

Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Nº 66, agosto de 2009

Detener la crisis: los líderes mundiales forjan un “Pacto Mundial por el Empleo”

En este número

Las múltiples facetas de la crisis • El sector del automoción • El sector de la construcción • La protección social
• El diálogo social • El trabajo forzoso • El trabajo infantil • La Conferencia Internacional del Trabajo: la cumbre
de la OIT sobre el empleo

Del derecho a “asociarse” al derecho de sindicación



J.J. Etton se dirige a barberos en huelga, Union Square, Nueva York, 1913.

Desde aproximadamente 1750, los trabajadores comenzaron a organizarse en Europa. Gobiernos y empleadores reaccionaron con rapidez y se aprobaron leyes y disposiciones para restringir tales actividades. Por ejemplo, en el Reino Unido, las *Combination Acts* (Leyes de asociación) de 1799 estuvieron vigentes durante 25 años y regulaban, e incluso prohibían, las organizaciones de trabajadores, entre otras iniciativas.

A pesar de todo, con el tiempo, el derecho a “asociarse” fue ganando terreno. En el Tratado de Versalles y en la Constitución original de la OIT de 1919 se reconoció “el principio de la libertad sindical para todos los fines lícitos”, entre los principios sobre los que se fundó la Organización.

Sin embargo, la nueva Organización no alcanzó un éxito inmediato en la aprobación de normas que fundamentaran tal derecho, aunque se realizaron diversos intentos a finales del decenio de 1920. El defecto obvio del Convenio (núm. 11) sobre el derecho de asociación (agricultura), aprobado en 1921, fue que no definió el derecho a la libertad sindical.

Las cosas cambiaron cuando al OIT adoptó sus Convenios fundamentales números 87 y 98* sobre la libertad sindical, el derecho de sindicación y a la negociación colectiva en 1948 y 1949.

Sesenta años después, estos dos instrumentos han sido ratificados, respectivamente, por 149 y 159 de los 183 Estados miembros de la OIT. Asimismo, se han recogido en constituciones y leyes nacionales.

Combinadas con una arraigada libertad sindical, unas sólidas prácticas de negociación colectiva garantizan que empleadores y trabajadores tengan una voz equivalente en sus negociaciones y que su resultado sea justo y equitativo. La negociación colectiva permite a ambas partes negociar una relación de empleo justa y evita conflictos laborales costosos.

En 1951, la OIT incorporó un original mecanismo de gestión de reclamaciones, que autorizaba a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a presentar quejas relativas a presuntas violaciones del principio básico de libertad sindical contenido en la Constitución de la OIT, aún cuando los Convenios correspondientes no hubieran sido ratificados por el Estado miembro en cuestión. La labor del Comité de Libertad Sindical de la OIT y de otros mecanismos de supervisión garantiza que la libertad sindical, como derecho humano fundamental, se respete en todo el mundo. Tal mecanismo se encuentra disponible incluso con respecto a reclamaciones contra Estados no miembros.

Es importante señalar que los Convenios comprenden los derechos de los trabajadores, y de los empleadores: en un número limitado, pero relevante, de casos presentados ante los órganos de supervisión de la OIT se han defendido enérgicamente los de estos últimos.

Las prácticas de negociación colectiva establecidas fueron uno de los elementos que permitieron a la República de Corea capear la crisis financiera asiática, y los mecanismos de gestión de reclamaciones antes mencionados posibilitaron que Sudáfrica llevara a cabo una transición relativamente pacífica en la era posterior al apartheid. Las normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que unas relaciones laborales adecuadas beneficien a todos los interlocutores.

El principio de libertad sindical constituye uno de los valores esenciales de la OIT: se consagra en la Constitución de la Organización (1919), en su Declaración de Filadelfia (1944), y en la Declaración relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo (1998). Es asimismo un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

La revista *Trabajo* se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación de la OIT en Ginebra. También aparece en alemán, chino, checo, danés, eslovaco, finés, francés, hindi, húngaro, inglés, japonés, no-ruego, ruso y sueco.

JEFE DE EDICIÓN

May Hofman Öjemark

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

DISEÑO DE PORTADA

Gill Button

AYUDANTES DE REDACCIÓN

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

Esta revista no constituye un documento oficial de la OIT. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras.

La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Los textos y las fotos pueden reproducirse libremente (excepto las fotos de agencias), mencionando la fuente. Es tal caso, se agradece la notificación por escrito.

La correspondencia debe dirigirse al Departamento de Comunicación de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza.

Tel: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

www.oit.org/communication

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.

ISSN 1020-0037

Depósito Legal: M.40.761-1995

* Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).

Detener la crisis económica y social

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



© M. Crozet/OIT

Página 4

EN PORTADA

Detener la crisis: los líderes mundiales forjan un “Pacto Mundial por el Empleo” **4**

ARTÍCULOS GENERALES

Informe de la Cumbre Conferencia Internacional del Trabajo 2009: Los líderes mundiales apoyan el “Pacto Mundial por el Empleo” de la OIT **8**

Rostros tras la crisis **10**

La crisis y el futuro del sector de la automoción: volver a encender los motores del sector de la automoción **12**

La crisis y el sector de la construcción **16**

Día Mundial Contra el Trabajo Infantil: dar una oportunidad a las niñas **18**

Reunión en la OIT para debatir el impacto de la crisis en el sector del petróleo y el gas **20**

Diálogo social en tiempos de crisis: lecciones del pasado **22**

LIBROS DESTACADOS

Building decent societies: rethinking the role of social security in development **24**

SECCIONES

Noticias **26**

- Conferencia Internacional del Trabajo
- Normas laborales internacionales
- La OIT a los 90: trabajar para la justicia social en cinco continentes
- El coste económico y social del trabajo forzoso

Recorrido por los continentes **33**

Mediateca **36**

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 183 Estados miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización.

Detener la crisis: los líderes mundiales forjan un “Pacto Mundial por el Empleo”



© OIT PHOTO

Enfrentada a la perspectiva de un aumento mundial y prolongado del desempleo, de la pobreza y la desigualdad, así como a la presión continuada de la que son objeto las empresas, la OIT adoptó un histórico Pacto Mundial por el Empleo, concebido para orientar las políticas nacionales e internacionales dirigidas a estimular la recuperación económica, generar empleo y proporcionar protección a los trabajadores y sus familias.

El Pacto Mundial por el Empleo se aprobó tras el firme apoyo manifestado a lo largo de los tres días de la Cumbre Mundial para el Empleo de la OIT por parte de Jefes de Estado y de Gobierno, vicepresidentes y ministros de trabajo, así como por los representantes de los trabajadores y de la patronal, y por otros líderes. La cumbre respaldó firmemente la participación de la OIT en el G20 en el seguimiento de su reunión de Londres del pasado mes de abril en la que, respecto al empleo y la protección social, se instó a la OIT “a colaborar con otras organizaciones pertinentes, con el fin de evaluar las acciones emprendidas y las que se requieren para el futuro”.

“Son ustedes, los actores de la economía real, quienes nos sacarán de esta crisis”, dijo el Sr. Somavía ante la sesión plenaria de la Conferencia

Internacional del Trabajo anual, que convocó a unos 4.000 delegados de los 183 Estados miembros de la OIT. “Ustedes representan a los trabajadores y sus familias, a empleadores y empresas, a gobiernos. Líderes de diversos lugares del mundo nos han dicho que el cambio es necesario, y tiene que combinar amplias oportunidades, empleos, y protección para los trabajadores con el tipo de inversiones y de crecimiento que allane el camino para alcanzar una solución a largo plazo para esta crisis. Este es nuestro desafío actual, nuestro mandato para el futuro”.

El Pacto Mundial para el Empleo constituye la respuesta mundial de más amplio alcance a la crisis económica, adoptado en un año en el que la OIT celebra su 90º aniversario. En él se insta a gobiernos y organizaciones representantes de trabajadores y de empleadores para que colaboren a abordar colectivamente la crisis mundial del empleo mediante políticas en línea con el Programa de Trabajo Decente de la Organización.

El Pacto se aprobó en el contexto creado por un reciente informe de la OIT en el que se pone de relieve el aumento sin precedentes del desempleo en todo el mundo, así como la persistencia de niveles de pobreza muy elevados. El Sr. Somavía señaló que la OIT considera que, aún cuando la recuperación económica comience a asentarse este año

o el próximo, la crisis mundial del empleo podría persistir durante seis a ocho años. Añadió que, con 45 millones de trabajadores de nuevo acceso al mercado mundial del empleo cada año (en su mayoría, hombres y mujeres jóvenes), la economía mundial tendría que generar unos 300 millones de nuevos puestos de trabajo en los próximos cinco años sólo para regresar a los niveles de desempleo anteriores a la crisis.

Durante la Conferencia tuvo lugar asimismo una intensa ronda de debates sobre el papel de la empresa, las políticas de empleo, la protección social, los derechos laborales, el diálogo social, la cooperación al desarrollo y la coordinación regional y multilateral en el tratamiento de la crisis del empleo.

El Pacto Mundial para el Empleo propone varias medidas de respuesta a la crisis que los países pueden adaptar a sus necesidades y su situación específicas. No se trata de una solución universal, sino de un conjunto de opciones basadas en medidas probadas y comprobadas. El Pacto se ha formulado asimismo para informar y respaldar las acciones a escala multilateral.

El Pacto urge la adopción de medidas para mantener a personas en el empleo, sostener a las empresas, proteger a la población durante la recesión, y acelerar la creación de empleo y la recuperación de puestos de trabajo, combinadas con la utilización de sistemas de protección social, y en particular para los más vulnerables, teniendo en cuenta en todas las medidas el tratamiento de las cuestiones de género.

