanos de Sri Lanka.

- En los países desarrollados, las mujeres trabajan al menos dos horas más por semana que los hombres, aunque no es excepcional encontrar diferencias de 5 a 10 horas. En los países en desarrollo, las mujeres dedican de 31 a 42 horas por semana a actividades no remuneradas, frente a las 5-15 horas de los hombres.

- En América Latina y el Caribe, el 71 % de las trabajadoras se concentra en el sector servicios. En los países desarrollados, la cifra se sitúa en torno al 60 %. La concentra-

ción de la mano de obra femenina en el sector agrario es superior al 80 % en el África Subsahariana y alcanza al menos el 50 % en Asia.

- En todo el mundo, las mujeres están peor remuneradas que los hombres y no se aprecian signos de un cambio inmediato de tendencia. La mayoría de las mujeres siguen ganando, como media, tres cuartas partes del salario que perciben los hombres fuera del sector agrario.

- Las mujeres ocupan un 14 % de los puestos administrativos y de gestión y menos del 6 % de los cargos de alta dirección de todo el mundo.

- En los países industrializados, gran parte del aumento de la participación de la mujer en la población activa se ha materializado en puestos de trabajo a tiempo parcial. Entre el 65 % y el 90 % de los trabajadores a tiempo parcial en los países de la OCDE son mujeres.

- En África, más de un tercio de las mujeres que no trabajan en la agricultura desarrollan su actividad en el sector informal. Esta proporción asciende al 72 % en Zambia, al 62 % en Gambia, al 41 % en la República de Corea, al 65 % en Indonesia y a más del 80 % en Lima, Perú.

- En dos tercios de los países situados en regiones desarrolladas, las tasas de desempleo de la mujer son superiores a las del hombre. En Europa Central y Oriental la diferencia oscila, en términos generales, entre el 50 % y el 100 %, salvo en Hungría, Lituania y Eslovenia, donde las tasas de desempleo del hombre son superiores.

- Casi un 70 % de los pobres y más del 65 % de los analfabetos del mundo son mujeres.

- Las mujeres sólo son beneficiarias de un 5 % de los créditos rurales concedidos por los bancos multilaterales.



**Casi dos tercios de las mujeres empleadas en las industrias manufactureras son trabajadoras manuales, operarias y trabajadoras dedicadas a la producción; sólo un 2 % desempeñan tareas administrativas o de gestión.**

distintas normas internacionales del trabajo:

- Aplicación del principio de “valor comparable, concediendo la misma remuneración para trabajos de igual valor”. El respeto de este principio es necesario para eliminar las diferencias salariales intrasectoriales entre hombres y mujeres y reducir la acusada disparidad existente entre los puestos de trabajo “femeninos” y “masculinos” en un mundo laboral caracterizado por su alto nivel de segregación por razón de sexo.

- Mejora de la salud y la seguridad de las trabajadoras, a fin de mitigar y eliminar los peligros medioambientales y propios del lugar de trabajo y, en especial, los que afectan a las mujeres embarazadas y lactantes, así como adopción de medidas para reducir el estrés profesional provocado, entre otros factores, por “la duración excesiva de la jornada de trabajo, la monotonía de las tareas realizadas en cadenas de montaje y el acoso sexual”.

- Adopción de medidas para reducir la vulnerabilidad en el mercado de trabajo, sobre todo en lo que respecta a la mejora de la seguridad de formas de trabajo informales o atípicas. El riesgo consiste en la frecuente precariedad de estas formas de trabajo y en la falta de cobertura por parte de los regímenes jurídico

de seguridad social aplicables al empleo normalizado.

- Garantía de la libertad de asociación y del derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. Para las mujeres que trabajan en el sector formal, la acción colectiva, sobre todo a través de los sindicatos, resulta esencial y debe prestarse mayor atención a los problemas de la mujer al elaborar los convenios colectivos. En el caso de las mujeres con empleo informal, atípico o rural, la organización y la movilización de grupos de base constituyen una vía de habilitación importante.

- Regulación adecuada del mercado de trabajo, que tenga en cuenta las necesidades de las mujeres en materia de flexibilidad y comprenda medidas de apoyo especiales en áreas como la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos.

La oferta de más y mejores puestos de trabajo para las mujeres requerirá también un entorno macroeconómico propicio, incluido el acceso a datos exactos y realistas, para desarrollar políticas coherentes, eficaces y sensibles a las cuestiones relativas a los sexos. Al elaborar estas políticas, deben considerarse el marco jurídico, los mecanismos de aplicación, las actitudes culturales y la sensibilización pública.

### **Empleo seguro y estable a tiempo completo en el sector formal**

La autora del informe, señala que las medidas adoptadas para mejorar el empleo de las mujeres, como los programas de enseñanza y formación, la legislación laboral relativa a las condiciones de trabajo, los sistemas de seguridad social, la representación y la negociación colectiva, se han basado en la idea de que las mujeres deben acceder a un empleo seguro y estable, a tiempo completo y en el sector formal. Los sistemas fiscales y de protección social se han construido en función de una imagen del hombre como sostén de la familia y la mujer como persona dependiente o perceptora secundaria de ingresos. “Esa imagen ya no es aplicable, y deben revisarse los procedimientos para adaptarlos a la realidad actual y garantizar que las modalidades de empleo nuevas o atípicas no sean deficientes en materia de respeto de los derechos humanos, condiciones de trabajo, seguridad social y perspectivas profesionales”. □

*\* More and better jobs for women - An action Guide. Informe de seguimiento de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, elaborado por Lin Lim para la OIT. ISBN 92-2-109459-6. OIT, Ginebra, 1996.*

# Protección de los derechos indígenas

**El 13 de junio se notificó formalmente al Ministerio de Trabajo de Guatemala la aceptación por parte de la OIT de la decisión adoptada por este país favorable a la ratificación del Convenio de la OIT relativo a los pueblos indígenas y tribales (núm. 169, 1989). Esta medida formaliza el compromiso de garantizar los derechos de la población maya mayoritaria en el país.**



de paz, añade que “no se puede garantizar una paz duradera si no se reconoce y protege esta diversidad en Guatemala y en todo el mundo”.

En el marco del proceso global de paz, en marzo de 1995 se firmó un acuerdo específico basado en el Convenio de la OIT, a fin de reconocer y proteger la identidad cultural y los derechos indígenas. La ratificación consolida el proceso que trata de ofrecer mecanismos que garanticen el diálogo entre la sociedad civil organizada y el Gobierno. Esta es la postura defendida desde 1919 por la OIT. La aceptación por parte de Guatemala de las condiciones del Convenio se someterá a los procedimientos de verificación de la OIT y, en concreto, a los que sigan una comisión internacional de expertos jurídicos independientes y la Comisión Tripartita de Aplicación de Normas del Trabajo.

Quedan dos cuestiones importantes por resolver en las negociaciones de paz: el papel del ejército en la sociedad civil y la reforma constitucional. En mayo de

**E**l Convenio obliga a respetar los valores tradicionales de los pueblos tribales e indígenas y a consultarlos respecto a las decisiones que afecten a su desarrollo económico y social. Asimismo, exige a los Gobiernos que respeten los derechos de estos pueblos sobre la tierra.

La ratificación del Convenio constituye un elemento clave en la negociación auspiciada por las Naciones Unidas, que busca poner fin a la guerra civil en Guatemala, el conflicto civil de mayor duración en América Latina, que ha costado la vida a casi un cuarto de millón de personas en los tres últimos decenios.

El Sr. Arnoldo Ortiz Moscoso, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de Guatemala, señaló que la ratificación constituye un “hito histórico en la consolidación de la democracia en Guatemala

y el respeto pleno de los derechos humanos internacionalmente reconocidos”. Instó a la comunidad internacional a que ayude a su Gobierno para garantizar la “plena participación de todos los sectores de la sociedad, trabajadores y empresarios, en la construcción de una nueva cultura democrática de tolerancia, paz y desarrollo económico”.

El Sr. Ian Chambers, director regional de la OIT para América Central, elogió la ratificación al considerarla un avance fundamental en el proceso de paz: “Este acuerdo internacional constituye un compromiso formal con el desarrollo de la naturaleza multicultural y multiétnica de la sociedad guatemalteca, ya reconocida en la Constitución del país”. El Sr. Chambers, que también presta sus servicios como asesor jurídico en el proceso

1996, con la ayuda de la OIT, los participantes en la negociación llegaron a un acuerdo sobre varias cuestiones socioeconómicas. En virtud de sus disposiciones, Guatemala aumentará la inversión social, especialmente en educación, emprenderá una reforma agraria y establecerá mecanismos de consulta tripartita sobre los principales problemas económicos y sociales, en particular en el marco del desarrollo local. Aunque la firma del acuerdo de paz global definitivo se prevé para mediados de septiembre del presente año, la OIT y las Naciones Unidas ya colaboran, junto con otros órganos del sistema de las Naciones Unidas, en la movilización del apoyo internacional a la compleja iniciativa de transformar estos acuerdos en realidades políticas y sociales para el pueblo de Guatemala.



## RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

▲ **DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA INTIMIDAD.** La OIT celebrará del 1 al 7 de octubre, en su sede central de Ginebra, una Reunión de Expertos sobre la Intimidación de los Trabajadores. Veinticuatro participantes oficiales en representación de Gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, además de varios observadores, debatirán un proyecto de código profesional sobre la protección de los datos personales de los trabajadores.

▲ **INDUSTRIAS DEL CALZADO, TEXTIL Y DEL VESTIDO (CTV):** Del 28 de octubre al 1 de noviembre, la OIT celebrará una "Reunión Tripartita sobre la Mundialización de las Industrias del Calzado, Textil y del Vestido: Efectos sobre el Empleo y las Condiciones de Trabajo". Cincuenta y cuatro delegados distribuidos equitativamente entre representantes de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores analizarán el modo en que el carácter transnacional de las industrias CTV ha influido en el empleo y los ingresos de sus trabajadores, con objeto de extraer un conjunto de conclusiones y resoluciones que guíen la actividad de la OIT y establecer directrices para la acción tripartita en esta área.

▲ **BASE DE DATOS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO EN EL CARIBE.** La Oficina de la OIT en el área del Caribe, situada en Puerto España, Trinidad y Tobago, ha creado una base de datos sobre el mercado de trabajo. Se desarrollará un conjunto de 28 tablas sobre cuestiones como los niveles de empleo y desempleo, los salarios y los ingresos, los accidentes de trabajo, los costes del trabajo y las prestaciones de seguridad social, correspondientes a los países de la región (21 en total) para los que se dispone de datos. Esta información puede obtenerse previa solicitud en la Oficina

de la OIT en el área del Caribe y se utilizará asimismo como referencia para la elaboración de un informe anual sobre las tendencias del trabajo en la región. El primer informe, cuya publicación está prevista a finales de 1996, se centrará en el empleo juvenil. Para más información: Tel.: +1-809-628.1453; fax: +1-809-628.2433.



Marc French

Según la información de la nueva base de datos regional de la OIT, el sector informal en el área del Caribe absorbe una gran proporción del empleo total (el 37 % en el caso de Jamaica).

▲ **REFORMA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN UCRANIA:** En el seminario celebrado en Washington en julio y financiado por el FMI y el Banco Mundial, estas dos instituciones y la OIT presentaron propuestas para la reestructuración del sistema de seguridad social de Ucrania. Se alcanzó un amplio acuerdo sobre las cuestiones

siguientes: el sistema de pensiones debe seguir siendo financiado por los trabajadores, empleadores y Gobierno, pero requiere una reforma considerable; las medidas de ayuda a la renta de corta duración y las prestaciones de desempleo deben racionalizarse; han de revisarse las condiciones de admisibilidad para la obtención de ayudas del fondo asignado a Chernóbil, y es necesario mejorar las prestaciones de vivienda sujetas a la comprobación de medios. Además, el FMI recomendó un ahorro en el sector social equivalente al 20 % del gasto social total, o al 3,5 % del PIB. La OIT y el Banco Mundial emprenderán en breve un proyecto conjunto para ayudar a Ucrania en la creación de un modelo informático para la gestión de los gastos sociales. Este modelo facilitará al Gobierno un análisis más eficaz de los aspectos cuantitativos de la formulación de políticas sociales y las posibles reformas. Se espera que el proyecto comience a desarrollarse en noviembre de 1996.

▲ **EL CRECIMIENTO ECONOMICO COMO GARANTIA DE LA GENERACION DE EMPLEO EN AFRICA.** A principios de abril, la OIT, el FMI y el Banco Mundial se reunieron con dirigentes sindicales del sur de África en Harare, Zimbabwe, para analizar formas de incorporar las cuestiones de política social en las políticas nacionales de crecimiento y en los programas de concesión de préstamos de las dos últimas

instituciones citadas. Desde la reunión de abril, el Gobierno y los sindicatos de Zimbabwe han debatido con la OIT y el FMI el modo de garantizar que el crecimiento genere empleo. La OIT anima a otros sindicatos del sur de África a establecer con los gobiernos de la región diálogos semejantes sobre política social. □

# Vietnam: ampliación del sistema de seguridad social

***El sistema de seguridad social de Vietnam cubre únicamente a los funcionarios públicos y a los trabajadores de las grandes empresas del sector privado. Con la reducción del sector público, muchas personas pierden su protección. La OIT y el PNUD ayudan al Gobierno a consolidar el sistema.***

**E**ste año se cumple el décimo aniversario de la reforma económica emprendida en Vietnam, un paso a favor de la adopción de un enfoque más orientado al mercado. Desde que comenzó a aplicarse la política de “doi moi” (reestructuración), la economía de Vietnam ha experimentado un cambio notable: en los últimos cinco años, el producto interior bruto (PIB) ha crecido una media del 8 % anual y continúa aumentando. Las señales de prosperidad son especialmente manifiestas en las ciudades principales, como Ho Chi Minh, donde los jóvenes recorren las calles conduciendo motos japonesas y vestidos a la última moda europea.

No obstante, el cambio no se ha producido sin dificultad, especialmente en el caso de los trabajadores del sector público. Además de fomentar la empresa privada, Vietnam ha permitido el cierre de muchas de sus empresas públicas menos eficientes, o su fusión con otras compañías. La reducción acometida en los últimos diez años ha dado lugar a la eliminación de gran parte de las más de 14.000 empresas públicas que formaban el sector, actualmente reducido a un grupo limitado compuesto por unas 7.000 empresas. “Centenares de miles de trabajadores han tenido que buscarse otro empleo al perder su puesto de trabajo debido al cese de actividades de muchas empresas públicas”, señala Roy Morey, Representante Residente en Hanoi del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Las consecuencias para el sistema de protección social de Vietnam son importantísimas. Se estima que, de los 38 millones de personas que componen la población activa del país, 33 millones se encuentran empleados actualmente; de éstos, sólo 5,6 millones están asistidos por el sistema público de seguridad social vigente. Hasta hace poco, las pensiones financiadas por el Estado, los subsidios por enfermedad, las indemnizaciones



Jacques Maillard

**De los 38 millones de personas que componen la población activa del país, sólo 5,6 millones están cubiertos por el sistema público de seguridad social vigente.**

por accidente de trabajo y las prestaciones por maternidad se concedían únicamente a los trabajadores empleados por la Administración o que desarrollasen su actividad en empresas públicas. A medida que aumenta el número de éstas que se enfrentan al cierre, crece la posibilidad de que se amplíe la cantidad de trabajadores que quedan al margen de la red pública de seguridad social. “A largo plazo, resultará muy difícil desarrollar un programa global de reforma de las empresas públicas sin tener en cuenta las repercusiones en materia de seguridad social” señala Catherine Comtet, Directora de la Oficina de la OIT en el Área de Bangkok. Desde 1994, la OIT colabora con el Gobierno vietnamita para diseñar y aplicar un sistema de seguridad social

que amplíe su cobertura a los sectores excluidos y preste apoyo a los trabajadores que han resultado desfavorecidos en el proceso de transición en curso.