El Pacto aboga asimismo por la construcción de un “marco de supervisión y regulación más sólido y coherente a escala mundial para el sector financie-



© M. Crozet/OIT

ro, que sirva los intereses de la economía real, promueva la existencia de empresas sostenibles y el trabajo decente, y proteja mejor los ahorros y las pensiones de la población”. Insta además a la cooperación para promover “un comercio y unos mercados eficientes y bien regulados que beneficien a todos”, y a evitar el proteccionismo. Plantea también la necesidad de avanzar hacia una economía con un menor consumo de carbono y favorable al medio ambiente que contribuya a acelerar la recuperación del empleo.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT



El Pacto insta a los gobiernos a considerar opciones como la inversión en infraestructuras públicas, programas especiales de empleo, ampliación de la protección social y los salarios mínimos. Especialmente en los países en desarrollo, tales medidas pueden atenuar la pobreza, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica. Se hace un llamamiento a los países donantes y a los organismos multilaterales para provean fondos, incluyendo recursos para hacer frente a la crisis, para la puesta en práctica de las recomendaciones y de las opciones de políticas que se recogen en el Pacto.

El Sr. Somavía señaló que la OIT comenzará de

inmediato a prestar asistencia a los mandantes que deseen aplicar las medidas contenidas en el Pacto, así como a colaborar con otros organismos multilaterales. Subrayó además que el Pacto no versa sobre lo mucho que puedan gastar los gobiernos, sino sobre la forma de efectuar el gasto.

“Hemos de alentar este compromiso”, afirmó el Sr. Somavía. “Todos tenemos una responsabilidad colectiva respecto al futuro. Juntos podemos cumplir nuestras aspiraciones comunes. Hemos recibido el mandato de actuar ya y, colaborando, no cabe duda de que triunfaremos en nuestro propósito”.

“Los empleadores apoyamos el Pacto Mundial para el Empleo como una contribución significativa para generar políticas destinadas a impulsar la recuperación”, dijo Daniel Funes de Rioja, vicepresidente empleador de la Comisión Plenaria sobre Respuestas a la Crisis. “Los esfuerzos conjuntos de empleadores, sindicatos y gobiernos han conseguido identificar estrategias realistas y prácticas para hacer frente a la crisis. Acordamos un Pacto Global para el Empleo, el trabajo duro comienza ahora. El desafío para la OIT, los sindicatos y los empleadores, y en especial para los gobiernos, es traducir este compromiso en medidas a nivel nacional que generen empleos reales, ingresos reales y que contribuyan a la recuperación de la economía. Los empleadores estamos listos para desempeñar nuestro papel”.



© OIT/PHOTO



© OIT PHOTO

“Estamos enviando un mensaje visionario, de cambio y realismo, tanto a los gobiernos como a las mujeres y hombres de la calle”, dijo Leroy Trotman, vicepresidente trabajador de la Comisión Plenaria sobre Respuestas a la Crisis. “En este momento, el Pacto es solo un pedazo de papel. Somos los gobiernos, trabajadores y empresarios quienes debemos convertirlo en una realidad. Esto implica el compromiso de los gobiernos con el dialogo social y con instituciones del mercado de trabajo fortalecidas. La recuperación requiere un aumento de la demanda global impulsada por los salarios, la protección y el diálogo social, y la negociación colectiva. Pero también requiere que no haya interferencia de los empleadores, cuando los trabajadores se organicen y representen sus intereses en forma colectiva. Si fracasamos, las sociedades saldrán perdiendo. Si tenemos éxito, estoy convencido de que los historiadores del futuro dirán: la OIT cumplió con su mandato”.

IMPACTO DE LA CRISIS SOBRE EL EMPLEO EN EL MUNDO

En su versión actualizada de Tendencias Mundiales del Empleo (TME), publicada en mayo de 2009, la OIT revisó al alza sus previsiones de desempleo, elevando éstas a niveles que oscilan de 210 a 239 millones de desempleados en todo el mundo en 2009, lo que equivale a tasas mundiales de desempleo del 6,5 y el 7,4%, respectivamente.

En la actualización de TME se prevé un incremento de entre 39 y 59 millones de desempleados desde 2007 como horquilla de subida más probable. Los resultados reales dependerán de la eficacia de los gastos fiscales decididos por los gobiernos, y del funcionamiento del sector financiero.

Las predicciones actualizadas respecto a los trabajadores pobres en todas las regiones indican que 200 millones de trabajadores corren el riesgo de engrosar las filas de los que subsisten con menos de dos dólares de Estados Unidos al día entre 2007 y 2009. La crisis golpea con dureza a los jóvenes. Se prevé que la cifra de desempleados en este grupo de la población se eleve entre 11 y 17 millones de 2008 a 2009, y que la tasa de desempleo juvenil pase de en torno al 12% en 2008, a una proporción del 14 al 15% en 2009.

En TME se afirma que 2009 constituye el ejercicio de peor rendimiento mundial re-

gistrado en lo que se refiere a la creación de empleo. Se subraya que la población activa mundial se amplía a un ritmo medio del 1,6%, lo que supone unos 45 millones de trabajadores de nuevo acceso al mercado laboral cada año, mientras que el crecimiento mundial del empleo se redujo al 1,4% en 2008, y se prevén nuevas caídas, hasta alcanzar entre el 0 y el 1% en 2009.

Los expertos de la OIT estiman asimismo que, en el período comprendido entre 2009 y 2015, tendrán que crearse en torno a 300 millones de nuevos puestos de trabajo sólo para absorber el crecimiento de la población activa.

IMPACTO DE LA CRISIS SOBRE EL EMPLEO: TENDENCIAS REGIONALES

- En las **economías desarrolladas y la Unión Europea**, se prevé que el empleo total se reduzca este año entre el 1,3 y el 2,7%. Es probable que esta región concentre del 35 al 40% del incremento mundial total del desempleo, a pesar de contar con menos del 16% de la población activa del planeta.
- En **Europa central y sudoriental (no-UE) y la CEI**, la cifra de desempleados podría elevarse hasta en un 35% en 2009. Se prevé que el empleo total se reducirá entre el 1 y el 2,8%.
- En **Asia oriental**, se estima que 267 millones de personas, lo que representa un porcentaje superior al tercio del total de empleados, vivían con menos de dos dólares al día al comenzar la crisis. El número de personas en situaciones de empleo vulnerable es 12 veces superior a la cifra de desempleados.
- En **Asia sudoriental y el Pacífico**, se prevé un aumento moderado del desempleo en la región, aunque los trabajadores y las empresas en sectores orientados a la exportación se han visto muy afectados.
- En **Asia meridional**, en torno al 5% de la población activa se encuentra desempleada, si bien la cifra de trabajadores en empleos vulnerables es 15 veces superior a la de desempleados. Se prevé que el número de trabajadores que viven con menos de dos dólares de Estados Unidos al día aumentará hasta alcanzar un máximo de 58 millones entre 2007 y 2009.
- En **América Latina**, se prevé que la tasa de desempleo pase del 7,1% en 2007, a un porcentaje que oscila entre el 8,4 y el 9,2% en 2009.
- En **Oriente Medio**, la OIT prevé un aumento del desempleo de hasta el 25%, y en **África septentrional**, de hasta el 13% en 2009, respecto a la cifra de 2007. También se anticipa un incremento del empleo vulnerable en ambas regiones. Aproximadamente, uno de cada tres trabajadores en estas dos regiones se encuentra en situaciones de empleo vulnerable, y esta proporción podría elevarse a 4 de cada 10.
- En el **África subsahariana**, se estima que el 73% de los trabajadores de la región se encuentra en situación de empleo vulnerable, porcentaje que podría superar el 77% este mismo año. La crisis representa una seria amenaza para la inversión en infraestructura y bienes de capital, fundamentales para el desarrollo sostenible de la región. No debe subestimarse el daño potencial del proteccionismo comercial a escala mundial en respuesta a la crisis.

Conferencia Internacional

Los líderes mundiales respaldan el

El Pacto recibió un fuerte apoyo de los Jefes de Estado y de Gobierno, vicepresidentes, ministros de trabajo, trabajadores y empleadores y otros líderes económicos y laborales participantes en la Cumbre del Empleo de la

OIT, celebrada del 15 al 17 de junio. La cumbre brindó una oportunidad sin precedentes para debatir las políticas que se aplican a escala nacional e internacional para abordar la crisis mundial del empleo.



S. E. Lech Kaczyński, Presidente de la República de Polonia

“Hemos de afrontar el hecho de que, de acuerdo con las cifras de la OIT, cada año habrá 45 millones de trabajadores de nuevo acceso al mercado de trabajo, y esto constituye una seria amenaza en términos de desempleo y malestar social en los próximos años”.

el desarrollo de acciones encaminadas a atenuar el impacto negativo de la crisis”.

S. E. Armando Guebuza, Presidente de la República de Mozambique



S. E. Tarja Halonen, Presidenta de la República de Finlandia

“Finlandia ofrece su apoyo a la iniciativa del Pacto Mundial para el Empleo, que aborda las necesidades inmediatas de los trabajadores, sus familias y las empresas. Es importante que los gobiernos y los interlocutores sociales colaboren estrechamente en la realización de esta iniciativa.”

“En una época en la que se desmoronan tantos paradigmas, la OIT representa una “reserva” en términos políticos, éticos y morales. Esto puede apreciarse en la propuesta relativa al Pacto Mundial para el Empleo presentada aquí por el Director General de la OIT. El documento contiene aportaciones relevantes para el desarrollo de un nuevo modelo que dé lugar a una menor concentración de la riqueza, a mayor solidaridad y a reforzar la humanidad y la justicia”.

S. E. Luiz Inácio Lula da Silva, Presidente de la República Federativa de Brasil



S. E. Nicolas Sarkozy, Presidente de la República Francesa

“La crisis financiera internacional puede tener repercusiones muy negativas en el mercado de trabajo, dando lugar a la desestabilización de nuestras sociedades. Confiamos plenamente en que la OIT, como principal depositaria de conocimientos especializados en asuntos laborales, sea capaz de guiarnos en

“La revolución a la que insto a todos nosotros a embarcarse se fundamenta en la idea de que las agencias especializadas pueden participar en los conflictos internacionales, y en especial en los conflictos comerciales, sobre la base de los intereses perjudicados. Constituyamos esta nueva gobernanza global, de manera que la OIT pueda hacer oír su voz en la OMC, el FMI y el Banco Mundial, tan pronto como sus normas fundamentales se vean amenazadas.”

S. E. Nicolas Sarkozy, Presidente de la República Francesa

del Trabajo 2009

“Pacto Mundial por el Empleo” de la OIT



“Cuando se oye decir que se han perdido 50 millones de empleos este año, no basta con limitarse a convenir con lo terrible del hecho. No es sólo la cifra lo importante: son las pérdidas y la destrucción que ha causado a las personas y a sus familias. Significa que hay 50

millones de personas que deben sobrevivir con su ingenio y poco más. Son las personas en las que tenemos que pensar cuando oímos hablar de teorías económicas o estadísticas”.

S. E. Cristina Fernández de Kirchner, Presidenta de la República Argentina



“Hoy, gracias a la capacidad de la OIT para afrontar con valentía los numerosos retos que han marcado su historia, la promoción del Trabajo Decente como vehículo principal del progreso social ha dejado de considerarse un riesgo económico, y se concibe más

bien como una condición sine qua non del desarrollo sostenible”.

S. E. Faure Essozimna Gnassingbé, Presidente de la República de Togo



“Burkina Faso... apoya la propuesta del Director General de la OIT de adoptar un Pacto Mundial para el Empleo que sitúe el empleo y la protección social como elementos primordiales de las medidas encaminadas a dar un nuevo impulso a la economía

y sacarnos de la crisis; ya que, si ésta no se resuelve, nos encontraremos ante una crisis de índole social y de grandes proporciones.”

S. E. Tertius Zongo, Primer Ministro, Burkina Faso

“En la carrera hacia la prosperidad, no debemos vernos como rivales, sino como miembros de un gran equipo de relevos que compite contra la pobreza, el hambre, el subdesarrollo y la inestabilidad. Por tanto, es hora de adoptar una nueva estructura mundial de planificación y toma de decisiones que englobe a los países desarrollados y en desarrollo, una estructura que abarque a organismos multilaterales fundamentales como el FMI y el Banco Mundial e, indudablemente, la OIT.”

El Honorable Bruce Golding, Primer Ministro de Jamaica



“Confío en que convendrán en que la vía de salida de la crisis actual, y ciertamente para evitar otras, consiste en la adopción de un enfoque del desarrollo basado en el empleo. Este criterio se refleja en nuestra Constitución. El trabajo es un derecho, un deber, y una

cuestión de honor. Existe el derecho a un salario razonable, y el Estado ha de tratar de generar las condiciones en que el trabajo de las personas propicie la expresión de la personalidad humana.”

S. E. Sheikh Hasina, Primer Ministro de la República Popular de Bangladesh



Todas la fotos son © de fotos/videos de la OIT

Rostros tras la crisis

El trabajo es un determinante fundamental de la manera en que las personas viven el presente y sus perspectivas de futuro. El Programa de Trabajo Decente de la OIT para el siglo XXI surge como respuesta a las necesidades de las personas: Trabajo formuló tres preguntas sobre sus experiencias a víctimas de la crisis en África, Asia, Europa y América.

S.A., 30 años, trabajador en una fábrica de ropa, Yakarta, Indonesia

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

La fábrica en la que trabajaba quebró en enero. Producía ropa para la exportación a Estados Unidos y Europa. Debido a la crisis, no recibíamos suficientes pedidos, y el dueño cerró. Se negó a pagar la indemnización a un total de 1.300 trabajadores, incluido un servidor. Se negó incluso a entregarnos una carta de recomendación, que necesitamos para solicitar otro empleo.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

La verdad es que no estaba preparado para esta situación, ya que la fábrica llevaba 20 años funcionando. Yo llevaba trabajando allí 9 años. La mayoría del personal de la fábrica estaba compuesto por mujeres. Algunas han optado por regresar a su pueblo y otras dependerán de los ingresos de su marido.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

Hemos comunicado el caso al Gobierno y a nuestro Parlamento. Espero que el Gobierno nos ayude a resolver el problema. Confío en que pueda actuar como mediador, para que los trabajadores podamos reunirnos con el empleador y negociar colectivamente una solución. Es mi única esperanza en estos momentos.

V.N., 30 años, analista económico, Nueva Delhi, India

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

Trabajaba para una empresa de capital riesgo (CR) constituida a principios de 2008 aprovechando la bonanza que atravesaba el sector inmobiliario en La India. La empresa de CR contaba con el respaldo de un conglomerado inmobiliario. Su financiación dependía de la compañía inmobiliaria, y cuando el mercado indio comenzó a desmoronarse, ésta no pudo atender sus obligaciones de inversión con la empresa de CR, que tuvo que suspender sus operaciones.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

No, como empresa de CR, pensábamos que nuestra financiación era segura, pero necesitába-

mos los fondos para administrar y gestionar nuestras compañías; nuestros avalistas se negaron a transferir el dinero al fondo de CR, porque ellos también padecían una importante escasez de efectivo. A partir de enero de 2009, el mercado empeoró, y la actividad de la mayoría de las empresas prácticamente se detuvo ya que no había dinero para invertir en proyectos nuevos y en curso.

Fue una sorpresa que la empresa cerrara. Se mantuvieron varias reuniones, hubo negociaciones, pero todo fue en vano. La empresa inmobiliaria rechazó incluso la posibilidad de un redimensionamiento, o de recortes salariales, y se decidió que la empresa interrumpiría sus operaciones.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

Mi expectativa respecto al gobierno recién constituido sería que reconsiderara la ecuación socioeconómica y renueve las estructuras reguladoras existentes. Ha de existir un sistema de protección que garantice que las personas no se encuentren de repente sin trabajo ni sin otro tipo de seguridad. La mayoría de los que fueron al paro a causa de la crisis mundial se ha visto obligada a aceptar recortes salariales del 50% o más, o no ha podido encontrar otro empleo en su ámbito de especialización. Esta situación da lugar a una notable sensación de inseguridad entre la población, y eleva así las posibilidades de explotación de los recursos humanos.

V. S., 42 años, ingeniero, empresa de investigación y producción, Minsk, Belarús.

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

Trabajé 15 años para esta empresa. Recibe pedidos individuales y produce técnicas de ingeniería informática únicas. Recientemente, estos y otros servicios auxiliares dejaron de generar los beneficios esperados. Como consecuencia, primero se redujeron nuestros salarios, y después la dirección comenzó a eliminar puestos de trabajo.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

Sinceramente, no estaba preparado: todo sucedió muy rápido. No estaba contento con los recortes salariales, pero, al mismo tiempo, tampoco sopesaba otras oportunidades de empleo.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

Me considero un especialista altamente cualificado, y no me propongo cambiar de especialización. En un futuro próximo, confío en recibir del centro de empleo ofertas que correspondan a mi experien-

cia y formación. Entretanto, cobraré una reducida prestación por desempleo del Estado.

M. K., 45, contable, Ereván, Armenia

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

Trabajaba como contable en una pequeña empresa de producción de muebles. La fábrica cerró, y perdí mi empleo.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

No esperaba perder mi trabajo. Pensaba que siempre se demandarían muebles en el mercado.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

Del Estado espero que me ayude a encontrar un empleo aceptable, y que me abone una prestación por desempleo. No tengo mucha esperanza de encontrar un buen trabajo, porque resulta difícil a mi edad. Tengo 45 años.

N. P., 49 años, trabajador en una fábrica de envasado de marisco, en la provincia de Samut Prakarn, Tailandia

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

Llevaba más de 15 años trabajando en una fábrica de envasado de marisco y pescado, y ganaba el salario mínimo; unos 4.500 baht (312 dólares de Estados Unidos) al mes. Nunca recibí un aumento de sueldo. El 1 de marzo acudí a mi trabajo como de costumbre. A eso de las 10 de la mañana, nos llamaron a nueve compañeros y a mí a la oficina de personal. Nos dijeron que no hacía falta que volviéramos a trabajar más. El encargado de personal aludió a la situación económica.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

No estaba preparado en absoluto. Soy dirigente sindical, y creo que esa circunstancia influyó en mi despido. Según la ley, recibiré una indemnización por despido durante 10 meses.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

Me registré en el Departamento de Empleo del Ministerio de Trabajo. Tengo derecho a percibir prestaciones de protección social por un importe equivalente al 50% de mi salario durante 180 días. A mi edad, va a ser difícil encontrar otro empleo. Me he apuntado a un curso de formación en masaje tailandés tradicional. Lo gestiona la Bangkok Metropolitan Authority, y es gratuito. Estoy esperando que me llamen.