Un reto de primera magnitud consistirá en incorporar al gran número de trabajadores que nunca han sido objeto de la protección del sistema. En este grupo figuran los trabajadores empleados en cooperativas agrarias y en el sector privado, que, según las estadísticas del Gobierno para 1991, constituyen casi el 90 % de la población activa del país.

“Ayudamos a nuestros miembros tripartitos a desarrollar su capacidad para ofrecer protección social a todos los trabajadores. Debemos garantizar que todos salen ganando con los cambios que tienen lugar en Vietnam”, afirma Comtet.

El proyecto de la OIT, financiado mediante una subvención de 1,5 millones de dólares concedida por los Países Bajos, incluirá elementos como la formación, la informatización y el asesoramiento sobre financiación e inversión de los fondos de la seguridad social. Este proyecto se combina con una iniciativa conjunta de la OIT y el PNUD emprendida para ayudar a Vietnam a aplicar su nuevo Código del Trabajo que entró en vigor en enero de 1995 y facilita la protección de los trabajadores a través de la observancia de normas relativas al lugar de trabajo.

Vietnam ya ha adoptado varias medidas para iniciar la reforma de la protección social. En enero de 1995, el Gobierno modificó el Régimen de la Seguridad Social para incluir en el sistema público de prestaciones a las empresas privadas de 10 o más trabajadores. Terry Whitaker, Director de Asesoramiento Técnico de la OIT para el proyecto sobre seguridad social, señala que el planteamiento actual del Gobierno es ampliar progresivamente la protección a todos los trabajadores, incluidos los que desarrollan su actividad en cooperativas o en empresas privadas con menos de diez trabajadores, y a los autónomos. En un principio, la cobertura puede ampliarse a través de un sistema voluntario, que se convertiría en obligatorio más adelante.

“Un problema importante es que los trabajadores a los que más fácil resulta identificar y cobrar pertenecen al sector formal y ya están en el sistema”, afirma Whitaker. “Incorporar a unos 25 millones de personas más constituye una tarea ingente. El hecho de que estos trabajadores

desarrollen su actividad en los sectores en los que es más difícil cobrar no simplifica precisamente las cosas”.

Asimismo, en enero de 1995, el Gobierno creó la Organización de Seguridad Social de Vietnam (OSSV). Esta nueva institución es responsable de la gestión de todas las actividades de la seguridad social, antes repartidas entre el Ministerio de Trabajo, Discapacitados y Asuntos Sociales (MOLISA), que se ocupaba de los regímenes de prestaciones de larga duración como las pensiones, y la Confederación General del Trabajo de Vietnam (CGTV), encargada de las prestaciones de corta duración, como los subsidios por enfermedad y por maternidad.

Según explica Whitaker, la OSSV opera actualmente “con éxito desigual”. La organización comenzó a funcionar en julio de 1995 y desde el principio tuvo que hacer frente a los atrasos generalizados de las cotizaciones.

De acuerdo con Whitaker, “un 30 % de las empresas públicas no cumplen actualmente sus obligaciones o lo hacen incorrectamente, es decir, no pagan al sistema lo que deberían. En el sector privado, la tasa de incumplimiento es muy superior. Se estima que un 90 % de las empresas privadas siguen sin contribuir de manera efectiva”.

El proyecto de la OIT estudia asimismo la posibilidad de combinar determinadas actividades de la OSSV con las de la Organización del Seguro de Enfermedad de Vietnam (OSEV), responsable de la asistencia sanitaria en el país, en concreto mediante la fusión de lo que por el momento son dos iniciativas indepen-

dientes para desarrollar bases de datos informatizadas sobre afiliación y cobro. “Casi todos los afiliados a la OSSV también están cubiertos por la OSEV”, señala Whitaker. “No resulta muy eficiente cobrar cotizaciones semejantes en el marco de dos sistemas diferentes. No obstante, esto no significa que estas dos organizaciones deban fusionarse; muchos países aplican sistemas de cobro combinados para sistemas separados”.

Con todo, la idea se encuentra aún en una fase inicial de su desarrollo y se prevé la continuación de las consultas entre altos funcionarios vietnamitas y la OIT. La decisión definitiva respecto al modo de proceder no se espera hasta dentro de, como mínimo, varios meses.

Con independencia del modo en que se aborden estas cuestiones, el Gobierno de Vietnam no duda de la necesidad de reformar la seguridad social. Este convencimiento fue reiterado por los delegados asistentes al Octavo Congreso Nacional del partido comunista en el gobierno, celebrado del 28 de junio al 1 de julio, en el que se aprobó un plan quinquenal de desarrollo económico y social, que insta a la ampliación de la seguridad social para los trabajadores de todos los sectores y señala la obligación de entidades y empresas de participar en el sistema. En el plan se invita asimismo a mejorar la gestión y la utilización de los fondos de seguros y a garantizar el nivel de vida de los pensionistas. □

Daniel Pruzin\*

\* Periodista que desarrolla su trabajo en Bangkok

## Los países de América Central se unen a la lucha contra el trabajo infantil

**Los esfuerzos de la OIT para acabar con la explotación económica de la mano de obra infantil se vieron reforzados el 13 de junio, fecha en que los Gobiernos de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá firmaron con la OIT los documentos de acuerdo encaminados a consolidar los programas nacionales para la erradicación del trabajo infantil.**

Con la firma de estos acuerdos, los Gobiernos se comprometen a fortalecer la cooperación con los sindicatos, las organizaciones de empresarios y otros agentes sociales que participan en la lucha contra el trabajo infan-

til. Estos grupos, a su vez, podrán solicitar los recursos del programa de cooperación técnica de la OIT y del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

En el marco del IPEC, creado en 1992 sobre la base de los proyectos realizados en seis países, ya se han firmado documentos de acuerdo con 19 países\*, y el programa actúa en más de 20. Su objetivo es lograr la eliminación progresiva del trabajo infantil mediante el fortalecimiento de la capacidad de los distintos países para atajar el problema y fomentar un movimiento mundial, que comprenda actividades de investigación e información pública, para incrementar la sensibilización respecto a la naturaleza y la extensión del trabajo infantil.

Al referirse a la expansión del IPEC en América Central, el Sr. Eduardo Araujo

(Coordinador del Proyecto para América Latina) afirmó que “estos acuerdos ponen de manifiesto el creciente compromiso público de toda una región con la eliminación de la plaga que representa el trabajo infantil”. La prioridad del IPEC debe ser apartar a los niños del trabajo en sectores peligrosos y ofrecen alternativas educativas y apoyo económico, señaló Araujo.

Los acuerdos firmados se suman a los suscritos la pasada semana entre la OIT y los Gobiernos de Bolivia y de Chile. Se prevé la celebración de acuerdos similares entre la OIT y los Gobiernos de Colombia, Honduras, Paraguay, Perú y Venezuela.

\* Bangladesh, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Egipto, El Salvador, Guatemala, la India, Indonesia, Kenya, Nepal, Nicaragua, Pakistán, Panamá, Filipinas, Tailandia, Turquía y la República Unida de Tanzania.

# Refutación del argumento de los “dedos hábiles”

***¿Son necesarias unas manos diminutas para entretejer nudos delicados? En un estudio de la OIT se rebate uno de los argumentos más comunes, aunque falaz, de los defensores del trabajo infantil en la industria de las alfombras tejidas a mano: el denominado argumento de los “dedos hábiles”.***

**U**n 80 % de los 130.000 niños que trabajan en la industria de las alfombras anudadas a mano en la India desarrollan su actividad en Uttar Pradesh, el estado más poblado del país (más de 140 millones de personas) y centro principal de esta industria. Según un estudio de la OIT sobre 362 establecimientos de tejido de alfombras y 2.130 tejedores autónomos, el 22 % de los trabajadores de esta industria son niños.

Las condiciones de trabajo suelen ser deficientes: obligan a los niños a sentarse en la misma postura durante mucho tiempo y a respirar una atmósfera cargada por las fibras de algodón y lana, además de provocarles vista cansada por la realización de tareas de precisión y la escasa iluminación.

En la mayoría de los casos, los niños trabajan en grandes establecimientos: las pequeñas empresas son explotaciones de carácter familiar en las que el padre y otros familiares pueden dedicarse al tejido de alfombras y al cultivo de una parcela, mientras que, en las grandes, casi toda la mano de obra es contratada. En las empresas de un solo telar (56 % del total), un 14 % de los tejedores son niños, mientras que esta proporción alcanza el 33 % en las explotaciones de cinco o más telares.

La proporción de trabajo infantil aumenta paralelamente al tamaño de la empresa, pero no a la calidad de las alfombras; de hecho, es más frecuente que los niños trabajen en la producción de alfombras baja calidad que en las de calidad superior. No hay “pruebas de que los niños dominen técnicas especiales en cuanto a diseño o calidad”. No ocurriría así si el argumento de los “dedos hábiles” fuese cierto, se afirma en el estudio.

De lo anterior se infiere que, si este argumento no es válido en lo que respecta a la industria de las alfombras anudadas a mano, probablemente tampoco lo sea en otras.

Otro razonamiento que refuerza la refutación se refiere a la capacidad de los adultos para dominar las técnicas del tejido de alfombras. Muchos adolescentes y jóvenes que asisten a los centros públicos de formación acaban abriendo sus propias empresas, y los tejedores sostienen que se tarda un año en adquirir una habilidad completa, con independencia de la edad a la que se inicie el aprendizaje.

### **Empresas con frecuencia pequeñas y empobrecidas**

Los trabajadores que se dedican a la producción de alfombras anudadas a mano no consiguen salir de la pobreza. Según el informe, la mayoría de las empresas de esta industria que operan en la India son explotaciones pequeñas y marginales dirigidas por hombres pobres y analfabetos, que no obtienen los ingresos suficientes para pagar salarios más altos. Un 77 % de los empleadores nunca han ido a la escuela, y un 55 % comenzaron a tejer antes de cumplir los 14 años. Normalmente, la empresa consiste en un telar instalado en la casa de campo familiar de una sola habitación y, en algunos casos, dispone de uno o más telares adicionales situados en un cobertizo u otro local anejo. Los miembros varones de la familia, incluidos los niños, aportan el componente principal de la mano de obra.

Las mujeres apenas participan en el tejido de alfombras en el norte de la In-

dia. No ocurre así en otras partes del país y en otros países.

De acuerdo con el estudio, la Ley de fábricas de la India ha influido en la estructura actual de la industria de producción de alfombras. La normativa sobre salud, seguridad y trabajo que regula las grandes empresas, y que genera un aumento de los costes, no se aplica en el caso de las explotaciones familiares. Sólo una pequeña proporción de los establecimientos (4 % de la muestra ponderada utilizada en el estudio) disponen de cinco o más telares.

### **La competencia limita el aumento de los precios al por menor**

Según las conclusiones del estudio de la OIT, aunque los niños y los adultos tejen con una productividad semejante, la contratación de mano de obra infantil ofrece una ventaja en materia de costes: como aprendices, los niños ganan menos que los tejedores cualificados y su incorporación en la plantilla reduce el coste salarial. Según los cálculos citados en el estudio, la sustitución del 22 % de la mano de obra que se estima que está compuesta por niños generaría un aumento del 5 % de la masa salarial.

Dada la pequeña escala de muchas de las empresas del sector, y teniendo en cuenta que los costes de tejido representan aproximadamente el 40 % del coste de producción total y que los propietarios de los telares reciben una comisión equivalente al 10 % de los costes de producción



por el suministro y la supervisión de telares e instalaciones, es evidente que la utilización de trabajo infantil puede reportar un sustancioso aumento de los ingresos y los beneficios de dichos propietarios.

Los costes laborales adicionales que generaría la erradicación del trabajo infantil resultan mucho más fáciles de absorber en fases posteriores de la cadena de distribución. Richard Anker, uno de los autores del estudio, señala que los mayoristas de los países importadores aumentan el precio de las alfombras en un 65 % y los minoristas suelen elevarlo en un 200 %. Si se suman el impuesto sobre las ventas o el impuesto sobre el valor añadido, la alfombra puede alcanzar un precio al consumo cuatro veces superior al precio de exportación en la India. Estas subidas significan que el ahorro global de costes de producción logrado mediante la utilización de trabajo infantil es muy limitado si se compara con el precio al por menor en el extranjero.

En el estudio se advierte que, al adoptar soluciones que satisfagan tanto a los productores locales como a los minoristas extranjeros, debe evitarse la dinámica de "empobrecer al vecino". Es preferible resolver los problemas a escala internacional: "Si los países productores de alfombras aplicasen simultáneamente una estrategia de supresión del trabajo infantil en las industrias de anudado a mano, ninguno de ellos se encontraría en una situación de desventaja competitiva".

En opinión de Anker, no es probable que puedan aplicarse a la producción de alfombras anudadas a mano métodos de reducción del trabajo infantil como el utilizado en la industria de la confección

en Bangladesh, caracterizado por una colaboración tripartita para garantizar que los niños reciben un buen trato y se les ofrecen oportunidades educativas hasta que dejen de trabajar, sin que este cambio suponga una dificultad económica para sus familias. "No es probable que el etiquetado o la inspección funcionen en este caso, porque la industria está muy fragmentada. Es imposible controlar los millares de casas en las que se tejen una

o dos alfombras al año. Necesitamos soluciones que permitan atajar los problemas generales relacionados con la pobreza y desarrollar fuentes alternativas de empleo y educación". □

\* Is child labour really necessary in India's carpet industry?, por Deborah Levison, Richard Anker, Shahid Ashraf y Sandhya Barge. Labour Market Paper n°15, Departamento de Empleo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996. ISBN 92-2-110205-X.

## Los empleadores se comprometen a combatir el trabajo infantil

**Con una resolución adoptada el 3 de junio por su Consejo General, en Ginebra, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) puso en marcha su primer programa de acción contra el trabajo infantil. Su objetivo es acabar de manera inmediata con los aspectos más intolerables de esta forma de explotación y avanzar hacia su total erradicación.**

Partiendo de la premisa pragmática de que el trabajo infantil no podrá ser erradicado de la noche a la mañana, el programa de la OIE incluye entre sus prioridades la protección de la salud y el futuro de los niños que deban continuar trabajando.

El programa se centra en la creación de un entorno de trabajo saludable y en la oferta de oportunidades de enseñanza y formación para los niños que trabajan. Asimismo, se recopilarán ejemplos de las actividades de los miembros de la organización en un manual que habrá de servir como guía sobre las mejores prácticas.

Se prevé que la primera edición de este manual comience a elaborarse este mismo año. La resolución de la OIE insta a su Comité Ejecutivo, entretanto, a recopilar de sus miembros información sobre iniciativas en materia de trabajo infantil y a crear una base de datos sobre las empresas y las organizaciones activas en la lucha contra esta práctica.

Los miembros de la OIE acordaron adoptar medidas inmediatas para suprimir las formas de trabajo infantil peligrosas o de carácter esclavista y formular políticas formales con vistas a su eliminación definitiva en todos los sectores.

De acuerdo con la resolución de la OIE, debe facilitarse a los niños que trabajan centros de asistencia de día e instalaciones de enseñanza y formación, y ha de perfeccionarse su acceso a la asistencia sanitaria. Los miembros de la OIE deben garantizar que, cuando los niños interrumpen su actividad laboral, su situación y la de sus familias mejore.