A.R., 33, ingeniero informático, Santiago de Chile, Chile

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

A pesar de mi formación como ingeniero informático, mis últimos empleos han sido en los departamentos de ventas de varias empresas. Mi último puesto de trabajo fue en una fábrica de ropa en la

que ganaba poco, pero tenía un empleo estable. En estos tres últimos meses, la compañía ha despedido a varios empleados, y entre ellos a mí, por razones económicas.

Encontré otro trabajo para dos semanas, vendiendo una nueva bebida energética, pero, actualmente, no tengo nada seguro... Me resulta especialmente difícil encontrar empleo en estos tiempos, y no sólo como vendedor. He acudido a varias empresas, y en todas me dicen que no quieren asumir el riesgo de invertir en las condiciones económicas actuales.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

No, y por ese motivo las cosas son bastante difíciles. Mi familia tuvo que acostumbrarse a la nueva situación. Mi mujer tuvo que aceptar varios empleos, todos ocasionales. Actualmente, vende ropa a domicilio para ayudar a pagar nuestras deudas. Para mejorar nuestra situación económica, yo también acepto todo tipo de empleos que tienen poco que ver con mi formación como ingeniero informático.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

Creo que las agencias de la administración nacional y local deben poner en marcha más programas en diversas áreas, para apoyar el empleo de los jóvenes, y ofrecer más oportunidades a personas como yo, que carecen de un puesto de trabajo permanente.

A.W., 51 años, trabajadora en una plantación de flores, Addis Abeba, Etiopía

1) *¿Cómo perdió su empleo?*

Perdí mi empleo porque la exportación de flores comenzó a flojear. Me dijeron que la crisis financiera en Europa y Estados Unidos nos había llevado a esta situación. Trabajaba con contrato por obra, por lo que fui también de las primeras en ser despedida, sin indemnización. Ahora veo que despiden incluso a los empleados de plantilla. Dicen que la crisis económica en el extranjero ha afectado verdaderamente a la economía de este país, pero yo no tengo la formación suficiente para comprender todo eso.

2) *¿Se había preparado para esta situación?*

Tengo cinco hijos. Mis ingresos no bastan para ahorrar. No estaba preparada en absoluto, ni económica, ni psicológicamente. Me pregunto cómo voy a pagar ahora todas estas facturas: las matrículas del colegio de los niños, la comida, la electricidad, el transporte, etc.

3) *¿Qué espera del gobierno y de los interlocutores sociales en esta situación?*

El gobierno se preocupa fundamentalmente de los empleados de plantilla. Creo que también se tiene que ocupar de los trabajadores contratados por obra. No hay protección social para personas como yo. Pago mis impuestos, así que, quizás, merezco un trato mejor...

La crisis y el futuro del Volver a encender los motores

© Photo-libre. fr



Pocos delegados de la reunión tripartita de la OIT de hace cuatro años sobre el sector de la fabricación de automóviles podrían haber imaginado la profundidad de la crisis en la que se encuentra sumergida esta industria en la actualidad, ya que la recesión mundial repercute duramente en la demanda de automóviles por los consumidores. Andrew Bibby examina la evolución de los últimos meses, en los que se ha asistido a las enormes dificultades experimentadas por empresas de prestigio, así como a intervenciones públicas sin precedentes en el sector.

Sin embargo, las conclusiones de aquella reunión de la OIT de 2005 y, en particular, el llamamiento a que “el diálogo social en el sector de la automoción constituya una característica permanente del mismo”, sigue siendo relevante, dado el papel fundamental que los interlocutores sociales han venido desempeñando en la contribución a la resolución de la presente crisis.

Tal implicación ha sido especialmente llamativa en Estados Unidos, donde los consorcios controlados por el sindicato de trabajadores de la automoción UAW devendrán propietarios de parte de las reconstruidas General Motors y Chrysler. También en Europa, la Federación Europea de Metalúrgicos ha unido sus fuerzas a las de la Asociación Europea de Proveedores de la Industria Automovilística, en el

marco de una iniciativa encaminada a mantener un sector sostenible con puestos de trabajo de calidad.

En mayo de este año, la OIT convocó una reunión especial de expertos de alto nivel, con el fin de debatir las vías para la salida de la crisis del sector. En palabras de Juan Somavía, Director General de la OIT, el reto consiste en vincular las estrategias a largo plazo del sector con las soluciones planteadas a corto plazo.

Este desafío fue recogido por varios participantes. Por ejemplo, el Dr. John Wormlad de autoPOLIS, consultora líder del sector de la automoción, subrayó la necesidad de adoptar en esta industria un nuevo modelo empresarial, con ciclos de vida de los productos más prolongados que reduzcan el coste de un nuevo vehículo hasta en un 30%. Otro ponente, Barry Bluestone, catedrático de economía política de la Northeastern University (Estados Unidos), vinculó este enfoque con la necesidad de reexaminar las relaciones sociales en el sector, y afirmó que “es necesario abordar un cambio fundamental en cuanto a lo que produce el sector de la automoción, y a la manera en que se produce, pero también sobre las relaciones sociales entre empleadores y sindicatos”.

Reconstruir el sector de la automoción a través del partenariado social

Thomas A. Kocha, del MIT Institute for Work and Employment Research (Estados Unidos), se mostró de acuerdo: “Necesitamos algo más que un programa de rescate financiero. El reto que encaramos consiste en forjar un nuevo contrato social para el sector de la automoción, comprender el lugar de trabajo y procurar la implicación de trabajadores y empleadores, pero también de otras partes interesadas”, declaró en la reunión.

La historia del sector puede percibirse como un elemento esencial de la historia más general de la manufacturación industrial en el siglo XX, en la que el desarrollo del trabajo en cadenas de montaje llevó a la práctica las teorías tayloristas basadas en la separación de tareas. Fue asimismo un sector en el que han tenido lugar tanto conflictos laborales como movimientos hacia el partenariado social. En el caso de GM, por ejemplo, la decisión de la compañía de reconocer el papel del UAW como interlocutor en las negociaciones laborales, adoptada en 1937, puso fin a una enconada huelga en su planta de producción automovilística de Flint, Michigan, y contribuyó al comienzo de un período de posguerra de éxito económico y social. En el decenio de 1950, GM no sólo

sector de la automoción

del sector de la automoción

generó el 3% del PNB del país, sino que también estableció un modelo normativo en Estados Unidos con arreglo al cuál, sus empleados se vieron recompensados con prestaciones sociales y salarios justos.

En la actualidad, el sector de la automoción se ha convertido en una fuente de empleo fundamental en todo el mundo. Un reciente informe de la OIT señala que, en 2004, en torno a 8,4 millones de personas trabajaban en la producción automovilística (incluidas las compañías manufactureras y las empresas de componentes) en todo el mundo: en torno a 2 millones en Europa, más de 1,6 millones en China, 1,1 millones en América del Norte, 750.000 tanto en Rusia, como en Japón, así como otras cifras menores, pero significativas, en otras regiones. El número total

de trabajadores del sector en el mundo probablemente se elevó a algo menos de 10 millones hacia finales de 2007, según añade dicho informe.

Por sí misma, esta situación bastaría para convertir los problemas actuales del sector de la automoción en motivo de preocupación importante. Sin embargo, la producción de vehículos de motor también genera empleo de manera indirecta en otros sectores, entre los que figura el del acero. Según un informe del año pasado del Economic Policy Institute, grupo de expertos independiente de Estados Unidos, sólo en este país, 3,3 millones de empleos dependen de la continuidad de la prosperidad de los productores de automóviles.

O, más recientemente, de sus desgracias. Como se



CUESTIONES FUNDAMENTALES PLANTEADAS EN LA MESA REDONDA DE LA OIT



© M. Crozet/OIT

Varias cuestiones importantes se pusieron de relieve en la Mesa Redonda sobre Investigación.

- El modelo empresarial predominante estaba vinculado al fenómeno global y de ámbito más general de los mecanismos de financiación corporativa. Esta situación dio lugar a que algunos ejecutivos otorgaran prioridad a la rentabilidad y al valor para los accionistas, en detrimento en ocasiones de las inversiones a medio plazo en investigación y desarrollo. Como consecuencia, el sector de la automoción no ha respondido aún plenamente a los

retos del cambio climático y la dependencia del petróleo.

- El exceso de competencia y las guerras de precios entre fabricantes dio lugar a estrategias de recorte de costes que también afectaron a las relaciones con los trabajadores y los productores de componentes. Para los primeros, esto significó una mayor dependencia respecto a formas de trabajo no normalizadas, como el contrato por obra y a través de agencias de contratación. Para los segundos, a lo largo de la cadena de suministro, una mayor presión para reducir costes y asumir mayores riesgos.

- En los casos en los que el modelo empresarial de beneficios a corto plazo y desplazamiento de los costes ha ensombrecido sólidas prácticas financieras, tecnológicas y laborales, y esta situación ha generado vulnerabilidades para las empresas y los trabajadores, además de fricciones entre los principales interlocutores que, por el contrario, deberían asociarse para afrontar la crisis.
- La crisis no repercute igual en los distintos países, empresas y trabajadores. Por ejemplo, su espectacular repercusión, y la reestructuración en curso, en el sector de la automoción de Estados Unidos no se reflejan plenamente en otros mercados consolidados de Europa o Japón. Entretanto, se observa una tendencia muy diferente en las principales economías emergentes con grandes mercados internos como China, India y Brasil, que experimentan aumentos en la producción, así como una elevación del consumo nacional de numerosos bienes duraderos, incluidos los automóviles. Se prevé la realización de fusiones y adquisiciones en todas las regiones, y que algunas nuevas empresas nacionales, como las que operan en La India o en China, crezcan y cobren relevancia a escala mundial.



© M. Crozet/OIT

>> sabe en todo el mundo, la demanda de automóviles ha caído con la materialización de la crisis económica. Las ventas de automóviles a escala mundial se han desplomado, al caer del máximo de 70 millones alcanzado en 2007, a una cuota anualizada de unos 56 millones, según refleja un reciente informe. En estudios de la OIT han observado que, al comparar los datos de diciembre de 2008 con los diciembre de 2007, las ventas cayeron un 50% en España, un 35% en Estados Unidos, y un 22% en Japón. La producción mundial a principios de 2009 había descendido en un 25% respecto a la cifra de enero de 2008. Como destaca el equipo sectorial de la OIT, este hecho podría traducirse en grandes recortes de puestos de trabajo: “si se supone que las empresas redu-

cen puestos de trabajo en proporción a la producción, las pérdidas de empleos en el año próximo pueden exceder de un millón de personas”, indicaron.

No sólo son los trabajadores actuales los que se ven afectados. El sindicato UAW llama la atención respecto al gran número de trabajadores jubilados entre sus afiliados que dependen de sus antiguos empleadores en lo que respecta a su ingreso de jubilación y sus prestaciones de atención sanitaria.

Es posible que lo peor haya pasado ya, en parte gracias a que las medidas públicas emprendidas en todo el mundo para ayudar al sector comienzan a surtir efecto. En cualquier caso, a escala internacional, la industria del automóvil sigue en condiciones de debilidad, y es probable que lo que se derive de esta recesión global difiera significativamente de la situación anterior a 2008. Así ocurre especialmente en el caso de GM y de Chrysler. Ambas se han visto obligadas este año a aceptar la quiebra y a procurar la protección frente a sus acreedores mediante la administración judicial del “Capítulo 11”. La labor de reestructuración de estos dos gigantes de la automoción para que puedan emerger de la quiebra y reiniciar sus operaciones continuaba en la fecha de publicación de este número de Trabajo, pero el amplio alcance de la probable solución ha quedado claro, y en cada caso requiere un elevado nivel de intervención de la Administración, junto con el apoyo activo de las plantillas y de sus sindicatos.

En el caso de GM, por ejemplo, se prevé que el camino a seguir consistirá en la creación de una nueva “GM” en la que las Administraciones de Estados Unidos y de Canadá posean la mayoría de las acciones. Se ha propuesto que los actuales titulares de bonos de la empresa reciban una asignación ini-



© T. Kerpelman

cial del 10%, con el 17,5% restante del capital en acciones en manos de un Fondo Fiduciario administrado por los sindicatos, que ofrecerá prestaciones médicas a los empleados jubilados. La “nueva” GM será exonerada de muchas de sus responsabilidades que cargaban el balance de la antigua compañía, y es probable que las partes no deseadas de la empresa se mantengan sometidas a administración para, en última instancia, ser enajenadas de la mejor manera posible.

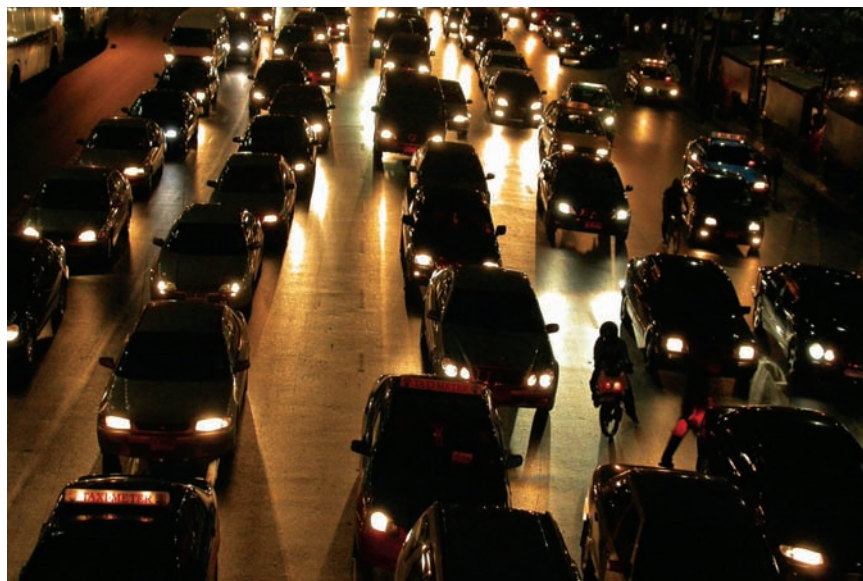
Si todo va bien, estas medidas podrían permitir un regreso al éxito comercial de una GM redimensionada a la baja, que mantendría la producción automovilística en muchos de sus tradicionales centros de fabricación, y salvaría, al menos, algunos de los puestos de trabajo que, de otro modo, se encontrarían en una situación de riesgo. Inevitablemente, la operación constituye una solución de compromiso, y no satisface a todo el mundo. Los antiguos accionistas de GM han visto como su inversión perdía todo su valor, algunos propietarios de títulos de la empresa argumentan que el trato infravalora su participación (aunque está previsto más adelante que adquieran un mayor porcentaje del capital social, mediante la emisión de derechos de suscripción). El UAW destaca los sacrificios realizados también por los trabajadores, incluidos los cambios en el convenio colectivo de 2007 negociado con la compañía y en las prestaciones que reciben. Los empleados jubilados también se verán afectados, según Alan Reuther, Director Legislativo del UAW. En palabras dirigidas este año a senadores y congresistas, “los jubilados asumirán reducciones sustanciales e inmediatas en sus prestaciones de asistencia sanitaria”.

En Canadá se ha emprendido un proceso similar, donde el sindicato canadiense de trabajadores de la automoción CAW alcanzó un acuerdo provisional con la empresa sobre un nuevo convenio colectivo en mayo del presente ejercicio, en el contexto de la reestructuración general. Se han acordado medidas de recorte de costes salariales, de prestaciones sanitarias, de prácticas laborales y de mejoras de la productividad, aunque Ken Lewenza, Presidente del CAW, afirma que el acuerdo también ayuda a proteger numerosas prestaciones esenciales, así como a los pensionistas de GM en Canadá.

De cara al futuro, no cabe duda de que, en el siglo XXI, se conducirán automóviles diferentes a los que recorrían las carreteras el pasado siglo. El Presidente Obama ha vinculado la intervención de su Administración en el sector de la automoción con una medida estratégica encaminada a recortar el consumo de combustible. La necesidad de progreso en el desarrollo de vehículos y combustibles más limpios también ha sido señalada por la federación sindical mundial del sector, la Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas, en una declaración de su comité ejecutivo realizada en febrero.

Convertir la crisis en una oportunidad

“La crisis económica podría convertirse en una oportunidad para reducir la huella de carbono del sector y crear empleos verdes”, afirma el informe de la OIT. “Muchas de las medidas adoptadas ya por los



© www.morguefile.com

gobiernos favorecen las inversiones en vehículos más respetuosos con el medio ambiente. La producción de estos vehículos requiere más inversión en investigación y desarrollo y empleados de alta cualificación. Por tanto, debe hacerse especial hincapié en la formación para la adquisición de destrezas”.

Hay datos que acreditan que el cambio comienza a producirse: en lo que constituye un importante hito para los vehículos “verdes” de bajas emisiones, el nuevo automóvil Insight de Honda (que utiliza tanto gasolina como electricidad) superó en ventas a sus rivales convencionales en el mercado doméstico japonés por vez primera en abril del presente año.

En otras palabras, el sector de la automoción ha emprendido un viaje que le alejará de la dependencia de los vehículos del pasado con altas emisiones y elevado consumo de gasolina. En cualquier caso, ¿darán lugar a otros cambios los acontecimientos de los últimos meses, y en particular, el papel que han desempeñado los sindicatos en los procesos de reestructuración? Es significativo que el Financial Times informara en mayo del interés renovado de los sindicatos de Alemania en la idea de negociar una participación en la propiedad de la empresa. El diario, en una información sobre las acciones de Daimler dirigidas a procurar la conversión de un plan de incentivos y prestaciones para los empleados, en otro de participación en el capital, señalaba que: “Al frente de esta tendencia figura el sector del automóvil, cuya situación de debilidad obliga a la patronal y a los trabajadores a adoptar nuevas ideas”.

En un contexto en el que el mundo considera reconstruir el sistema económico de un modo que permita evitar el efecto nocivo de la presión a corto plazo ejercida por los inversores para la consecución de un beneficio inmediato, existe margen para fomentar más debate al respecto. El Financial Times citaba las declaraciones de Erich Klemm, jefe del comité de empresa de Daimler, realizadas recientemente en una conferencia sindical: “Somos los únicos accionistas con un interés a largo plazo en la empresa, a diferencia de los que sólo pretenden obtener un beneficio inmediato.”

La crisis en el sector de la construcción



© M. Crozet/OIT

La construcción se ha visto gravemente afectada por la crisis económica. La OIT estima que al menos cinco millones de trabajadores del sector han perdido su empleo en 2008.

Los problemas de las hipotecas de alto riesgo en el mercado inmobiliario nacional de Estados Unidos desencadenó la crisis financiera de 2007-2008, y el empleo en la construcción en este país fue una de las primeras víctimas del fenómeno. Entre septiembre de 2006 y el último trimestre de 2008, desaparecieron unos 780.000 puestos de trabajo. Los datos de otros países recabados por la OIT también son motivo de gran preocupación. En España, por ejemplo, el mercado inmobiliario comenzó a hundirse a mediados de 2007, y el pasado año se perdieron unos 500.000

empleos en la construcción. En el Reino Unido, el ejercicio de 2008 registró una pérdida acumulada de 100.000 puestos de trabajo. En Irlanda, que había venido disfrutando de un notable boom inmobiliario, el sector se desplomó el año pasado, con la consecuente desaparición del 15 al 20% del empleo en la construcción.