Aun reconociendo la necesidad de seguir realizando acciones concertadas, la OIE desea garantizar que no se adopten "soluciones simplistas que pueden limitarse a una mera expulsión de los niños de sus puestos de trabajo, sin el complemento de una oferta de medios de vida alternativos para ellos y sus familias". Además, pretende que se reconozcan los esfuerzos positivos realizados por las empresas para limitar el trabajo infantil; el manual se convertirá en uno de los principales vehículos para alcanzar este reconocimiento.

Incluirá ejemplos de buenas prácticas y lecciones extraídas de pasadas experiencias, así como una bibliografía de referencia y direcciones de contacto útiles en diversos países.

La OIE espera que este último elemento resulte especialmente eficaz para el establecimiento de redes de apoyo mutuo entre grupos y particulares.

La OIE quiere presentar ejemplos de "iniciativas motivadoras llevadas a cabo por algunas empresas y organizaciones de empleadores. Casos en los que se combine, por ejemplo, la mejora de las condiciones de trabajo y la reducción de la jornada laboral con la oferta de escolarización a los niños afectados", como señaló Abraham Katz, Vicepresidente de la OIE en la reunión especial de nivel ministerial sobre trabajo infantil, organizada en junio de 1996 durante la Conferencia Internacional del Trabajo (véanse págs. 18-20).



Marie Dorigny



83<sup>a</sup>  
Conferencia  
Internacional  
del Trabajo



Jacques Maillard

## **Trabajadores a domicilio: Primeras normas internacionales de protección global**

**O**cho millones de norteamericanos, un millón de japoneses y al menos 2,1 millones de europeos pueden clasificarse como trabajadores a domicilio, según un informe de la OIT\*. En muchos otros países, el fenómeno está incluso más generalizado: por ejemplo, seis millones de filipinos y el

20 % de la población de Java Central (Indonesia) están ocupados en régimen de trabajo a domicilio. Muchos latinoamericanos trabajan también desde el hogar, especialmente en el sector de la confección, y esta práctica también parece generalizada en África.

En términos generales, a los trabajadores a domicilio se les paga a destajo y pueden ganar hasta dos tercios menos que los que desarrollan su actividad en locales de la empresa, por un trabajo comparable en términos de cantidad y calidad. No está regulado el número de horas que trabajan y pocas veces tienen la misma protección social de que disfrutaban los que realizan el mismo trabajo en locales de la empresa. Según se afirma en el informe, "el exceso de trabajo, a su vez, desgasta la salud y perjudica la calidad de vida en general". Las mujeres constituyen la gran mayoría de los trabajadores a domicilio (hasta el 95 %) y el trabajo infantil va unido en muchos casos a este tipo de trabajo.

Los delegados a la 83<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo estuvieron de acuerdo, sin embargo, en que el trabajo a domicilio puede ser fuente de sustanciales beneficios para los empleadores, los trabajadores y las economías de cada país. Para muchos trabajadores, y sobre todo para las mujeres, el trabajo a domicilio constituye una oportunidad de obtener ingresos sin dejar de atender las labores del hogar. Para algunos trabajadores de categorías profesionales, el trabajo a domicilio puede ser incluso una opción primordial.

Con objeto de ayudar a los países a mejorar su legislación y sus prácticas en este sector, la 83<sup>a</sup> reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada del 4 al 20 de junio en Ginebra, adoptó los primeros instrumentos internacionales -un convenio y una recomendación de la OIT- que prevén una protección global de los trabajadores a domicilio\*\*.

\* Trabajo a domicilio, Informe para la 82<sup>a</sup> reunión (1995) de la Conferencia Internacional del Trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994. ISBN 92-2-109417-0; ISSN 0074-6681.

\*\* Resultados de la votación sobre el Convenio: a favor - 246 votos; en contra - 14; abstenciones - 152. (La mayor parte de los delegados empleadores se abstuvieron). Resultados de la votación sobre la recomendación: a favor - 303 votos; en contra - 4; abstenciones - 111. (Muchos de los delegados empleadores se abstuvieron).

## El Presidente Jacques Chirac en la Conferencia

# La economía debe servir a la gente



Marcel Crozet

El Presidente de Francia, Jacques Chirac, con el Director General de la OIT, Michel Hansenne, y el Presidente del Consejo de Administración, Yvon Chotard (en segundo plano).

**“Para que la mundialización sea un éxito que beneficie a todos... hay que lograr que la economía sirva a la gente”, dijo el Presidente francés Jacques Chirac en un discurso pronunciado el 11 de junio en una sesión especial de la Conferencia. A continuación se ofrecen algunos fragmentos de su discurso.**

“**A**hora bien, no podemos sino reconocer que este proceso de mundialización tiene también su lado negativo. En los países industrializados, impone una reestructuración rápida, y en consecuencia dolorosa, que tiene efectos adversos sobre la situación del empleo. Mientras tanto, en los países más pobres tiende a generar un aumento de la desigualdad. Y agrava el riesgo de marginación de determinadas partes del mundo.

Por consiguiente, debemos aprender a controlar mejor ese proceso de mundialización...

En primer lugar, hay que crear las condiciones que propicien un crecimiento sostenible y generador de empleo. Debemos aprovechar al máximo todas las posibilidades que ponen a nuestro alcance las nuevas tecnologías y, en especial, las tecnologías de la información... Asimismo, debemos desarrollar el sector servicios y definir nuevas formas de organización del trabajo.

Hemos de aprender a sustituir el concepto de “puesto de trabajo para toda la vida” por el de “capacitación para el empleo”. Porque detrás de esta torpe expresión subyace de hecho un nuevo en-

foque de la organización de nuestra sociedad: corresponde a gobiernos, empresarios y sindicatos concebir juntos formas de facilitar la movilidad de los trabajadores de un puesto de trabajo a otro, a lo largo de su vida laboral, y garantizarles una formación adecuada al mismo tiempo que conservan su protección social.

Sin embargo, debemos esforzarnos también por impedir la exclusión de los trabajadores poco cualificados y luchar contra ella, reduciendo los costes indirectos del trabajo cuando éstos carguen indebidamente el coste de la mano de obra no cualificada. Necesitamos políticas activas que ayuden a los grupos sociales más vulnerables a reincorporarse al trabajo, ajus-

**“Hemos de aprender a sustituir el concepto de ‘puesto de trabajo para toda la vida’ por el de ‘capacitación para el empleo’”**

tando nuestros sistemas fiscal y de protección social de modo que “trabajar resulte rentable”.

Para que la mundialización sea un éxito, debemos mantenernos fieles a los modelos culturales que nuestra historia nos ha legado y a nuestro concepto de la humanidad. Esta convicción explica mi profunda adhesión al modelo social europeo, basado en la idea de la asistencia como protección de las personas frente a las vicisitudes de la vida; basado en una tradición de diálogo social y negociación colectiva, y en la función del Estado como guardián y garante de la cohesión nacional...

Nuestra ambición debe ser mantener un nivel lo bastante elevado de ayuda oficial al desarrollo y potenciar su eficacia reformando las instituciones internacionales competentes. Sin embargo, esta nueva colaboración implica también que es necesari-

rio que los países en desarrollo apliquen las políticas adecuadas...

En la Cumbre Mundial de Copenhague se destacaron el papel y los conocimientos prácticos de la OIT. Se pidió a todos los Estados que ratificaran y aplicaran las normas fundamentales establecidas por su organización, y se le confió la tarea de participar en la aplicación del programa de acción de la Cumbre en el área del empleo y el desarrollo social.

Convencido de la importancia de la OIT para abordar los aspectos sociales de la mundialización, insistí en que la OIT debe participar plenamente, al igual que la OCDE, en la preparación y el seguimiento de la Conferencia sobre Empleo organizada por el G7 en Lille...

¿Cómo dejar de (referirnos a) la dimensión social del comercio internacional? La OIT puede enorgullecerse de ser el primer foro mundial que emprende un debate constructivo sobre este tema, a pesar de la hostilidad de algunos, las esperanzas tal vez exageradas de otros, y la aprensión de muchos...

Francia cree que debemos encontrar la forma de vincular el respeto a la dimensión social, como se expresa en las normas fundamentales a las que acabo de referirme, y la liberalización del comercio internacional.

Me gustaría que esta cuestión se incluya en el orden del día de la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, que tendrá lugar en Singapur...

Si queremos superar la oposición que actualmente enfrenta las dimensiones económica y social, si queremos restituir a las personas en el centro del desarrollo de nuestras sociedades, no cabe duda de que debemos confiar en la OIT y, ante todo, apoyarla sin reservas.

En el futuro, como hasta ahora, Francia estará a su lado”. □

## En primer plano



● Saif Ali Al-Jarwan, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de los Emiratos Arabes Unidos, fue elegido Presidente de la 83ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

● El Consejo de Administración de la OIT eligió a Jorge Arrate Mac Niven, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales de Chile, Presidente de su período de sesiones 1996-1997. El Sr. William Brett (Reino Unido) fue reelegido Vicepresidente de los trabajadores y el Sr. Jean-Jacques Oechslin (Francia), Vicepresidente de los empresarios.



## Comisión de las Políticas de Empleo

La Comisión de las Políticas de Empleo suscribió el principio del pleno empleo y recalcó que “lograr el pleno empleo productivo y libremente elegido, mediante un crecimiento económico más alto y sostenido, debería seguir siendo una meta fundamental de las políticas económicas, sociales y de empleo, de los gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores a medida que éstos se van adaptando a la rápida evolución del mercado mundial”.

“El pleno empleo sigue siendo una meta alcanzable, a pesar de las inquietudes que causa la posible supresión de puestos de trabajo por la rápida evolución técnica y la competencia internacional exacerbada”, según convinieron los miembros de la Comisión, quienes añadieron que “por consiguiente, es imperativo concretar en realidades los posibles beneficios de la rápida evolución técnica y de la mundialización y distribuir esos beneficios”.

La Comisión insistió en la importancia de establecer “un entorno económico que incite claramente a las empresas a invertir y a crear puestos de trabajo”. Sus miembros estuvieron también de acuerdo en que el logro del pleno empleo requiere políticas e instituciones sociales que promuevan la participación de los trabajadores y la negociación colectiva. Entre los factores que pueden configurar un entorno propicio al empleo, la Comisión señaló “la estabilidad económica y financiera, y la ausencia de una inflación excesiva de precios o de bruscas fluctuaciones de los tipos de cambio”.

Otros factores son un marco jurídico e institucional que garantice el disfrute de los derechos humanos, incluida la libertad sindical, de los derechos de propiedad y el cumplimiento de los contratos. Toda definición del pleno empleo debe tomar en cuenta los cambios estructurales que determinan nuevas formas de empleo, incluidas nuevas formas de empleo flexible, los que suponen una mayor rotación de los trabajadores en distintos puestos de trabajo y una tendencia hacia jornadas de trabajo más breves y flexibles.

La Comisión pidió un reforzamiento de la “seguridad en el empleo” mediante la oferta de “mayores posibilidades de formación, readaptación profesional, formación continua y perfeccionamiento, adecuadas a las exigencias de los nuevos mercados laborales”.

Se instó a la OIT a colaborar con sus mandantes y con las instituciones financieras de Bretton Woods a fin de examinar:

- las repercusiones de la liberalización del comercio y las finanzas en el volumen y la calidad del empleo;
- las modalidades apropiadas de apoyo gubernamental al desarrollo de la infraestructura y la formación;
- las formas de apoyo al desarrollo de las pequeñas y las medianas empresas;
- la creación de instituciones y la formulación de reglamentos del mercado laboral que permitan cumplir mejor los dos imperativos inseparables de un mayor aumento del empleo y competitividad.



Jacques Maillard

## La OIT menciona a Irán, Myanmar de los Co

Los casos de Irán, Myanmar y Nigeria se destacan de Normas. La Comisión manifestó su gran preocupación por Myanmar”, donde desde hace muchos años persiste el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio de la OIT sobre el derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El párrafo especial, en razón de su inobservancia del Convenio Islámica de Irán, donde la Comisión comprobó que no se cumplía con la OIT sobre la discriminación del Convenio de la OIT sobre la discriminación de la página 21 se amplían estos casos en más detalle.



## Instrumentos sobre trabajo a domicilio

La Conferencia adoptó un convenio y una recomendación acerca del trabajo a domicilio: se trata de los primeros instrumentos internacionales que garantizan una protección global a esta categoría de la población activa en constante aumento, pero a menudo ignorada. El Convenio:

- obligará a los Estados que lo ratifiquen a “adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio”;

- insta a los países que lo ratifiquen a formular las políticas nacionales sobre los trabajadores a domicilio en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y con otras organizaciones que se ocupen de esta categoría de trabajadores;

- garantiza que la política nacional deberá “promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados” en materias como el derecho de sindicación, la protección contra la discriminación, la remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad social, la protección de la maternidad y la formación profesional.

Los delegados a la conferencia estuvieron de acuerdo en que el trabajo a domicilio puede ser fuente de sustanciales beneficios para los empleadores, los trabajadores y las economías de cada país. Incrementa la flexibilidad del mercado de trabajo, alcanza a las zonas rurales y colma lagunas de empleo, al mismo tiempo que puede ofrecer una alternativa de empleo válida para las personas que se encuentran obligadas a quedarse en casa. Para algunos trabajadores de categorías profesionales, el trabajo a domicilio puede ser incluso una opción primordial.

Sin embargo, es una modalidad laboral que en lo fundamental escapa a los controles administrativos. Tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados se registra un aumento sostenido del número de trabajadores a domicilio mal remunerados y con frecuencia no declarados. Las mujeres constituyen la aplastante mayoría de esta categoría laboral (cerca de 95 %), y el trabajo infantil suele ser frecuente en ella. El Convenio adoptado por la OIT invita también a los gobiernos a incluir a los trabajadores a domicilio en las estadísticas laborales y en la esfera de competencia de los sistemas de inspección del trabajo.

El Convenio sobre el trabajo a domicilio está complementado por una recomendación que contiene disposiciones concretas, aprobadas internacionalmente, destinadas a servir de directrices para la aplicación de las respectivas políticas nacionales en materia de trabajo a domicilio. La recomendación estipula en particular que se ha de favorecer la igualdad de trato y el registro de los trabajadores a domicilio. La recopilación de datos acerca de estos trabajadores y de sus empleadores debería servir para fundamentar la formulación de las políticas nacionales en la materia. Por último, se invita a los Estados Miembros a promover y respaldar programas de asistencia directa a los trabajadores a domicilio. En la recomendación se enumera una amplia lista de tales programas, que abarcan diversos medios para mejorar la situación social y económica de estos trabajadores.



Jacques Maillard

## ar y Nigeria por inobservancia nvenios

aron en el trabajo de la Comisión de Aplicación  
ocupación por “la grave situación que existe en  
en graves deficiencias en la aplicación del Con-  
Convenio sobre la libertad sindical y la protec-  
Gobierno de Nigeria fue mencionado también en  
del Convenio núm. 87, al igual que la República  
existen graves problemas en cuanto a la aplica-  
n (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En la

## Referencias

- Unos 2.600 delegados representantes de los gobiernos, los empresarios y los trabajadores, procedentes de 160 Estados Miembros de la OIT, participaron en la Conferencia.
- El Estado insular del Caribe Saint-Kitts y Nevis se convirtió el 19 de junio en el 174º Estado miembro de la OIT.