Se han registrado despidos en muchos otros lugares del mundo, incluidas Australia, Kenya, Sudáfrica y el Caribe, área en la que se ha suspendido la construcción de grandes complejos turísticos. También en China y Rusia se han producido despidos. En China, más del 10% de los 40 millones de trabajadores del sector perdieron su empleo el pasado ejercicio, según el estudio de la OIT.

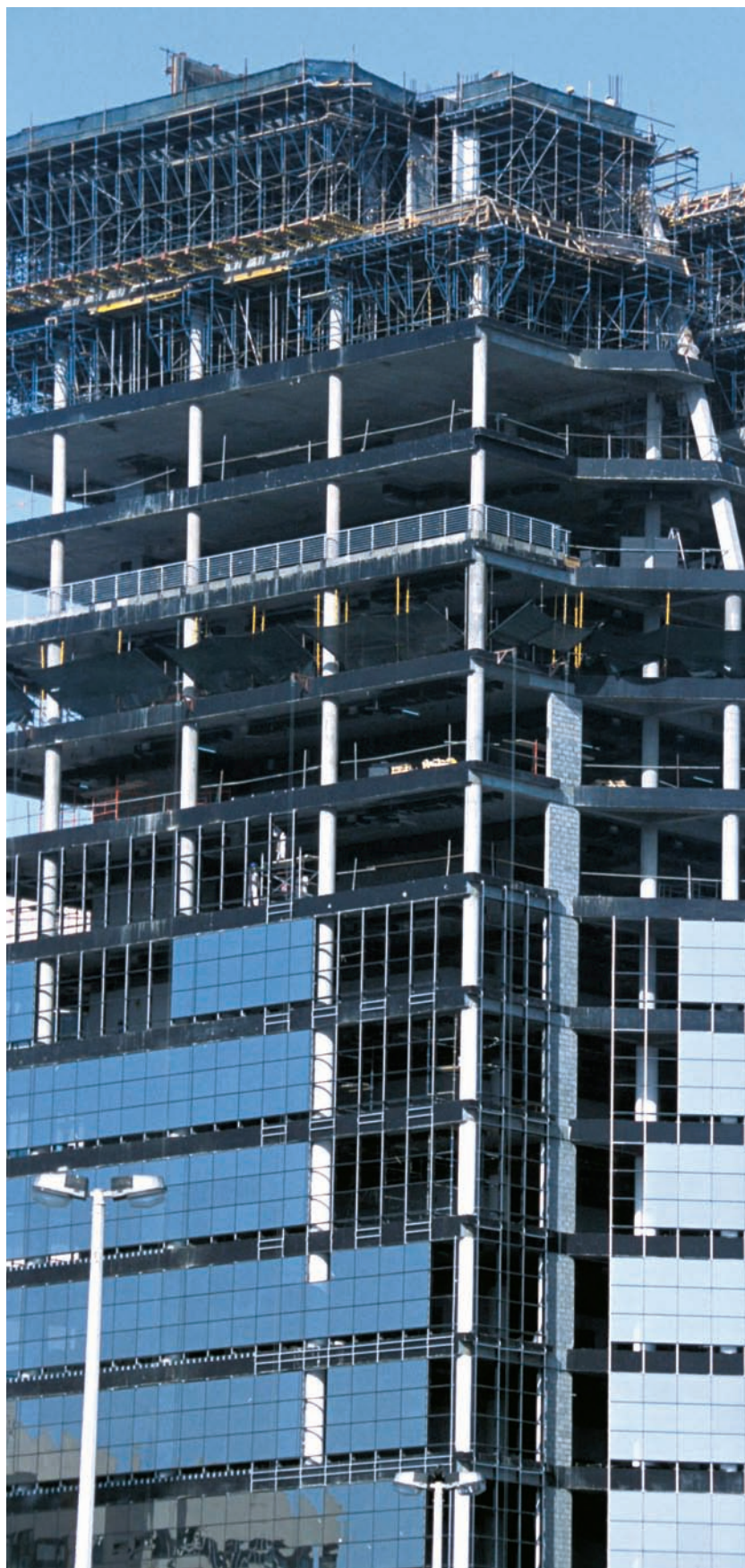
El sector de la construcción se sirve de trabajado-

res de baja remuneración y escasa cualificación y, por ello, constituye un importante empleador en todo el mundo de mano de obra migrante. La OCDE, en su informe *Perspectivas de las Migraciones Internacionales*, publicado el pasado mes de septiembre, afirma que los trabajadores migrantes abundan en el sector de la construcción de muchos países miembros de la OCDE, entre los que figuran Austria, la República Checa, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Portugal, España, Suiza y Estados Unidos. En este sentido, estos trabajadores se han visto especialmente afectados por el deterioro del sector, y en algunos casos, no sólo han perdido su medio de vida, sino también sus derechos de residencia en el país en el que trabajaban. Las estimaciones indican que, en los Estados del Golfo, donde la mano de obra migrante ha sostenido en gran medida el reciente auge de la construcción, se despidió a 150.000 trabajadores extranjeros en 2008. La OIT refiere asimismo el ejemplo de la Federación Rusa, en la que más de 20.000 trabajadores turcos fueron enviados recientemente de vuelta a sus lugares de origen.

Por desgracia, es muy poco probable que los trabajadores migrantes así afectados encuentren un trabajo equivalente en sus países de origen. Su grave situación no suele reflejarse en las estadísticas oficiales de desempleo en los países en los que han estado trabajando.

La OCDE critica la adopción de un enfoque a corto plazo sobre la utilización de mano de obra migrante: Ángel Gurría, Secretario General de la OCDE ha realizado un llamamiento para que la migración se gestione mediante la consideración de una perspectiva global a largo plazo. “Es probable que muchas de las necesidades de mano de obra poco cualificada en los países de la OCDE persistan. Los ciclos de oleadas consecutivas de trabajadores migrantes temporales que entran y salen del país para ocupar los mismos puestos de trabajo son ineficaces”, señaló ante su audiencia en la presentación del informe de *Perspectivas de la Migración* del año pasado.

Un reciente informe de la OIT¹ contiene un conjunto de pasos que recomienda el sector de la construcción, incluyendo la búsqueda de sinergias con la iniciativa de los empleos “verdes”. Se aboga por un diálogo social sectorial encaminado a tratar los aspectos laborales y sociales de la crisis, haciendo especial hincapié en las consecuencias para los trabajadores migrantes y las pequeñas empresas. “Hasta la fecha, la acción de las políticas en los sectores afectados se ha centrado a nivel doméstico, con escasa consideración por las respuestas sectoriales coordinadas a escala mundial” y el informe sugiere que “en este ámbito, el diálogo sectorial sobre formulación de políticas resultará fundamental para hacer frente a esta brecha”.



© P. Deleche/OIT

¹ “The current economic global crisis: Sectoral aspects”, Part 2: The construction industry (p.6-13), GB.304/STM/2/2, 304ª Sesión del Consejo de Administración, Oficina Internacional del Trabajo, marzo de 2009.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103437.pdf

Día Mundial contra el Trabajo Infantil 2009

Dar una oportunidad a las niñas



© OIT PHOTO



¹ *Demos una oportunidad a las niñas: Luchar contra el trabajo infantil: una clave para el futuro* (OIT-IPEC 2009). ISBN: 987-92-2-122374-0 (impreso) 978-92-2-122375-7 (web pdf).

La crisis financiera mundial podría empujar a un número creciente de menores, y en especial de niñas, hacia el trabajo infantil, según un nuevo informe publicado por la OIT el 12 de junio, con ocasión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil.

El informe de la OIT, titulado “Demos una oportunidad a las niñas – Luchar contra el trabajo infantil: una clave para el futuro”¹, señala que, aunque estimaciones recientes a escala mundial indican que el número de niños que trabajan ha caído, la crisis financiera amenaza con minar tales avances.

“Presenciamos un progreso real en la disminución del trabajo infantil. Las decisiones políticas ante la actual crisis pondrán a prueba el compromiso al nivel nacional y mundial de avanzar aún más en esta lucha”, dijo Juan Somavía, Director General de la OIT.

El informe afirma que el riesgo de que las niñas sean obligadas a trabajar está vinculado al hecho de

que, en muchos países, las familias otorgan preferencia a los varones cuando se toman decisiones sobre la educación infantil. Añade que, debido al aumento de la pobreza como resultado de la crisis, las familias desfavorecidas con muchos hijos podrían verse obligadas a elegir cuáles de ellos deben permanecer en la escuela. En las culturas en las que se da un mayor valor a la formación de los hijos varones, las niñas corren el riesgo de tener que abandonar la escuela y, posteriormente, es probable que se incorporen a la población activa a una edad temprana.

Otros factores que pueden elevar las cifras de trabajo infantil son los recortes en los presupuestos nacionales de educación, y la caída en las remesas de trabajadores migrantes, ya que éstas contribuyen a menudo a mantener a los niños en los centros de enseñanza.

El Día Mundial contra el Trabajo Infantil de este año coincide además con el décimo aniversario del Convenio (núm. 182) de la OIT sobre la eliminación de las peores formas de trabajo infantil.

“Con 169 ratificaciones, faltan sólo 14 para alcanzar la ratificación universal por parte de nuestros países miembros”, dijo Juan Somavía. “Es una importante expresión de compromiso. Este Convenio hace un llamamiento a prestar especial atención a la situación de las niñas y queremos poner en evidencia los riesgos específicos que han de hacer frente durante la crisis. Proteger a las niñas –y a todos los niños– del trabajo infantil requiere de respuestas integradas que incluyen empleos para sus padres y medidas de protección social que los ayuden a mantener tanto a las niñas como a los niños en las escuelas. El acceso a la educación básica y a la formación para niñas y niños debe formar parte de las soluciones para el futuro”.

El informe de la OIT señala que las estimaciones más recientes a escala mundial indican que más de 100 millones de niñas son víctimas del trabajo infantil, y muchas se ven expuestas a algunas de sus peores formas. Las niñas afrontan varios problemas específicos que requieren una atención especial, entre los que figuran los siguientes:

- gran parte del trabajo que realizan las niñas se oculta a la luz pública, lo que genera riesgos particulares. La gran mayoría de los menores que desarrollan su labor en el trabajo doméstico en hogares de terceros son niñas, y periódicamente se denuncian abusos cometidos contra estos trabajadores;
- en sus propios hogares, las niñas realizan tareas domésticas en mucha mayor medida que los niños. Esta labor, combinada con la actividad económica fuera del hogar, impone una “carga doble” que eleva el riesgo de que las niñas abandonen la escuela; y
- en numerosas sociedades, las niñas se encuentran en una posición inferior y vulnerable, y es más probable que carezcan de formación básica.



© OIT PHOTO

El senador de EE.UU, Tom Harkin, participó en los eventos que marcaron del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil y el 10º aniversario del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil. En su alocución en la Conferencia Internacional del Trabajo, el senador Harkin advirtió que la recesión podría revertir lo ganado contra la abolición del trabajo infantil y urgió a la OIT a que redoblara su compromiso para erradicar el trabajo de los niños. Otros intervinientes en el evento fueron el Director General de la OIT Juan Somavía, y J.W. Botha y Sir Roy Traman, portavoces respectivos de los grupos de empresarios y de trabajadores en el Comité sobre Trabajo Infantil de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1999.

Tales condiciones restringen gravemente sus oportunidades de futuro.

El informe subraya la importancia de invertir en la educación de las niñas como manera eficaz de combatir la pobreza. Las niñas que han recibido instrucción tienen más posibilidades de tener mejores ingresos como adultas, de contraer matrimonio siendo más mayores, de tener menos hijos y que éstos sean más sanos, y de gozar de un mayor poder de decisión en el hogar. También es más probable que se esfuercen por educar a sus hijos, contribuyendo así a erradicar el trabajo infantil en el futuro.

<http://www.ilo.org/public/english/wdacl/flash09/index.html>

VISIÓN DE LOS NIÑOS DEL TRABAJO INFANTIL
EXPOSICIÓN INAUGURADA EN LA OIT DE GINEBRA PARA EL DÍA MUNDIAL CONTRA EL TRABAJO INFANTIL, 12 DE JUNIO DE 2009



© A. Dubois/OIT

Reunión en la OIT para debatir el impacto



En el contexto de una desaceleración mundial del empleo en el sector del petróleo y el gas, altos representantes de gobiernos, y organizaciones de trabajadores y de empleadores debatieron el estado de las relaciones laborales en dicho sector en la reunión celebrada en la sede de la OIT en Ginebra, del 11 al 14 de mayo.

Un nuevo informe¹ de la OIT preparado para la reunión señala que el empleo en el subsector de la extracción de petróleo y gas alcanzó un máximo de unos 4 millones de puestos de trabajo en 2004, y que descendió gradualmente a unos 3 millones en 2006. Se estima que otros 1,5 millones de trabajadores desarrollan su labor en la industria de las refinerías de petróleo.

El informe prevé asimismo un déficit de más de 6.000 trabajadores cualificados en la industria petrolera para 2010. “Es una estimación conservadora. La realidad podría ser peor. La carencia de trabajadores cualificados tiene sus raíces en los despidos y la falta de contratación durante el decenio de 1990, y en la percepción de condiciones de trabajo precarias y peligrosas, lo cual ahora se ve agravado a causa de la crisis económica”, dijo Elizabeth Tinoco, Directora del Departamento de Actividades Sectoriales de la OIT (SECTOR).

Según el informe, la volatilidad del empleo en el sector dio lugar a un aumento sostenido del trabajo subcontratado, que se ha convertido en la norma en la industria petrolera y ha causado problemas en el campo de las relaciones laborales. El informe

¹ *El diálogo social y las relaciones laborales en la industria del petróleo,*

Informe para debate en la Reunión tripartita sobre la promoción del diálogo social y las buenas relaciones laborales desde la prospección y producción hasta la

distribución de petróleo y gas, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra 2009,

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmoge09/tmoge-r.pdf>



de la crisis en el sector del petróleo y el gas

observa una “dualización” de la mano de obra entre trabajadores centrales y periféricos, y señala que, a menudo, unas prácticas de empleo complejas generan dificultades para determinar la identidad del empleador, lo que afecta en ocasiones a los resultados de la negociación colectiva.

El informe observa además brechas salariales importantes, dependiendo de la ocupación, las destrezas y el género, y pone de relieve las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo. Se estima que los trabajadores con contrato de obra tienen el doble de probabilidades que los trabajadores regulares de plantilla de ser víctimas de accidentes mortales, y que los trabajadores de edades comprendidas entre 21 y 35 años son más propensos a los accidentes que los de cualquier otro grupo de edad. Afirma asimismo que, a pesar de la imagen del trabajo en plataformas de alta mar como una actividad más peligrosa que la que se realiza en tierra firme, la tasa de accidentes mortales de la segunda supera en casi un 200% a la registrada en la primera.

En lo que atañe a las relaciones laborales, el informe de la OIT observa que los niveles de sindicación son bajos y caen en todo el sector petrolero, aunque la afiliación sindical está más extendida en la industria de las refinerías que en la de la prospección y la producción. Es extremadamente escasa en las instalaciones en alta mar y entre las trabajadoras. En la reunión se debatió la manera de garantizar que se respeten los derechos de los trabajadores.

“La escasez de trabajadores cualificados es un fenómeno mundial que afecta de manera particular a la industria petrolera, porque necesita cualificaciones superiores para poder operar”, dijo Elizabeth Tinoco. “Las empresas de petróleo han diversificado los procesos de contratación para satisfacer sus necesidades actuales y futuras. Los esfuerzos realizados por las empresas incluyen importantes inversiones en educación y formación. Pero la industria petrolera por sí sola no puede aumentar de manera suficiente la reserva de trabajadores cualificados. Los gobiernos tienen un papel clave que desempeñar. El informe sugiere que es necesario emprender un diálogo entre gobiernos e industria petrolera, incluyendo a los sindicatos, de manera de que el grueso de los trabajadores cualificados que ingresa en la fuerza laboral esté bien capacitado para trabajar en la industria petrolera”.



© M. Crozet/OIT

Diálogo social en tiempos de crisis: lecciones del pasado

A los 30 "años gloriosos" posteriores a la segunda guerra mundial, que se caracterizaron por un crecimiento económico sostenido, un empleo casi pleno y un incremento regular del nivel de vida en la mayoría de los países industrializados, les siguió un período de recesión económica, inflación elevada, déficit presupuestarios crecientes e incremento del desempleo. Ludek Rychly, experto en diálogo social de la OIT, revisa el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores en una perspectiva histórica.

El acusado aumento de la competencia internacional, así como la drástica elevación de los precios de la energía, especialmente tras la primera crisis del petróleo en 1973, dieron lugar a una caída casi universal de la manufacturación tradicional, un sector altamente sindicalizado que, durante décadas, había constituido la piedra angular de las economías nacionales. Los sistemas nacionales de relaciones laborales tuvieron que adaptarse a un entorno muy diferente, y abordar nuevas tareas.

En Bélgica, esta crisis ejerció un efecto dramático en la negociación colectiva y otras formas de diálogo social, sobre todo después de 1975. La falta de consenso entre los interlocutores sociales sobre aspectos como la reducción de los costes laborales y los despidos impidió, durante un breve período, la continuación del tradicional diálogo intersectorial de escala nacional. El Gobierno "adoptó medidas drásticas, impuso una política de rentas de amplio alcance, congeló los salarios y atenuó los efectos de las cláusulas negociadas sobre el coste de la vida".

Sin embargo, finalmente, la moderación salarial se logró mediante una combinación de medidas legales y negociadas. En febrero de 1981 se promulgaron nuevas leyes que contemplaban medidas obligatorias de restricción salarial en el caso de que empleadores y sindicatos no pudieran formalizar

un acuerdo nacional. Sin embargo, el acuerdo se logró, y devino vinculante en virtud de un decreto real.

El conocido caso de Irlanda pone de relieve que el diálogo social, sobre todo cuando recibe el apoyo del Estado, puede proporcionar una respuesta a situaciones de dificultad económica grave. En un marco de problemas estructurales graves caracterizados por niveles de desempleo e inflación elevados, los interlocutores sociales y el gobierno lograron convenir en 1987 el Programa de Recuperación Nacional, el primero de una serie de convenios tripartitos.

Aunque en dicho acuerdo se trataban esencialmente los salarios y la disposición de los sindicatos a moderar los aumentos salariales a cambio de beneficios fiscales, posteriores convenios de partenariat han sido más ambiciosos en su contenido y han abordado una amplia gama de cuestiones económicas y sociales.

En Italia, la recesión "fue testigo de cambios radicales en la estructura y el contenido de la negociación colectiva, así como en las partes que la llevan a cabo." El Estado intervino de varias maneras: desempeñando un papel activo en la resolución de conflictos laborales nacionales, aprobando la "legislación negociada" y, desde principios del decenio de 1980, participando en importantes convenios tripartitos.