**Sr. AHMED AHMED ELAMAWY** (*Ministro de Trabajo y de Inmigración, Egipto*) - "Opinamos igualmente que es indispensable proporcionar asistencia y conocimientos prácticos a los países que estén más afectados, en particular los menos adelantados. Ahora bien, habida cuenta de la escasez de recursos, nos preguntamos sobre la necesidad de crear por ahora un banco de datos. ¿Acaso no valdría más dedicar los recursos disponibles a la realización de actividades sobre el terreno? Además, creemos que no incumbe a la OIT estudiar los aspectos comerciales o las intervenciones internacionales y de otra índole así como sus consecuencias y sus repercusiones sobre el comercio en los países en desarrollo, ya que hemos de tener presente que la pobreza y la falta de recursos económicos constituyen la causa fundamental del trabajo infantil. Por ello es necesario trabajar junto con otras organizaciones, como la OMC, pero esto, como digo, no es algo que dependa particularmente de la OIT. Queremos, por tanto, rechazar todo vínculo entre el trabajo infantil y el comercio internacional, ya que esto constituiría un nuevo proteccionismo enmascarado".

**Sr. AH LEK DATO'LIM** (*Ministro de Recursos Humanos, Malasia*) - "Tal como se indica en el documento\* de la OIT, la pobreza es la principal causa del trabajo infantil; los niños tienen que trabajar para asegurar su propia supervivencia y la de su familia. Es preciso establecer un instrumento idóneo y seguir un camino adecuado para abordar este problema. Las normas internacionales del trabajo y las legislaciones nacionales no bastan para garantizar el proceso que permita eliminar el trabajo infantil. La aplicación de sanciones, que proponen quienes quieren vincular el comercio internacional con la cuestión del trabajo infantil, con el pretexto de proteger a los niños, no haría más que acelerar el deterioro de las condiciones económicas y agudizar la pobreza".



Jacques Maillard

**Sra. CARMEN YOLANDA CACERES** (*Viceministra de Trabajo y Previsión Social, Guatemala*) - "El Gobierno de Guatemala está sumamente comprometido con la lucha de la adjudicación del trabajo. Con mucha pena reconocemos que gran parte de la economía nacional descansa o se recarga en la espalda de niñas y niños. Comprendemos que si hoy no hacemos algo para erradicar el trabajo infantil, el futuro del país está ya decidido: continuaremos como país subdesarrollado... Es necesario llegar a toda la comunidad nacional haciéndole comprender que utilizando fuerza de trabajo infantil se está condenando desde ya nuestro futuro. La concienciación facilitará o hará menos dificultosas las otras acciones. La experiencia adquirida en la labor realizada por la Unidad nos ha llevado a concluir que la erradicación del trabajo infantil es un proceso que podrá acelerarse si todos los sectores sociales se comprometen en este objetivo".

**Sr. WILLIAM BRETT** (*delegado de los trabajadores del Reino Unido, Consejo de Administración de la OIT*) - "Quisiera sugerir que, ya sea a través del IPEC o por medio de la OIT, convoquemos una reunión de inspectores del trabajo, esto es, una reunión de expertos en la que puedan intercambiar opiniones aquellos que se encargan de atajar el problema y de resolver las dificultades que se refieren a la aplicación de la legislación en vigor... Considero esencial que, a partir de esta Reunión, se nos vea emprender una acción concreta y no conformarnos con la retórica. El Grupo de los Trabajadores apoya asimismo la recomendación y sugerencia formulada por los Estados Unidos de que se comience a examinar la posibilidad de un programa de voluntariado. Creo que se trata de una idea excelente y estoy seguro de que, si de nuestra Reunión de hoy no surge una serie de sugerencias y la seguridad de que nosotros, como Consejo de Administración y consejo Directivo del IPEC, facilitamos los recursos necesarios para dar cumplimiento a algunas de estas sugerencias, se nos podrá acusar de pronunciar hermosas palabras y no ser capaces de emprender ninguna acción concreta. Hoy me parece una fecha importante".

**Sr. ROBERT REICH** (*Secretario de Trabajo, Estados Unidos*) - "La cuestión que se nos plantea no es tanto saber si queremos abolir el trabajo infantil, sino cómo debemos proceder. Lo que debemos hacer aquí es encontrar medios prácticos de alcanzar nuestros objetivos, y creo que la respuesta reside en cuatro posibilidades.

Primero, tenemos que continuar despertando el interés de todos y sobre todo de los gobiernos... La mera toma de conciencia sin un cambio de comportamiento no basta para alcanzar resultados. Por eso tengo que insistir en un segundo frente... que es impulsar las instituciones nacionales e internacionales a que participen en la búsqueda de estas soluciones... En tercer lugar, yo creo que podemos y debemos adoptar nuevas leyes internacionales que pueden ser útiles para limitar el trabajo infantil. Vemos con entusiasmo la labor tendente a preparar un nuevo convenio de la OIT para 1998 y participaremos activamente en ella. Debemos ver qué papel puede desempeñar la OMC. Como dije ayer en la plenaria, la liberalización del comercio debe ir junto con la aplicación de normas fundamentales del trabajo.

En cuarto lugar, además de crear una nueva mentalidad, de recabar recursos para la educación y de elaborar una nue-

## Cooperación el tra infa

**El 12 de junio se celebró en la ciosa de nivel ministerial sobre compromiso constante de los infantil y a definir posibles líneas ofrece una selección de fragme**

**Sr. LEONARDO QUISUMBING** (*Secretario de Trabajo y Empleo, Filipinas*) - "Desde 1994, Filipinas ha participado activamente en el Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil. Con ello reconoce la importancia y urgencia que reviste el objeto de este Programa que persigue el reforzamiento de las capacidades nacionales. Llegados a este punto, quiero sumarme a los ministros que han manifestado su deseo de que se cuente con un nuevo convenio relativo al problema del trabajo infantil".

va legislación internacional, podemos también y debemos estimular nuevos incentivos para eliminar el trabajo infantil... Por consiguiente, hemos pedido ayuda de los principales vendedores y distribuidores y de sus consumidores para asegurar que por lo menos se aplican normas mínimas en la producción de prendas de vestir que se fabrican y venden en Estados Unidos - las leyes de Estados Unidos, en el caso de los productos fabricados en nuestro territorio y las normas mínimas de la OIT en el de las mercancías importadas... Estamos explorando posibilidades para obtener respaldo del público, por ejemplo, un programa voluntario de etiquetado para alfombras tejidas a mano. Este sistema ha captado mucha atención en los Estados Unidos y esperamos que pueda extenderse a otros productos. Quiero proponer a la Secretaría de la OIT que elabore un estudio sobre la mejor manera de ampliar este programa de etiquetado de productos a otros sectores que emplean mano de obra infantil. Pediremos que dicho estudio esté listo para el año próximo. Los programas van a continuar con o sin la OIT pero creo que el mecanismo tripartito y la colaboración serán muy útiles para tratar este problema.

Los Estados Unidos están plenamente dispuestos a participar en este esfuerzo”.

## ión contra bajo ntil

marco de la Conferencia una reunión oficial del trabajo infantil, en la que destacaron los miembros de la OIT a erradicar el trabajo infantil en las futuras de acción. A continuación se muestran los puntos de las ponencias presentadas.

**Sr. ATSAIN ACHI** (*Ministro de Empleo, de la Función Pública y de la Previsión Social, Costa de Marfil*) - “La lucha contra el trabajo infantil debe ser global e inscribirse en un programa activo y permanente en el que todos participen. Tratar los síntomas de una causa sin atacar la causa misma es francamente perder el tiempo. Suprimir el trabajo infantil mediante convenios o normas no es la mejor garantía para lograr el objetivo. Se trata, pues, de un combate permanente mediante programas y acciones de alcance nacional e internacional y también mediante acciones sectoriales que ataquen sin tregua las raíces que acabo de enumerar.

Por estas razones, la OIT debe intensificar su colaboración con las otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, a fin de que la lucha contra el trabajo infantil no tipificado se convierta en una exigencia de todos para poder realizar un desarrollo económico verdaderamente permanente.

Por ahora, la OIT debe prestar ayuda a los países que más la necesitan para resolver los problemas más graves a fin de elaborar programas que sean coherentes en este sentido... La OIT, para eso debe apoyarse en las oficinas nacionales y regionales del UNICEF y de la UNESCO y en las organizaciones no gubernamentales que luchan justamente para suprimir ese trabajo y para proteger a los niños. Esta manera de enfocar el problema es, a juicio nuestro, una forma eficaz de poner manos a la obra, reduciendo al mínimo las duplicaciones y los excesos”.

**Sr. JEAN JACQUES ŒCHSLIN** (*Vicepresidente (Empleadores), Francia, Consejo de Administración de la OIT*) - “En nuestra calidad de empleadores también debemos subrayar cuántos recursos humanos se derrochan con el trabajo infantil, porque la educación es lo que permite aprovechar los recursos humanos y fomentar la competitividad de las diferentes naciones. En consecuencia, apoyamos todo lo que se ha dicho

a cerca de los problemas de la educación... Pero el problema más grave y más preocupante para todos nosotros es el trabajo infantil en medios urbanos e industriales. Este es un fenómeno vinculado en gran parte con la urbanización incontrolada de las grandes urbes, e incluso en el sector clandestino y que se sitúa más bien en el sector de actividades de baja productividad, y está vinculado sobre todo con situaciones de extrema pobreza y de inadaptación de la educación... Pero es indispensable ir más allá y a tales efectos es indispensable poner el acento en el Programa IPEC”.

**Sra. EITHNE FITZGERALD** (*Ministra de Trabajo, Irlanda*) - “Ante todo deseo felicitarles por el tema elegido para esta reunión. No puede haber tema más importante para la OIT que el trabajo infantil. Es legítimo juzgar a las sociedades por el trato que reservan a sus miembros desvalidos y más vulnerables, y sobre todo a los niños.

El trabajo infantil está asociado con el subdesarrollo y la pobreza, pero a la postre, la práctica del mismo agrava la pobreza por las dificultades que plantea impartir educación a estos niños. La educación es un factor determinante de una mayor prosperidad personal y del desarrollo económico del país. No podemos pretender que los padres, a menudo también víctimas de la pobreza, sean los principales artífices del cambio en la lucha contra la pobreza de los niños. De hecho, los padres hacen enormes sacrificios para tratar de lograr que sus hijos reciban educación. Incumbe a los gobiernos combatir la pobreza de los niños, estableciendo normas y garantizando su aplicación. Esto requiere determinación, pues únicamente con acciones colectivas y decididas se logrará resolver el problema del trabajo infantil.

Es desalentador que tan sólo 49 países hayan ratificado el Convenio número 138 sobre la edad mínima, de 1973, y me alegro de las propuestas con miras a adoptar un nuevo convenio en 1998”.

\* *El trabajo infantil: ¿Qué hacer?* Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 1996.

(Continúa en la página siguiente)..



Jacques Maillard

**Sra. F. CHITAURO** (*Ministra de la Función Pública, del Trabajo y del Bienestar Social, Zimbabwe*) - "Mientras que los gobiernos tienen que encontrar una solución a estos últimos problemas por constituir graves problemas sociales, creo que es necesario pensar en las cuestiones socioculturales en relación con cada sociedad. A un niño que ayuda, por ejemplo, a sus padres en una granja y que tiene tiempo suficiente para descansar e ir a la escuela, no se le puede considerar como un niño trabajador, ya que esa persona tiene unos conocimientos vinculados con la agricultura, con las lecciones que recibe en la escuela y, posiblemente, podría convertirse en una baza muy importante en su vida de adulto, precisamente en una época en que hay cada vez más desempleo".

**Sra. ARMIDA MURGUIA SANCHEZ** (*Viceministra de Trabajo y Promoción Social, Perú*) - "La clara convicción del Gobierno en su lucha contra la pobreza representada en la meta de reducción de la pobreza extrema, en un 50 por ciento, tiene que ser en el fondo el principal instrumento con que cuenta para garantizar a la población de estos estratos y, en especial a la niñez, los niveles de bienestar que permitan su desarrollo".

**Sr. WILHELM HECKER** (*Secretario de Estado de Trabajo y Previsión Social, Alemania*) - "La batalla contra el trabajo infantil debe lidiarse desde varios lados. En primer lugar, hay que tener conciencia de lo que se trata: un crimen contra el grupo más débil y vulnerable de la humanidad. Es sumamente importante sensibilizar al consumidor. El cliente es el rey y puede elegir. El consumidor no debe comprar productos hechos por niños. El poder del consumidor es mayor que el de cualquier normativa nacional. Cuando no hay demanda no hay oferta. Las prohibiciones de importación, los impuestos aduaneros y otras restricciones de importación afectarían también a los productores que no recurren al trabajo infantil.

Es por esto que apoyamos las iniciativas voluntarias como la "RUGMARK", una etiqueta especial que indica que las alfombras y tapices se producen sin recurrir al trabajo infantil. El éxito de esta iniciativa demuestra el poder de los consumidores.

Hay otra solución: ayudar a que los niños dejen de trabajar. Es inútil señalar a los culpables. Lo que hay que hacer es tender la mano para ayudar y no puedo imaginar una organización más apta que la OIT para hacerlo, puesto que su lema es alcanzar la paz mundial por medio de la justicia social. De hecho, no hay ningún otro ámbito en que haya tanto por hacer como en el del trabajo infantil. Es por eso que hace seis años Alemania ayudó a la OIT en la creación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC)...

Sin embargo, también debemos exigir el cierre inmediato de los talleres en que trabajan niños porque hay que relacionar la asistencia que se presta a los países en que existe trabajo infantil con la prohibición del mismo. El trabajo infantil no es un problema secundario sino una forma de explotación clásica y, de hecho, una esclavitud. En realidad, hay que destruir inmediatamente este sistema. No puede haber una solución transitoria.

El Gobierno alemán aprueba, por consiguiente, una estrategia doble en que se prohíba por un lado y se ayude por otro. Necesitamos un programa de asistencia y debemos instar a los gobiernos a que adopten el Convenio que prohíbe el trabajo infantil".

**Sr. AD MELKERT** (*Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Países Bajos*) - "Mi Gobierno cree que el papel que tiene que desempeñar la OIT y su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil es importante. Será indispensable hacer uso de todos los medios de acción de la OIT, sobre todo el Programa de Cooperación Técnica. Se necesita apoyo para que los Estados Miembros de la OIT puedan proporcionar una buena enseñanza y una formación apta para el trabajo a las jóvenes generaciones. El desarrollo de las empresas, la creación de empleo, la supresión de la pobreza y la creación de sistemas de seguridad social, es decir, en resumen, que para que los adultos puedan ofrecer un buen futuro a sus hijos hay que realizar una inversión social mediante un ajuste estructural apropiado y buenas prácticas gubernamentales.

Para proporcionar enseñanza básica a todos los niños es necesario un cambio estructural. Para controlar los progresos en este ámbito, es fundamental elaborar con carácter periódico las informaciones estadísticas y de otro tipo necesarias. Quisiera proponer la creación de un informe que nos muestre periódicamente en qué medida los niños abandonan el trabajo para ir a la escuela a fin de medir el progreso que vamos realizando. Quisiera pedirle a la OIT que presente una propuesta al respecto para asegurar que el acceso de los niños a la educación se mejore en el mundo entero.

La OIT tiene que colaborar más estrechamente con las organizaciones nacionales e internacionales para crear una alianza social muy amplia de todas las partes interesadas para luchar contra las formas de trabajo infantil más intolerables. Muchos países ya han adoptado medidas para suprimir el trabajo infantil abusivo y peligroso, mediante, por ejemplo, una legislación apropiada y la aplicación de medidas adecuadas. Por consiguiente, es necesario y oportuno hacer un inventario de los que se ha logrado hasta la fecha. Dicho inventario podría ser sumamente útil para los demás países que deseen seguir el mismo camino".

**Sr. PRASONG BOONPONG** (*Ministro de Trabajo y de Bienestar Social, Tailandia*) - "Creo que el problema del trabajo infantil es un problema muy difícil y muy complejo. Resolverlo exige un programa a largo plazo que puede acompañarse por medidas de políticas de alto nivel y apoyarse con las normas jurídicas y el presupuesto necesarios. La comprensión y el apoyo nacional revisten gran importancia. Mi Gobierno se enorgullece del empeño que despliega la OIT en ayudar a los países a combatir el trabajo infantil. También le estamos agradecidos al Gobierno de la República Federal de Alemania por la contribución aportada en la etapa inicial y el apoyo que nos ha prestado".

**Sr. GUILHERME LUIS MAVILA** (*Ministro de Trabajo, Mozambique*) - "No es suficiente aprobar legislaciones o ratificar convenios. Necesitamos crear las condiciones que aseguren la eficacia de la protección de los niños y los jóvenes, así como su educación... Mozambique es uno de los países más pobres del mundo y solamente podrá salir del subdesarrollo y, a largo plazo, superar también las secuelas de la guerra, particularmente en las zonas rurales, si cuenta con un número suficiente de escuelas, hospitales, fábricas, centros de formación profesional y puestos de trabajo.

En 1995 y 1996, sin ir más lejos, se contaban y se cuentan por cientos de miles los niños que no han podido matricularse en las escuelas y que se han sumado así a muchos otros que, como resultado de su calidad de huérfanos y de la indigencia en la que viven sus padres, no pueden ir a la escuela. Cada año hay un 20 o un 25 por ciento de niños en edad escolar que abandonan la escuela en busca de trabajo y que aumentan así el número de desempleados sin una perspectiva inmediata de ocupar un lugar en el mercado laboral.

En este contexto, hay en mi país miles de niños que viven en la calle, así como de jóvenes que venden en los mercados callejeros todo tipo de mercancías para poder sobrevivir y comprar material escolar. Muchos otros trabajan en condiciones muy duras y sin protección; algunos lavan y cuidan coches, otros transportan cargas muy pesadas o son víctimas de malos tratos físicos y morales en las casas en que trabajan como empleados domésticos".



Jacques Maillard

*El Secretario de Trabajo de Estados Unidos Robert Reich interviniendo en la reunión sobre trabajo infantil*



# La Comisión de Aplicación de Normas menciona a Irán, Myanmar y Nigeria

La Conferencia suscribió las decisiones tomadas por la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, que manifestó su gran preocupación por la utilización generalizada de modalidades de trabajo forzoso en Myanmar. En su informe, la Comisión deploró “la grave situación que existe en Myanmar”, donde desde hace muchos años se ha recurrido sistemáticamente al trabajo forzoso, lo que constituye una violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). Además, la Comisión solicitó “con firmeza al Gobierno la abolición formal y la supresión urgente de las disposiciones legales y el abandono de todas las prácticas contrarias al Convenio”.

Otro hecho nuevo a este respecto fue la apertura de un procedimiento de queja contra Myanmar, en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT. Dicho procedimiento fue solicitado en una carta firmada por 24 delegados de los trabajadores, que invocaron la aplicación del artículo 26 afirmando que en Myanmar el trabajo forzoso se utiliza “de forma sistemática y en una escala cada vez mayor, en un creciente número de actividades laborales”. Los trabajadores sostienen que “en la actualidad hay muchas personas ocupadas en régimen de trabajo forzoso en los ferrocarriles, carreteras, construcción y en otros proyectos de infraestructura, muchos de los cuales se enmarcan en los esfuerzos desplegados por el Gobierno para fomentar el turismo”.

Se recurre al procedimiento previsto en el artículo 26 sólo en casos de infracciones repetidas y de inobservancia de las decisiones tomadas por los órganos de control de la OIT.

Concretamente, la OIT ha insistido en que el Gobierno de Myanmar derogue la Ley de Aldeas y Ciudades, que estipula la prestación obligatoria de servicios y de mano de obra, así como la aplicación de sanciones a quienes no cumplan con tal obligación. Myanmar ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso en 1995.

***Las prácticas laborales y en materia de derechos humanos de Myanmar y Nigeria fueron una vez más energicamente criticadas por los delegados asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo. La República Islámica del Irán también fue mencionada en un párrafo especial, en relación con quejas por prácticas discriminatorias en el acceso al empleo y la educación basadas en motivos de religión y sexo.***

Myanmar fue citado también en relación con “graves deficiencias” en la aplicación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). La Comisión señaló que “en el país no existen sindicatos que tengan por objeto la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores”, y exhortó al Gobierno a que “adopte todas las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y a los empleadores [...] el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes”. La Comisión también hizo hincapié en la falta de progresos en estas materias, no obstante numerosas discusiones anteriores, y lamentó que “la misión de la OIT, programada de común acuerdo para mayo de 1996, no hubiese sido recibida en Myanmar”. Asimismo, expresó la firme esperanza de que el Gobierno de Myanmar cooperará estrechamente con la OIT “para eliminar, en un futuro muy próximo, las gravísimas divergencias existentes entre la legislación, la práctica y el Convenio”.

El Gobierno de Nigeria fue mencionado también en un párrafo especial, en

razón de su inobservancia del Convenio núm. 87. La Comisión “comprobó nuevamente que no se había advertido ningún progreso pese a las observaciones formuladas desde hacía muchos años por la Comisión de Expertos” acerca de “las graves violaciones de los derechos humanos en contra de sindicalistas y de los principios fundamentales contenidos en el Convenio”. La Comisión deploró que siguieran sin modificarse “las disposiciones legislativas que prevén un sistema de unicidad sindical y permiten la injerencia del Gobierno en la organización y actividades sindicales”. La Comisión insistió en que el Gobierno ha de tomar “medidas inmediatas para asegurar el respeto absoluto de las libertades públicas esenciales para ejercer los derechos sindicales”.

En sus conclusiones relativas a la República Islámica del Irán, la Comisión comprobó que existen graves problemas en cuanto a la aplicación del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), especialmente en lo referente a las políticas de empleo que rigen para los miembros de la comunidad Baha'i y miembros de otras comunidades religiosas. La Comisión invitó al Gobierno a facilitar informaciones completas “sobre la adopción de una política nacional de promoción de la igualdad sin discriminación fundada en la religión, en particular en lo que respecta a los cargos en la judicatura, la elección del Consejo Islámico del Trabajo y la admisión a la educación universitaria”. Por otra parte, tomó nota con interés de la abolición de las restricciones relativas a la admisión de las mujeres a la educación, pero, hizo constar su “preocupación ante la ausencia de igualdad para las mujeres en la sociedad y en el empleo”.

La Comisión tomó nota de la disponibilidad del Gobierno a aceptar la asistencia técnica ofrecida por la OIT, y propuso al Gobierno que invitara a una misión de contactos directos. La Comisión tuvo que constatar que el Gobierno no estaba en condiciones de comprometerse al respecto en el curso de la Conferencia. □

# Manos a la obra

**El desarrollo de infraestructuras basado en la utilización intensiva de mano de obra está funcionando en los países con escasez de capital. Iniciado en el decenio de 1970, el Programa de Utilización Intensiva de Mano de Obra (Employment-Intensive Programme, EIP) de la OIT ha ayudado a 34 Estados Miembros a realizar 130 proyectos de infraestructuras, creando empleo y reduciendo la pobreza. En muchos casos los beneficios han sido mayores, como muestran los ejemplos de Ghana y Camboya.**

La red viaria rural de Ghana había sufrido años de deterioro: hondonadas provocadas por la erosión, baches, puentes derrumbados. La maquinaria pesada imprescindible para su mantenimiento permanecía inactiva al lado de las carreteras debido a la escasez de divisas, que impedía la importación de las piezas de repuesto necesarias.

El deficiente estado de una gran parte de los 22.000 km de carreteras rurales de Ghana provocaba la retención de toneladas de cacao, el producto más exportado del país, en aldeas aisladas de la red viaria general.

En 1986, el Gobierno ghanés solicitó la colaboración de la OIT para encontrar una solución al problema. Con la ayuda financiera del Banco Mundial y el PNUD, el programa de la OIT permitió

aprovechar el importante potencial que ofrecen dos recursos disponibles en el país: un gran número de pequeños contratistas que operan a escala local en áreas rurales y una mano de obra rural subempleada, preparada y dispuesta a trabajar.

Entre 1989 y 1995, se repararon 1.400 km de carreteras con una calidad semejante a la que se habría logrado aplicando métodos de construcción basados en la utilización de equipos, y un coste entre un 5 % y un 10 % menor. Entre 1986 y 1994, el programa generó 2,6 millones de jornadas de trabajo. El ahorro medio de costes en divisas ascendió al 50 %.

Noventa y tres contratistas, 380 supervisores y 64 ingenieros recibieron una formación intensiva. La ampliación gradual del programa a escala nacional comenzó en 1991 y, a mediados de 1995, ya se aplicaba en las 10 regiones de Ghana.

## Camboya: empleo, regeneración rural y paz

La fórmula también da resultado en Camboya. El país atraviesa un período de transición, de una guerra civil a una situación de paz y de una economía planificada a otra de mercado. Al mismo tiempo, unos 380.000 refugiados que regresan de los campos situados en la frontera con la vecina Tailandia, 180.000 personas



Los proyectos basados en la utilización intensiva de mano de obra permiten que las comunidades locales absorban los salarios, las capacidades y otros beneficios económicos.



Jacques Maillard

**Refugiados camboyanos en Tailandia aprenden a montar bombas de riego en un proyecto de formación profesional patrocinado por la OIT.**

desplazadas dentro del país y los soldados desmovilizados engrosan las filas de los solicitantes de empleo. Se calcula que un 35 % de los hombres y un 50 % de las mujeres son analfabetos.

Teniendo en cuenta el acusado aumento del desempleo y la inestabilidad que esta tendencia podía generar, la OIT y el PNUD desarrollaron en 1992 el Programa de Generación de Empleo (Employment Generation Programme, EGP). Con 20 millones de dólares aportados por el Gobierno holandés, el PNUD, el ACNUR y el PMA, el programa ha abordado retos inmediatos y, en concreto, la cuestión de la supresión de la pobreza a través del fomento de la pequeña empresa, la formación y la rehabilitación de infraestructuras.

El EGP ha generado 1,5 millones de jornadas de trabajo. Ha permitido impartir una formación completa a 150 ingenieros, técnicos y supervisores especializados en la construcción de carreteras y en técnicas de regadío. Se han construido o rehabilitado 400 km de carreteras secundarias y 66 km de canales. Los salarios obtenidos son absorbidos por la economía local, beneficiando directamente a la población rural más desfavorecida.

El EGP ha tenido otros efectos positivos además de la creación directa de empleo. Las carreteras y los canales de riego renovados también constituyen instrumentos esenciales para el desarrollo rural y, con la ayuda del programa, el agua llega actualmente a un área de 12.000 hectáreas, parte de las cuáles no habían sido irrigadas durante décadas. Los agricultores beneficiados por estos proyectos obtienen ingresos considerablemente superiores y los nuevos colonos que sitúan sus explotaciones junto a las

carreteras regresan a los pueblos, reduciendo así la emigración a la capital, Phnom Penh.

Asimismo, se prevé un aumento del empleo y los ingresos generados por el turismo: el programa de mantenimiento y el proyecto de construcción de carreteras basados en la utilización del factor trabajo han mejorado el acceso a uno de los enclaves arqueológicos más importantes del mundo: Angkor Wat.

El EGP también ha ayudado a Camboya a promover el desarrollo de las pequeñas empresas y la formación profesional. Más de 2.000 alumnos (mujeres en un 60 %) han recibido formación en la gestión de pequeñas empresas, 1.300 personas han iniciado o ampliado su actividad empresarial, 2.000 mujeres se han beneficiado de créditos para la creación de microempresas (más de 1 millón de dólares desembolsados en préstamos) y otras 2.000 personas han recibido formación especializada.

Las actividades de desactivación de minas llevadas a cabo en combinación con el programa de rehabilitación han salvado muchas vidas.

**130 proyectos en 34 países**

Los objetivos de los 34 programas nacionales del EIP, que abarcan la realización de 130 proyectos, son la supresión de la pobreza, la protección de los trabajadores y la democratización.

El EIP se dirige a los trabajadores y a los desempleados, sobre todo en sectores no organizados. Asimismo, contribuye a la creación de industrias nacionales de construcción mediante el desarrollo de pequeñas empresas. En los últimos 25

años, ha ayudado a mejorar las infraestructuras de transporte rural en muchos países y, en concreto, en el Africa Subsahariana, donde se sitúa el 80 % de las actividades del EIP.

En Ghana y Lesotho, por ejemplo, los programas de formación de pequeños contratistas han dado lugar a la creación de asociaciones de estos agentes que utilizan mano de obra de forma intensiva, mientras que en Sudáfrica, la OIT ha colaborado con el Gobierno en diversos aspectos sociales y formativos del Programa Nacional de Obras Públicas, encaminado a maximizar la creación de empleo a través del desarrollo de infraestructuras.

El programa fomenta la democratización a escala comunitaria ayudando a las personas a que se organicen y negocien con las entidades públicas la obtención y el control de una proporción superior de los recursos de inversión nacionales.

“El EIP ha ayudado a forjar nuevos vínculos entre las políticas de empleo, el desarrollo del sector privado y la promoción de las normas de trabajo pertinentes. Al formular políticas de inversión teniendo en cuenta cuestiones económicas y, sobre todo, sociales, la OIT puede ayudar a sus miembros a desarrollar nuevos instrumentos que garanticen el respeto de las normas de trabajo básicas”, afirma Jan de Veen, funcionario de la OIT responsable de los programas sectoriales del EIP.

La realización de proyectos del EIP se prevé o ya ha comenzado en Camboya, Etiopía, Ghana, Guinea, Indonesia, Laos, Lesotho, Madagascar, Malawi, Mozambique, Namibia, Nepal, Filipinas, Sierra Leona, Sudáfrica, Zaire, Zambia, y Zimbabue. □

**Hans von Rohland**

# Uruguay: proteger a los obreros de la construcción

**En Uruguay el 20 por ciento de las muertes e invalideces permanentes de origen laboral corresponden al sector de la construcción. Los interlocutores sociales y la OIT están aunando esfuerzos para reducir el número de accidentes**

Una torre de comunicaciones está bajo construcción en una serranía del lejano norte uruguayo. Un obrero de 19 años ata un “fierro ángulo” para izarlo hasta su posición en la torre. Cuando la pieza metálica está a 20 metros del suelo, el nudo se deshace y cae sobre el joven trabajador, provocando su muerte poco después. Es una de las diez víctimas de accidentes de la construcción que perdieron la vida el primer semestre del año.

En la capital, Montevideo, llega a su término la construcción de un hotel de 24 pisos en el centro de la ciudad. En el período de mayor actividad, esta obra había dado trabajo a unos 800 obreros. Cuando se inició hace cuatro años, el pronóstico era que dos de ellos perderían la vida antes de que terminara. Sin embargo no hubo que lamentar ninguna muerte; el único accidente de gravedad fue que un carpintero se cortara tres dedos en una sierra eléctrica.

En el primer caso, nadie en los sindicatos o del Ministerio de Trabajo sabía siquiera que la torre estaba construyéndose, a 20 kilómetros de la carretera más cercana. En el hotel de Montevideo, en cambio, había tres delgados de seguridad sindicales además de un perito en seguridad contratado por la empresa.

Este nivel de prevención, aún excepcional en el país, es la condición para salvar vidas. En Uruguay, la prevención ha supuesto cumplir con las normas internacionales del trabajo promovidas por la OIT. El Gobierno auspicia ahora reuniones periódicas con empleadores y trabajadores, lo cual ha facilitado la aplicación de una normativa rigurosa sobre la protección de la vida e integridad física de los obreros de la construcción.



Jacques Maillard

**La construcción es responsable del 18 por ciento de los accidentes de trabajo en Uruguay.**



## Dónde acechan los peligros

“En nuestro sector las tasas de accidentes mortales siguen siendo inaceptables”, dice Ronald Graside, coordinador de seguridad en el Sindicato de Trabajadores de la Construcción (SUNCA). Según el Banco de Seguros del Estado, institución que compensa económicamente a las víctimas y a sus familias, 30 obreros de la construcción perdieron la vida en accidentes de trabajo durante el período 1993-1994.

El país, con una población que apenas supera los tres millones, contaba con unos 60.000 trabajadores de la construcción cuando se llevó a cabo el estudio. “En 1995, como resultado de la situación económica” dice Graside, “esa cifra había bajado a 45.000 pero tuvimos 12 accidentes mortales, lo cual indica que la tasa de accidentes siguió siendo la misma”.

La construcción es responsable del 18 por ciento de los accidentes laborales en Uruguay, inmediatamente detrás de la agricultura. También genera el porcentaje más alto (20 por ciento) del total de muertes y la mayoría de los casos de invalidez permanente. En su mayoría los obreros son de carácter ocasional contratados por períodos cortos, y menos de un tercio están sindicados.

Es un sector donde el riesgo de accidentes es más grave que las amenazas contra la salud o el medio ambiente. El cuerpo del trabajador está expuesto a magulladuras y lesiones motivadas por caídas desde andamios o excavaciones, problemas musculares causados por el arrastre o acarreo de pesos, heridas hechas por clavos y objetos móviles, aplastamiento por paredes y terraplenes. La electricidad de alta tensión puede aniquilar a un obrero que no esté formado o protegido adecuadamente para manipular objetos sin aislar, por ejemplo piezas metálicas y alambres pelados.

**“En nuestro sector las tasas de accidentes mortales siguen siendo inaceptables”**

Los 12.668 accidentes de la construcción registrados por el Banco de Seguros en 1993-1994 motivaron 233 casos de invalidez permanente. La mayor parte de estos accidentes podría haber sido evitada si se hubieran observado los reglamentos de seguridad.

Para que los reglamentos sirvan de algo tienen que generar una conducta segura por parte del obrero, que sin embargo rara vez disfruta de supervisión detallada o capacitación en cuestiones de seguridad. La mayoría de los que no se exponen es porque han aprendido esa consigna en el trabajo mismo. Y esto tampoco es sufi-

ciente, como lo demuestra el hecho de que más de la mitad de las víctimas tiene una antigüedad de seis meses o menos en la obra: cuanto más corta sea su experiencia, mayor la posibilidad de que sufran un accidente.

## Se avecinan cambios

Bajo la opinión de los sindicatos y la opinión pública, el Gobierno ha lanzado un plan de emergencia encaminado a reducir la tasa de accidentes a través de una frecuencia mayor de las inspecciones laborales. Pero el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no dispone de todos los elementos para ejecutar el plan de forma satisfactoria, dice el Dr. Elbio Méndez, un abogado nombrado el año pasado Inspector General. “Nuestro servicio acusa el déficit de inspectores, de vehículos (se usan coches de alquiler para responder a las llamadas de emergencia), de información estadística y de infraestructura de computación. Existe una protección legal e institucional, pero lagunas en la práctica. Lo prioritario es ahora capacitar representantes sindicales y personal de inspección”.

En 1994, la central sindical uruguaya (PIT/CNT) y el SUNCA habían presentado una queja a la OIT en la que se alegaba incumplimiento de varios convenios internacionales, entre otros el Convenio sobre seguridad e higiene y medio ambiente del trabajo, 1981 (núm. 115), ratificado por Uruguay en 1988. El Consejo de Administración de la OIT dictaminó que no había habido incumplimiento de los convenios por el Gobierno uruguayo, pero lo invitó a fortalecer y mejorar la prevención y la inspección del trabajo con miras a aplicar más celosamente las normas. En 1995 las autoridades ya habían adoptado una reglamentación muy completa sobre seguridad e higiene. Este año se dispuso la designación de delegados de seguridad en las obras de construcción que tengan más de 1,5 metros de profundidad u 8 metros de altura, o que empleen más de 5 obreros. Se efectúan también inspecciones relámpago en todo el país.

Casi 650 inspecciones se llevaron a cabo en seis semanas, dando como resultado la clausura parcial o completa de 46 obras que no respondían al mínimo exigido de seguridad. En la mitad de las inspecciones de comprobó una carencia de medidas de protección personal. “Esta campaña hizo mejorar mucho las condiciones de trabajo, especialmente en Montevideo, donde es más fácil realizar controles”, señala Graside. “Ahora falta reducir la tasa de mortalidad. Las áreas rurales están prácticamente olvidadas tanto en lo que se refiere a las vidas perdidas como a las medidas y facilidades concedidas a los delegados de seguridad”.

“Sabemos también que los arquitectos e ingenieros tiene nociones muy superfi-

ciales de seguridad en el trabajo. Su formación académica, por ahora, no les da más que eso”.

El Ministerio de Trabajo auspicia reuniones semanales de una comisión tripartita para la construcción, integrada por representantes gubernamentales, empresariales y sindicales. Dichas reuniones han dado hasta ahora, entre otros resultados, el de aprobar un plan de formación para el resto del año, inicialmente destinado a los delegados de seguridad.

**“El Gobierno ha lanzado un plan de emergencia encaminado a reducir la tasa de accidentes a través de una frecuencia mayor de inspecciones laborales”**

El plan asume el coste social y económico motivado por el elevado número de muertes e invalideces. Se orienta fundamentalmente a permitir que los delegados detecten condiciones y procesos inseguros, sean capaces de proponer medidas preventivas y correctivas y orientar al resto de los trabajadores en relación a la seguridad, y conozcan sus propias responsabilidades así como las de los empresarios, capataces, técnicos prevencionistas, trabajadores e inspectores de trabajo.

## Apoyo internacional

El plan de formación se basa en un análisis de los accidentes más graves ocurridos en la industria de la construcción, y sus causas:

- Riesgos eléctricos: trabajos en instalaciones con alta tensión, aislamiento de instalaciones, alumbrado y máquinas.
- Caídas: ausencia de redes y barandillas de protección, vigilancia de los balancines y andamios, protección por caída de objetos.
- Aplastamiento: derrumbe de muros y de pozos o excavaciones, vuelco de máquinas y derrumbe de cargas.

Los cursos son financiados y organizados conjuntamente por el Gobierno uruguayo y Cintefor, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la OIT. Se utilizará un repertorio de recomendaciones de la OIT sobre seguridad e higiene en la construcción así como otras publicaciones de la OIT, directamente o como base para la preparación del material didáctico. □

Mario Trajtenbrg \*

\* Periodista y ex-funcionario de la OIT (Montevideo).

## PROTECCION SOCIAL

● **China** prosigue la introducción de su reforma gradual de la seguridad social en distintas ciudades y regiones. El nuevo plan de seguro de enfermedad financiado mediante cotizaciones, que sustituye al antiguo plan de asistencia médica gratuita, se ampliará este año a 80 ciudades; en la actualidad, se aplica en 28 ciudades y regiones. Durante los próximos cinco años, el gobierno tiene previsto ampliar el seguro por enfermedad y el seguro de vejez a todos los trabajadores de zonas urbanas empleados en empresas públicas o privadas. Los trabajadores pagarán un 3 % de su salario para el nuevo plan de pensiones y un 1 % para el seguro de enfermedad. Los empleadores contribuirán con un 20 % y un 10 % respectivamente.

● Según lo acordado en virtud del pacto social firmado a principios de año en **Portugal**, en el segundo semestre de 1996 se introducirá una renta mínima garantizada. Todos aquellos cuya renta esté por debajo del nivel de la pensión actual del Estado, o que puedan demostrar que han buscado un empleo y han aceptado todas las entrevistas de trabajo que les ha propuesto la agencia de colocación, tendrán derecho a percibirla. El nuevo sistema funcionará a título experimental hasta junio de 1997, y su eventual ampliación estará supeditada a los resultados de la prueba.

## INTERLOCUTORES SOCIALES

● La **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)**, reunida en su Congreso Mundial celebrado en junio en Bruselas, debatió acerca de las formas de responder a los desafíos de la mundialización. El Congreso contó con la asistencia de Michel Hansenne, Director General de la OIT, quien instó a los sindicatos a que proclamen su solidaridad internacional y superen sus diferencias tradicionales. Destacó asimismo la campaña para promover la ratificación de los principales Convenios de la OIT en materia de derechos humanos. Michel Camdessus, miembro del Consejo de Administración del FMI, pidió también solidaridad en su alocución ante los asistentes al Congreso. En su opinión, ésta debe constituir la "tercera mano", junto con

# Planeta Trabajo

## Senegal: programa para la creación de empleo

● En junio de 1996 finalizó en Senegal el primer programa público cuya prioridad es la creación de empleo, iniciado en enero de 1995 para mitigar las repercusiones sociales de la devaluación del franco CFA. El programa consta de 25 proyectos de obras de servicio público intensivos en mano de obra, en las áreas de saneamiento,

recogida de basuras, desarrollo de las infraestructuras y renovación y construcción de escuelas. En el marco de este programa, cuyo coste total ha sido de 1.180 millones de francos CFA (1 dólar = 502 francos CFA), se han ofrecido 170.000 jornadas de trabajo a 1.200 jóvenes. Se estudia actualmente la posibilidad de ampliarlo.

la "mano invisible" del mercado y la de la justicia garantizada por el Estado.

## POBREZA

● Según un informe publicado por el Banco Mundial, 1.300 millones de personas de todo el mundo viven con menos de un dólar al día. Este dato confirma las conclusiones de un informe del PNUD sobre desarrollo humano, según el cual, aunque entre 1987 y 1993 la pobreza se redujo en términos generales, creció la distancia entre los más ricos y los más pobres. Durante ese mismo período, el número de personas que tuvieron que sobrevivir con menos de un dólar al día aumentó, pasando de 1.230 millones a 1.310.

## TRABAJADORES DE EDAD AVANZADA

● En referencia a la existencia de discriminaciones por razón de

edad, distintas asociaciones que agrupan a desempleados de edad avanzada en los **Países Bajos** han cifrado en 250.000 el número de personas que no logran encontrar empleo a causa de su edad. Dado que esta discriminación afecta a otras áreas aparte del empleo —como la salud, la formación, la vivienda, las facilidades de pago y los seguros—, la oficina nacional contra la discriminación por razón de edad organizó una jornada durante la cual se puso a disposición del público un número de teléfono especial para dejar constancia de quejas relacionadas con la edad: se registraron unas 1.600 quejas, y otras 19.000 no pudieron atenderse porque las líneas estaban ocupadas. El Ministerio de Asuntos Sociales está redactando un proyecto de ley por el que se prevé prohibir a los empleadores que rechacen a un candidato por razón de su edad.

● Según los resultados de un estudio realizado en los **Estados Unidos de América** por *Personnel Decisions International*, em-

presa privada de consultoría sobre recursos humanos, los trabajadores de edad avanzada reciben menos información que sus compañeros más jóvenes acerca del rendimiento de su trabajo. Entre los trabajadores de más de 55 años, sólo el 39 % recibían información de sus jefes, y sólo una vez al año, como máximo, mientras que en el grupo de los de edad comprendida entre los 18 y los 34 años, sólo el 14 % informaban de la misma infrecuencia.

## TRABAJO INFANTIL

● La **Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA)** y la **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)** han llegado a un acuerdo sobre un código de prácticas laborales para prohibir el uso de trabajo infantil en la fabricación de balones de fútbol autorizados por la FIFA. En él se hace referencia a Convenios fundamentales de la OIT sobre la edad mínima, la discriminación, el trabajo forzoso y la libertad sindical, y se insiste en la necesidad de pagar salarios justos, de disponer unas condiciones de trabajo dignas y de prohibir jornadas de trabajo excesivas. Unas 30 empresas de todo el mundo han hecho pública su intención de adherirse al código de la FIFA. La CIOSL colabora con la Federación Internacional de Trabajadores del Sector Textil, de la Confección y del Cuero y con la Federación Internacional de Empleados, Técnicos y Profesionales (FIET) en el perfeccionamiento y la negociación del código, colaboración que proseguirá hasta determinar las formas de seguimiento de su observancia.

## ECONOMIAS EN TRANSICION

● **Polonia** se convirtió a principios de julio en el 28º miembro de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), con sede en París, al firmar el viceprimer ministro Grzegorz Kolodko y el Secretario General de la OCDE, Donald Johnston, el acuerdo de incorporación del país, en la sede central de la OCDE. De este modo, Polonia se convierte en el tercer país del antiguo bloque comunista que se incorpora a la OCDE, después de la República Checa y Hungría. □

Colaboración de Patrick Bollé,  
de la *Revista Internacional del Trabajo*

Leer

# Mediateca

■ **Restructuring the labour market: The South African Challenge**, por Guy Standing, John Sender y John Weeks. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. ISBN 92-2-109513-4. 45 francos suizos.

Análisis realizado por un grupo de expertos internacionales, en nombre de la OIT, sobre los problemas que afronta Sudáfrica en materia de mercado de trabajo, las opciones políticas a las que puede recurrir para resolverlos, y el modo en que esas políticas pueden funcionar en un contexto de creciente mundialización y aumento de la flexibilidad y la inseguridad laboral en todo el mundo.

Sudáfrica surgió de la era del *apartheid* con un legado de bajo crecimiento económico, fuerte pobreza, especialmente en las zonas rurales y entre la población negra, desigualdad extrema y fragmentación del mercado de trabajo. El presente análisis se centra en cómo atajar la pobreza, la desigualdad, el desempleo y el estancamiento, a través de una combinación de iniciativas en áreas como las políticas de mercado de trabajo y de empleo, la flexibilidad y la cooperación en las relaciones laborales y en la fijación de salarios, una liberalización comercial cuidadosamente dirigida y una estrategia industrial selectiva respaldada por el Estado.

En los primeros capítulos del libro se sigue la pista de las principales tendencias macroeconómicas y de mercado de trabajo del país, a través de un resumen de los trabajos de investigación aplicada realizados sobre el tema y destacando la evolución del marco normativo y los supuestos que condicionan la formulación de políticas de mercado de trabajo y empleo. A lo largo del trabajo, se insiste repetidamente en que la información disponible sobre el mercado de trabajo subestima el empleo y sobrevalora el desempleo: los políticos deben interpretar esos datos con más cautela de lo que han hecho hasta ahora.

En los últimos capítulos se analizan distintos factores que influyen en la evolución del mercado de trabajo, prestando especial atención a los mercados de trabajo rurales, a las industrias mineras y manufactureras, y reflexionando asimismo sobre cuestiones como la seguridad laboral,

## Revista Internacional del Trabajo

En el n° 2 del Vol. 135 [n° 115 para la versión española], de la *Revista Internacional del Trabajo*\*, Robert Lindley analiza la transición escuela-trabajo: ¿es cierto que el mercado de trabajo exige más de los jóvenes en la actualidad, de tal modo que sea preciso prolongar el período de educación y de formación? ¿Qué argumentos de eficiencia y de equidad justifican que se subvencione una ampliación de la formación? ¿Para quién?

Alvaro Espina propone un marco para comparar los sistemas públicos de pensiones de los países industrializados, a fin de facilitar la comprensión de sus sistemas híbridos y definir las mejores prácticas. William Roche, Brian Fynes y Terri Morrissey estudian distintos experimentos de reducción de la duración media del

trabajo, controlando las horas extraordinarias y la jubilación anticipada por lo que respecta a sus repercusiones en el empleo. Por último, ofrecen una exposición sobre las implicaciones para la equidad.

El presente número ofrece asimismo reflexiones sobre lo que constituye la peculiaridad de la investigación de la OIT. A.M. Andres y Grant Fleming analizan la contribución de la OIT al debate sobre la política económica internacional de los decenios de 1920 y 1930 y ponen de manifiesto los paralelismos que existen con el debate sobre la política económica de nuestros días.

\* *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 135, n° 2, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996. Edición inglesa: ISSN 0029-7789; edición francesa: ISSN 0378-5399; edición española: ISSN 0378-5548.

el contexto de las relaciones laborales, el empleo de la mujer, la reforma territorial, el trabajo infantil, la productividad, el tiempo de trabajo y la organización del trabajo, la formación, la discriminación en el mercado de trabajo y su flexibilidad.

El análisis concluye con una evaluación de las repercusiones de las políticas sociales y de mercado de trabajo y una indicación de las opciones viables para el futuro próximo. Se remite directamente al trabajo de la Comisión Sudafricana para el Mercado de Trabajo, encargada de recomendar medidas específicas y un marco para la formulación de políticas de mercado de trabajo que introdujeran al país en el siglo XXI.

■ **International Labour Law Documentation**, 6-7/1996. Gine-

bra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. ISSN 0020-7756. Suscripción anual: 100 francos suizos, 90 dólares, 54 libras esterlinas; 50 % de descuento para los mandantes de la OIT.

Este boletín, producido a partir de la base de datos LABORDOC, ofrece una cobertura mundial de las publicaciones sobre derecho del trabajo, empleo, condiciones de trabajo, dirección, formación profesional, evaluación de proyectos y aspectos de la economía, el desarrollo social y rural y la evolución tecnológica relacionados con el trabajo. Contiene un índice de materias en versión inglesa, francesa y española, así como una lista de publicaciones recientes de la OIT.

■ **International migration statistics: Guidelines for improvement of data collection**

systems, por R.E. Bilborrow, Graeme Hugo, A.S. Oberai y Hania Zlotnik. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1997. ISBN 92-2-109517-7. 75 francos suizos.

El objetivo de este libro, primera publicación completa sobre el tema, es facilitar a los distintos países la generación de datos pertinentes y más significativos sobre la migración internacional.

Los autores tratan un amplio conjunto de cuestiones conceptuales y analíticas relacionadas con la medición de los flujos internacionales de migración y con los problemas que plantea la comparabilidad internacional de los datos al respecto. Comentan las posibilidades y las deficiencias que presentan los sistemas de recopilación de datos existentes (como los censos, los registros de población, las estadísticas sobre fronteras y los regímenes de concesión de los permisos de residencia y de trabajo) y orientan sobre cómo elaborar y difundir estadísticas sobre migración internacional.

Se analizan, además, la medición de las remesas de los emigrantes y los problemas que plantea, así como distintos métodos de recopilación de datos al respecto. Se presta asimismo atención a encuestas específicamente diseñadas para el estudio de los factores determinantes de la migración internacional y sus consecuencias. El estudio de estas cuestiones es fundamental para elaborar políticas de migración realistas y eficaces en cuanto a su coste.

■ **Combining work and elder care: A challenge for now and the future**, directora de la edición, Irene Hoskins. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. ISBN 92-2-109195-3. 20 francos suizos.

Estudio sobre el cuidado de las personas de edad avanzada desde el punto de vista de la persona que precisa de los cuidados, del trabajador responsable de dárseles (el "cuidador") y del empleador. Ofrece un repaso de las políticas e instrumentos internacionales, en especial del Convenio (núm. 156) y la Recomendación (n° 165), 1981, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, sirviéndose de seis estudios de otros tantos países industrializados (Australia, Canadá, Francia, Japón, Suecia y Estados Unidos), así como de un estudio realizado por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Constituyen el eje del trabajo la información importante desde un punto de vista político sobre

la naturaleza y el alcance de los problemas que se plantean a los trabajadores con responsabilidades asistenciales, y la propuesta de posibles soluciones y buenas prácticas en los sectores público y privado: políticas vacacionales flexibles, ventajas fiscales, disposiciones en materia de seguridad social, apoyo comunitario y servicios prestados por el empleador.

■ **Conditions of work digest (vol. 14, 1995): Working time around the world, covering 150 countries, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996. ISBN 92-2-109510-X; ISSN 0257-3512. 50 francos suizos.**

Este número ofrece un amplio resumen de los diferentes aspectos de la normativa sobre tiempo de trabajo en todo el mundo: horas de trabajo efectuadas, horas normales de trabajo, límites a las horas extraordinarias y número máximo de horas autorizadas, bonificaciones salariales, vacaciones anuales pagadas, vacaciones públicas y otros tipos de licencia y períodos de descanso durante la jornada. Este volumen se refiere a las disposiciones legales básicas de 151 países y contiene 16 estudios en profundidad sobre sendos países (Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Dinamarca, Francia, Hungría, Japón, República de Corea, México, Nueva Zelanda, Noruega, Sudáfrica, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos).

Entre las conclusiones del informe destacan las siguientes:

- los trabajadores de las industrias manufactureras de los países en desarrollo trabajan hasta un 50 % más por semana que sus homólogos de los países desarrollados (véase tabla 1);
- el número de horas trabajadas por semana en las industrias manufactureras ha disminuido ligeramente en la mayoría de los países, entre 1984 y 1994;
- de los países para los que se dispone de datos anuales, Estados Unidos y Japón son los que registran más horas de trabajo al año, mientras que el número menor de horas de trabajo al año corresponde a Alemania Occidental (véase tabla 2);
- el número de horas trabajadas al año por los trabajadores de Estados Unidos ha aumentado en 118 desde 1980, mientras que en Japón se ha reducido en 194. El año laboral de los trabajadores de Alemania Occidental y Suecia también se ha acortado notablemente durante el mismo período;
- el crecimiento del empleo en los países industrializados entre 1973 y 1993 se debe casi exclusivamente al crecimiento del trabajo a tiempo parcial;
- en consecuencia, la proporción del empleo a tiempo parcial en el empleo total se ha duplicado en muchos países industrializados (véase tabla 3);
- la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial son mujeres;
- la participación de la mujer en la población activa ha aumentado drásticamente, mientras que la participación del hombre en la misma categoría ha disminuido, en el período 1973-1993;
- sin embargo, cada vez son más las personas que trabajan a tiempo parcial sin ha-

berlo decidido voluntariamente. En Estados Unidos, el 30 % de los trabajadores a tiempo parcial asumen involuntariamente este régimen de trabajo, y el aumento del porcentaje de trabajo a tiempo parcial en el empleo total desde principios del decenio de 1970 corresponde principalmente a trabajadores que habitualmente trabajan a tiempo parcial pero preferirían hacerlo a tiempo completo; según las conclusiones de un estudio realizado por la Comisión Europea, el 37 % de los trabajadores a tiempo parcial preferirían serlo a tiempo completo;

- la contratación de trabajadores a tiempo parcial para cubrir todas las horas de funcionamiento también está aumentando. En muchos casos, este tipo de trabajo a tiempo parcial no está acompañado de una bonificación salarial por trabajar horas atípicas, o se caracteriza incluso por una remuneración y una protección social menores.

**Tabla 1: Horas trabajadas por semana en la industria manufacturera**

País o área	1984	1994
Australia	36,2	38,7
Bélgica	33,7	32,4 (1993)
Brasil	46,9 (1985)	43,0
Canadá*	38,4	38,6 (1993)
Dinamarca	33,0	31,5 (1993)
Francia	38,7	38,6
Alemania*	41,0	38,0
Hong Kong	44,8	44,6
Japón	41,7	37,6
Rep. de Corea	54,3	48,9 (1993)
México	43,4	44,8
Países Bajos*	40,3	39,8 (1993)
Nueva Zelanda*	40,4	42,0
Noruega	37,7	36,9
Singapur	47,8	49,3
Sudáfrica	46,5	44,7 (1992)
España	36,5	36,3 (1992)
Suecia	38,1 (1986)	37,8
Reino Unido	43,5	43,1 (1993)
Estados Unidos*	40,7	42,0

\* = horas pagadas.

**Tabla 2: Horas trabajadas por año en la industria manufacturera en 1980 y en 1994**

País	1980	1994	Diferencia
Estados Unidos	1876	1994	+118
Japón	2158	1964	-194
Canadá	1852	1898	+46
Reino Unido	1844	1826	-18
Italia	1742	1803	+61
Noruega	1669	1667	-2
Suecia	1808	1620	-188
Países Bajos	1695	1615	-80
Francia	1713	1607	-106
Dinamarca	1649	1581	-68
Bélgica	1613	1581	-32
Alemania Occidental	1702	1527	-175

**Tabla 3: Tamaño y composición del trabajo a tiempo parcial, 1973 y 1993**

País	Porcentaje del empleo a tiempo parcial en el empleo total (%)		Participación de la mujer en el empleo a tiempo parcial (%)	
	1973	1993	1973	1993
Australia	11,9	23,9	79,4	75,3
Austria	6,4	10,1	85,8	89,7
Bélgica	3,8	12,8	82,4	89,3
Canadá	9,7	17,2	68,4	68,9
Dinamarca	—	23,3	—	74,9
Finlandia	—	8,6	—	63,1
Francia	5,9	13,7	82,3	83,3
Alemania	10,1	15,1	89,0	88,6
Italia	6,4	5,4	58,3	70,5
Japón	13,9	21,1	70,0	67,7
Países Bajos	—	33,4	—	75,7
Nueva Zelanda	11,2	21,2	72,3	74,2
Noruega	23,0	27,1	76,4	80,5
Suecia	—	24,9	—	81,3
Reino Unido	16,0	23,3	90,9	84,5
Estados Unidos	15,6	17,5	66,0	66,2



Ver

■ **I am a child!** Película de la OIT sobre el trabajo infantil

Pocos abusos contra los derechos humanos suscitan una condena tan unánime y constituyen al mismo tiempo una práctica tan generalizada como el trabajo infantil. De los millones de niños que trabajan, muchos lo hacen en condiciones peligrosas o próximas a la esclavitud. Y, aunque este problema debería ocupar un lugar prioritario en la agenda mundial, en la práctica está rodeado de un muro de silencio. Esta película constituye un intento de romper ese muro. Pone al descubierto la intolerable situación de algunos de los trabajadores más jóvenes y más vulnerables del mundo. Saca a la luz los esfuerzos de gobiernos, representantes de la sociedad civil y ciudadanos particulares por erradicar el trabajo infantil en todo el mundo.

A través de apremiantes imágenes y emocionantes historias personales, el espectador descubre a los niños que trabajan en los campos y las plantaciones de Kenia, en las calles y los talleres de Tailandia y en los yacimientos de carbón vegetal de Brasil. Pero podrían estar casi en cualquier parte. Son las víctimas inocentes de la pobreza y la explotación. Rescatarlos, devolverles su infancia, es un imperativo moral para toda sociedad humana digna de ese nombre. *I am a child* quiere ser una contribución a esa causa.

Duración: 52 minutos. Editada en inglés, francés, alemán, portugués y español. *I am a child* es una producción de la OIT. Director: Miguel Schapira. Editor de cámara: Bernard Vansillette, Oficina de información pública de la OIT, 4 route des Morillons, CH-1211, Ginebra 22, Suiza. Tel: (+41 22) 799-7949 y (+41 22) 799-6575; Fax: (22) 788-3894



Consultar

■ **LABORDOC en CD-ROM.** LABORDOC es la base de datos bibliográfica de la OIT sobre empleo, seguridad social y otras

cuestiones relacionadas con el trabajo. Desde 1965, la Biblioteca de la OIT ha registrado la mayor parte de sus fondos, así como los de los centros de documentación especializados de la OIT, en sus bases de datos LABORDOC (libros, informes y artículos de revistas) y SERIALS (publicaciones periódicas, legislación y estadísticas). Todos los documentos seleccionados para su inclusión en LABORDOC están indexados utilizando descripciones de la 4ª edición del Tesoro de la OIT, 1991, de terminología sobre trabajo, empleo y formación. LABORDOC es un CD-

ROM que contiene la base de datos completa, desde 1965 hasta la actualidad, con actualizaciones trimestrales. Los usuarios pueden realizar búsquedas por materias, países o regiones, lengua y fecha. El precio de una suscripción anual oscila entre los 895 dólares para un solo usuario, hasta los 3.580 dólares para más de 13 usuarios simultáneos. Los formularios para efectuar pedidos y cualquier información adicional pueden obtenerse en Publicaciones de la OIT: tel +41-22-799-7828; Fax +41-22-799.6358.

LABORDOC desde 1980 hasta la actualidad está disponible en

HELECON CD-ROM INTERNATIONAL, editado por la Biblioteca de la Facultad de Economía y Administración de Empresas de Helsinki. El CD-ROM, que se actualiza tres veces al año, incluye otras bases de datos sobre temas de gestión y economía relevantes a escala europea. El precio de la suscripción anual oscila entre los 2.200 dólares para un solo usuario y los 3.300 dólares para 11-25 usuarios que trabajen en red.

Para más información, dirigirse a HELECON: (<http://hkkk.fi/~libwww/products/internationale.html>). □

### Economic Restructuring and Social Dialogue in the Ivanovo Oblast, Russia

Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996. ISBN 92-2-110302-1. Para más información, dirigirse a Alena Nesporova, de la Oficina de la OIT en Budapest: Tel: +36-1-153.3520; Fax: +36-1-153.3683.

Antes de la caída del comunismo, la región de Ivanovo Oblast constituía un modelo consumado de economía planificada, proveedora del 34,5 % del tejido de algodón de la Unión Soviética y del 9,3 % de sus paños de lana. Lamentablemente para los 1,2 millones de habitantes de Ivanovo, situada a 300 kilómetros al noreste de Moscú, el gobierno interrumpió sus hasta entonces abundantes pedidos de paños y el escaso número de nuevos clientes no ha bastado para mantener el dinamismo de la producción. Minoristas, mayoristas y mercados extranjeros desaparecieron: el Equipo Asesor Interdisciplinario de la OIT para Europa Central y Oriental (Central and Eastern Europe Multidisciplinary Advisory Team, CEET), con sede en Budapest, ha calculado que la producción textil de la región se ha reducido en un 57 % entre 1990 y 1994.

Ivanovo Oblast tiene ahora una tasa de desempleo del 11,7 %, la segunda más alta de Rusia después de la de Ingushetia (con una tasa de desempleo del 23 %), según el CEET. Aun así, estas cifras reflejan sólo el desempleo registrado. Si se tiene en cuenta el "desempleo oculto" –categoría compuesta por los solicitantes de empleo no registrados, además de los trabajadores que están formalmente empleados pero en la práctica están sin trabajo (excedencia administrativa sin sueldo) o trabajan un número reducido de horas– la tasa real de desempleo de Ivanovo sería de al menos un 25 %, según los cálculos de la OIT.

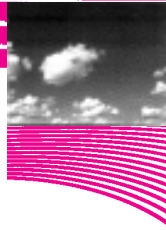
A instancias del gobierno ruso, el CEET emprendió una investigación, que ha durado dos años, sobre las opciones viables para reactivar la industria textil de la región. El CEET habló con representantes de la administración pública de Moscú y de Ivanovo, con los sindicatos y con la dirección de numerosas empresas textiles. En abril de 1996, la OIT llevó a término su estudio y formuló cuatro recomendaciones generales para la reestructuración del sector:

- las empresas textiles de Ivanovo deben mejorar su relación con las empresas de la confección y los géneros de punto, tanto en la región como en el resto del país, para atender a sus clientes de forma más eficiente. A largo plazo, las empresas de Ivanovo deberán ramificarse en la producción de ropa y tejidos;
- debe trabajarse más el lino, dado que esta materia prima es abundante en Rusia y que existe demanda para los productos de lino;
- es recomendable la creación de una empresa regional para el abastecimiento de materias primas;
- es preciso mejorar los estudios de mercado, para que las empresas sepan lo que desean los clientes. Por otra parte, la región debe promoverse para atraer a más clientes.

La reactivación de la industria textil pasa por la aplicación de dos iniciativas fundamentales. En primer lugar, es preciso fomentar la competitividad de las empresas textiles y garantizar la formación de reconversión y la desagregación de empleos de los trabajadores excedentarios y, en segundo lugar, hay que diversificar la región en su conjunto e incrementar su competitividad. En opinión de la OIT, para conseguirlo es preciso mejorar las infraestructuras técnicas y sociales (actualmente en mal estado), como condición fundamental para el buen funcionamiento de la economía, potenciar la eficiencia de las empresas existentes, estimular la creación de empresas y su desarrollo, promover la creación de puestos de trabajo y su flexibilidad y la competitividad de la mano de obra de la región. La OIT puede contribuir a este proceso con la aportación de asesoramiento especializado y facilitando el establecimiento de contactos entre empresas.

Por el momento, la OIT empezará a buscar el apoyo de donantes. El Gobierno ruso podría aportar parte de la ayuda financiera. Algunos bancos rusos pueden estar dispuestos a financiar determinados proyectos de industria ligera, mientras que otra fuente de financiación puede encontrarse en inversores privados. Para equilibrar la financiación necesaria, la OIT tiene previsto ponerse en contacto con entidades como el Banco Mundial y el Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo.

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo pueden obtenerse en las principales librerías, en las oficinas locales de la OIT en distintos países, o dirigiéndose directamente a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel: (+4122) 799-7301; Fax: (+4122) 798-6358. En esta misma dirección, puede solicitarse un catálogo o una lista de las nuevas publicaciones, que se enviará de forma gratuita.



# La empresa y la OIT:

## Promoción del progreso social y de la capacidad c

### *La OIT y la empresa: una asociación sólida*

En el marco de sus actividades relacionadas con la empresa, la Organización Internacional del Trabajo organizará en noviembre un foro de significado histórico. Por primera vez, la OIT reúne a trabajadores, empleadores y gobiernos en un mismo escenario en calidad de empresas y empresarios. El foro contará con la participación de los mejores expertos para abordar la cuestión de la empresa en la actualidad: ejecutivos y directivos de alto nivel. Representantes destacados de empleadores y trabajadores. Analistas económicos. Decanos de las Facultades de Ciencias Empresariales y las instituciones de Bretton Woods. ¿En qué consiste esta reunión sin precedentes? Se trata del *Foro Empresarial '96*.

### *Un Programa para la acción*

La OIT ha elaborado un interesante programa basado en **cuatro temas fundamentales** que afectan actualmente a las empresas: la evolución de la economía mundial, la creación de empleo, las iniciativas socia-

les y el futuro de las empresas y los interlocutores sociales. Las distintas ponencias especializadas permitirán avanzar en los conocimientos al respecto. Expertos de alto nivel debatirán las cuestiones citadas, analizarán las contribuciones reales y posibles de empresas y empresarios y propondrán iniciativas de acción, reforma y desarrollo a la OIT. Se estudiará y perfeccionará el nuevo proyecto de **Estrategia Empresarial de la OIT** y su **Programa de Acción**. En este contexto, los asistentes ayudarán a elaborar el programa global para el próximo siglo.

### *Objetivos*

*El Foro Empresarial '96* como lugar de reunión mundial permitirá:

- *Que los ejecutivos principales, los ejecutivos de alto nivel, y los propietarios de pequeñas empresas* analicen experiencias, enseñen y aprendan y se familiaricen con la coparticipación social;
- *Que la OIT y sus miembros tripartitos* consoliden sus relaciones con empresas y empresarios, escuchen lo que éstos tienen que decir y organicen la movilización

global para emprender acciones conjuntas;

- *Que todos los participantes* renueven y generen ideas para la consecución de una asociación sólida, y la creación de empleo, basándose en la privilegiada situación internacional de la OIT, como lugar de encuentro de empresas, trabajadores y gobiernos.

### *Asistentes*

En el *Foro Empresarial '96* se darán cita los **actuales líderes de la economía mundial**. Junto a jefes ejecutivos, directivos de alto nivel y empleadores, asistirán trabajadores, planificadores, economistas y representantes de los gobiernos.

En el *Foro Empresarial '96*, los nombres más destacados del ámbito empresarial tanto de Ginebra como del resto del mundo expondrán la forma en la que hacen frente a la nueva economía global y qué pueden hacer las empresas al respecto.

El *Foro Empresarial '96* ilustrará de manera vívida la nueva "política de asociación activa" necesaria para satisfacer las exigencias que plantea la realidad económica actual.

### *Intervenciones de apertura*

- Discurso de bienvenida a cargo del Sr. M.Hansenne, Director General de la OIT
- Discurso del Sr. J.P.Maître, Consejero de Estado, Director del Departamento de Economía Pública, sobre "Ginebra y las empresas"
- Discurso del Sr. C.Smadja, Director Ejecutivo del Foro Económico Mundial, sobre "Mundialización y empresas: la política de "el ganador se lo lleva todo"

### **Sesión 1: CONSECUENCIAS PARA LAS EMPRESAS Y LA OIT DE LOS CAMBIOS QUE AFECTAN A LA ECONOMIA MUNDIAL**

Principales temas de discusión: cambios globales y tendencias empresariales; aceleración del ritmo del cambio; mercados financieros y laborales; liberalización comercial y transformación del papel de los gobiernos; ajuste estructural; aparición de múltiples coparticipesintereses en las empresas; desarrollo de los recursos humanos en organizaciones flexibles.

#### *Expertos participantes:*

**Moderador:** Sr. A. Katz, Presidente, Council for International Business, Estados Unidos

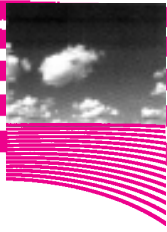
- Sr. J.Nemoto, Presidente, Federación de Asociaciones de Empleadores de Japón
- Dr. K.Murmann, Presidente, Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
- Sr. L.Boyd, Presidente, Business South Africa, y Vicepresidente, Anglo-American Corporation
- Sr. J.A.Guzmán, Presidente, Confederación de la Producción y del Comercio, Chile
- Sra. M.Smet, Ministre de l'Emploi et du Travail, Bélgica
- Sr. L.Trotman, Presidente, CIOSL

### **Sesión 2: EMPRESAS Y EMPLEO**

Principales temas de discusión: aumento de la productividad y de la competitividad; formación y posibilidad de conseguir trabajo; creación de empleo en pequeñas y medianas empresas.

#### *Expertos participantes:*

- Sr. T.Sattelberger, Vicepresidente Corporativo de la compañía aérea alemana Lufthansa
- Sr. Y.Yamada, Adjunto Especial del Secretario General de la Organización para la Productividad Asiática, Japón
- Sr. A.W.A. de Haas, Miembro del Consejo de Administración de Philips Bedrijven B.V., Países Bajos
- Sr. H.J. Uhi, Presidente del Consejo Internacional de Trabajadores de Volkswagen
- Sr. F.Kales, Director General de Enseñanza y Formación Global del Centro de Enseñanza Internacional de IBM (Europa)
- Sra. P. DeDominic, Expresidenta de la National Association of Women Business Owners, Estados Unidos
- Sr. K.O'Leary, Presidente de SoftKey International, Estados Unidos
- Sr. A.Jeetun, Miembro del Consejo de Administración de la Federación de Empleadores de Mauricio y Secretario General de la Confederación Panafricana de Empleadores
- Sr. H.K.Chinery Hesse, Miembro del Consejo de Administración de Soft Co. Ltd., Ghana



# Competitiva de la empresa en una economía global

## OIT, Ginebra, 8-9 de noviembre de 1996

### Sesión 3: INICIATIVAS SOCIALES DE LAS EMPRESAS

Principal tema de discusión: reconocimiento de los múltiples copartícipes en la empresa en un momento en que el sector privado se acepta universalmente como motor del crecimiento y del desarrollo, y cómo esta situación exige una mayor responsabilidad y una definición más amplia del éxito empresarial

#### Expertos participantes:

- Sra. K.Jespersen, Ministra de Asuntos Sociales de Dinamarca
- Sr. B.Bacon, Vicepresidente de World Business Academy
- Sr. B.Stigson, Director Ejecutivo del Consejo Mundial de Empresas para el Desarrollo Sostenible, Ginebra
- Sr. S.Itoh, Vicepresidente del sindicato japonés JTUC-RENGO, Tokio
- Sr. I.Kamprad, Fundador y Presidente de IKEA, Suecia

### Sesión 4: LA FUNCION FUTURA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EN LAS EMPRESAS

Principales temas de discusión: cambios en las características de la empresa y su repercusión en las organizaciones de empleadores y los sindicatos; imprecisión de los límites de la empresa a través del establecimiento de redes, alianzas, la subcontratación y la creación de organizaciones horizontales y participativas; el aumento del número de empresas propiedad del trabajador, y el papel de los fondos de pensiones en modalidades nuevas de propiedad.

#### Expertos participantes:

- Sr. W.Brett, Vicepresidente del grupo de trabajadores del Consejo de Administración de la OIT y Secretario General de la Institution of Professional Managers and Specialists, Reino Unido
- Sr. J.J.Oachsln, Vicepresidente del grupo de empleadores del Consejo de Administración de la OIT y Presidente de la Organización Internacional de Empleadores, Ginebra
- Sr. G.Trogen, Director General de la Asociación Química e Industrial ALMEGA, Suecia
- Sr. M.Barde, Secretario General, Fédération des Syndicats patronaux, Ginebra
- Sr. H.Djilani, Presidente de la Union Tunisienne de l'Industrie, du Commerce et de l'Artisanat
- Sra. Chen Ying, Vicedirectora general de la Asociación de Empleadores de China, China
- Sr. R.F. Giwa, Director General de la Nigerian Employers' Consultative Association, y Presidente del Consejo de Administración de Lever Brothers Nigeria Plc.
- Sr. V.P.Kolmogorov, Presidente del Consejo de Coordinación y de la Asociación de Empleadores de Rusia

\* por confirmar.

### Formulario de designaciones/inscripción: Foro Empresarial 96, Ginebra, 8-9 de noviembre de 1996

Nombre: .....

Dirección de contacto: .....

País: .....

Tel.: ..... Fax y correo electrónico: .....

Forma de participación (p. ej.: empleador, patrocinador): .....

.....

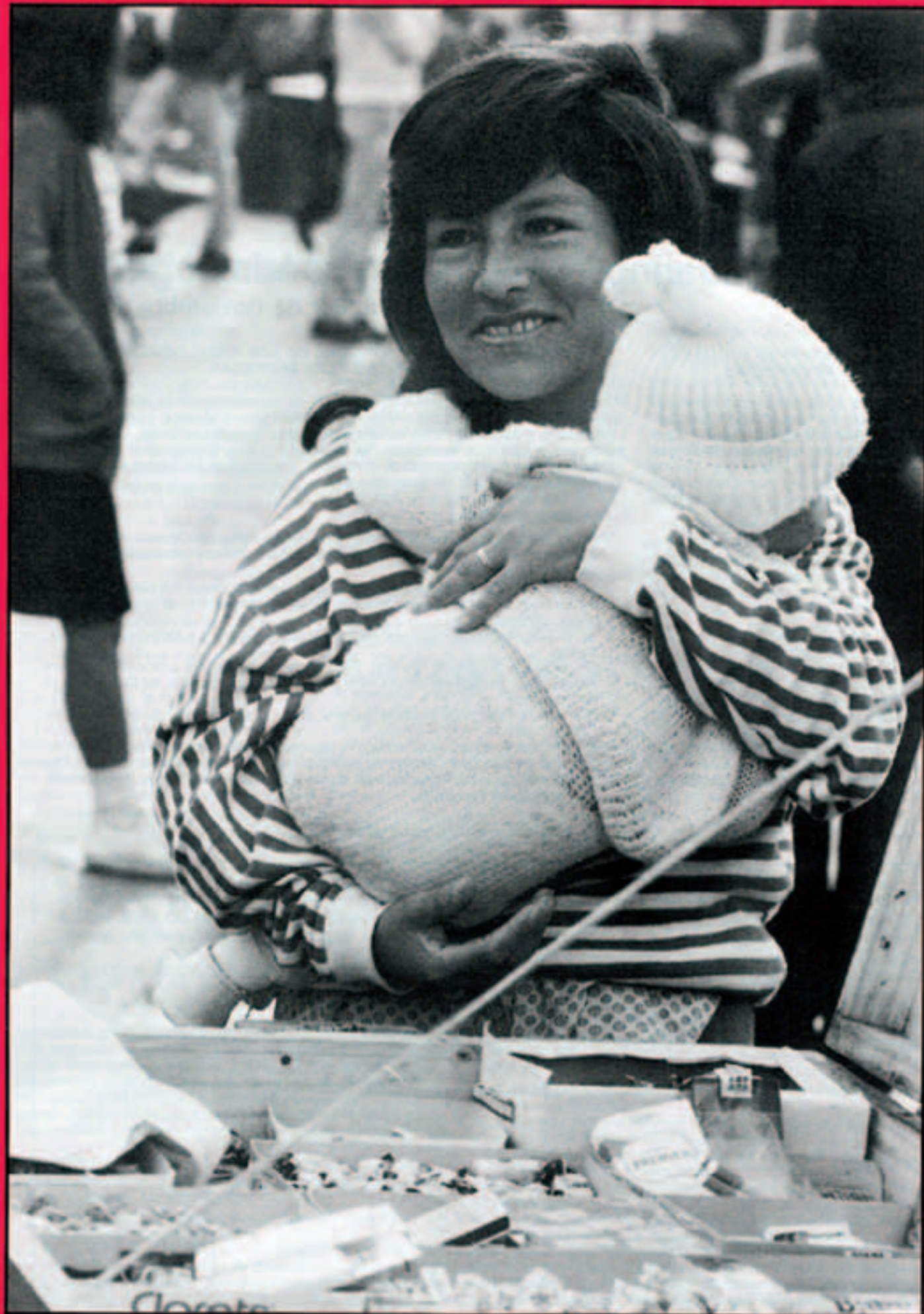
Dirección: .....

País: .....

Puesto desempeñado/Ocupación profesional: .....

**Información adicional sobre el Foro:** La inscripción es gratuita. Los participantes en el Foro se encargarán de las formalidades necesarias para asistir al mismo y sufragarán sus gastos de viaje y estancia. En el momento en el que se disponga de ella, se enviará a todos los participantes información más detallada sobre cuestiones administrativas y de participación.

**Sírvanse remitir el presente formulario antes del 1 de octubre de 1996 a:** Foro empresarial de la OIT, ENTREPRISE, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, 1211, Ginebra 22, Suiza. Fax: (+41-22) 799 79 78; Tel.: (+41-22) 799 88 37; Correo electrónico: entforum @ hq.ilo.ch



Aunque las mujeres trabajan más, siguen constituyendo una abrumadora mayoría (70 %) de los más de 1.000 millones de personas que viven en condiciones de pobreza. Además, las tasas de subempleo y desempleo de la mujer son superiores a las de los hombres.