En los convenios tripartitos de 1983 y 1984 se abordó no sólo la indexación salarial automática, sino también cuestiones de mayor alcance como el fomento del empleo, la reducción del tiempo de trabajo y la regulación del mercado laboral. Italia continuó utilizando convenios tripartitos (pactos) en el decenio de 1990.

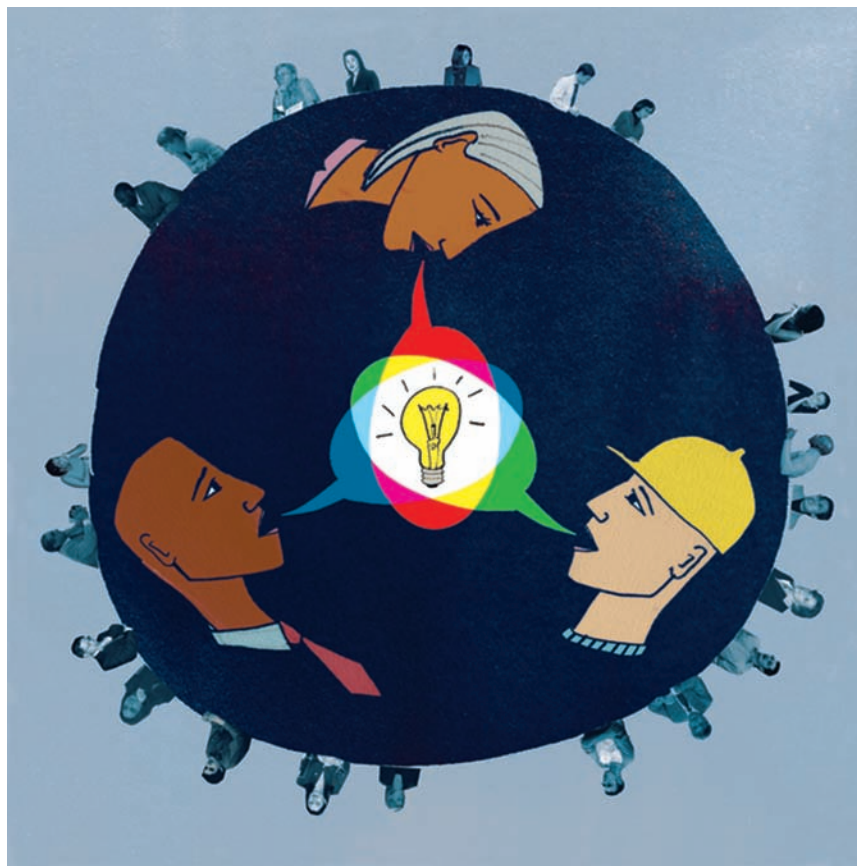
Países Bajos, en el decenio de 1970 y la primera mitad del de 1980, pasó por la traumática experiencia de un acusado aumento del desempleo, dificultades estructurales, elevados tipos de interés y défi-

cit presupuestarios crecientes. Estas dificultades representaban no sólo un reto para el estado del bienestar neerlandés, sino también para el tradicional “sistema de pólderes” basado en el compromiso en el modelo de diálogo social y en la obtención de ayudas públicas para la implementación de políticas. Las relaciones entre los grupos de interés se volvieron hostiles, y parecía imposible que empleadores y trabajadores alcanzaran un acuerdo.

El famoso Acuerdo de Wasenaar entre los interlocutores sociales, logrado en 1982 sorprendentemente después de años de discrepancias, representó un verdadero punto de inflexión en la lucha contra la miseria económica y el desempleo en la década de 1970 y principios de la de 1980. Constituyó asimismo el punto de partida para la recuperación del mercado de trabajo y el rendimiento en el empleo a finales de la década de 1980 y en la de 1990. El Acuerdo señala que “la mejora estructural del empleo requiere la recuperación del crecimiento económico, precios estables, y el refuerzo de la competitividad de las empresas combinado con una elevación de las retribuciones”. Paradójicamente, fue el Gobierno el que contribuyó notablemente a la consecución del Acuerdo, ya que, “obligados por la sobra amenazante de la intervención pública, los interlocutores sociales se reunieron y se aceptaron mutuamente como socios en la negociación”.

Japón entró en un período de recesión prolongada a mediados de la década de 1970. La crisis provocó cambios estructurales y, en muchos sectores como el del acero, la construcción naval y la ingeniería, aparecieron graves problemas de exceso de personal. No obstante, a diferencia de la mayoría de los demás países industrializados, Japón consiguió superar este período sin una inflación persistente, sin un elevado nivel de desempleo o sin un gran número de huelgas. Algunos observadores creen que el sistema japonés de negociación colectiva, complementado por un elaborado sistema conjunto de consulta, facilitó la transformación y la modernización de la economía japonesa durante esta fase, y contribuyó a evitar conflictos sociales graves.

En el decenio de 1980, los **Estados Unidos** se vieron notablemente afectados por un rendimiento económico deficiente, al que siguió una recuperación débil. Al mismo tiempo, las innovaciones y los recortes de gastos en respuesta a la importante competencia extranjera, combinados con la desregulación impulsada por la Administración, ejercieron una enorme presión sobre el sistema de relaciones laborales. Se adoptó en gran medida la negociación de concesiones, y las cuestiones dominantes fueron la mejor manera de proporcionar seguridad en el empleo y en la percepción de ingresos. Muchas de las negociaciones de concesiones en el decenio de 1980 se basaron en conocidas técni-



© OTT/Gill Burton

cas empleadas para hacer frente a la adversidad económica: preaviso de los cambios, reconversión profesional, indemnizaciones por despido, primas a la jubilación anticipada, reparto del trabajo, traslados entre centros de trabajo, indemnizaciones por traslado, prestaciones de desempleo suplementarias, cláusulas de desgaste y el salario mínimo garantizado.

En lo que se refiere a las relaciones laborales, la principal lección de los decenios de 1970 y 1980 es que la crisis puede ejercer efectos perjudiciales en los sistemas de relaciones laborales consolidados. Sin embargo, estos efectos nocivos son temporales si los sistemas disponen de la capacidad para adaptarse, si cuentan con el apoyo de políticas públicas adecuadas e instituciones eficaces, y si existe una voluntad común de alcanzar compromisos. Como ilustra el caso de Irlanda, una experiencia positiva en el uso del diálogo social como herramienta para abordar la crisis puede propiciar el inicio de una época nueva y duradera en las que las relaciones laborales contribuyan a la prosperidad.

Por último, la experiencia respecto a la negociación de concesiones pone de relieve el pragmatismo de estos procesos a escala empresarial. En cualquier caso, en el contexto de la crisis actual, que no desencadenaron los salarios elevados, la aplicación de la moderación salarial como modelo general parece constituir una solución más que problemática.

Construir sociedades dignas:

El replanteamiento del papel de la seguridad social en el desarrollo

En un contexto de lucha de la población para afrontar las consecuencias económicas y sociales de la crisis, existe una necesidad creciente de sistemas de protección social. A pesar de los esfuerzos internacionales para establecer un plan exhaustivo de seguridad social, a un enorme porcentaje de la población mundial se le sigue negando el derecho a la protección social. Una nueva publicación de la OIT, *Building decent societies: Rethinking the role of social security in development*¹ (Construir sociedades dignas: el replanteamiento del papel de la seguridad social en el desarrollo) aborda la cuestión de si, y en qué medida, los sistemas de protección en general, y la seguridad social en particular, deben pasar a ocupar un lugar más prioritario en la agenda de implementación de políticas en el mundo.

Aunando acontecimientos históricos y contemporáneos de la protección social en los países de la OCDE y en desarrollo, y considerando en especial la actual crisis financiera y económica mundial, el libro contempla nuevas estrategias internacionales que pueden establecer la seguridad social, atenuar la pobreza y contribuir al desarrollo económico y social. El libro concluye señalando que, para alcanzar tal

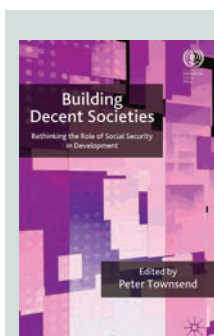
objetivo, los países de bajos y medios ingresos requieren sistemas de seguridad social de una escala equiparable a la de los sistemas que operan en países con elevados ingresos.

En la actualidad, los 30 países de la OCDE dedican una media superior al 13% del PIB directamente a la seguridad social, lo que contrasta drásticamente con los países de bajos ingresos, que contribuyen, como media, con un porcentaje inferior al 2%. A fin de remediar esta discrepancia, es necesario extraer lecciones de las políticas económicas y sociales de ambos grupos de países.

La protección social en Europa y la OCDE

Los sistemas de protección social en Europa y los países de la OCDE han evolucionado a lo largo de más de un siglo. Actualmente, los elevados niveles de gasto social suelen asociarse a un grado de pobreza bajo, aunque hay excepciones como Estonia, Polonia y Eslovaquia, donde, a pesar de unos niveles de gasto generosos, la escala de la pobreza sigue siendo alta. Con la integración y el desarrollo del mercado interior, la Unión Europea (UE) se ha visto sometida a una presión creciente para adaptar un nuevo modelo de desarrollo de la protección social basado en la justicia social y la solidaridad, en lo que constituye una política social de la UE financiada a escala de la Unión.

Los sistemas de seguridad social en la OCDE son una combinación de medidas universales y selectivas; sin embargo, todos los países de esta organización aceptan la creencia subyacente en que la seguridad social constituye un medio de modernización y crecimiento sostenible, así como un factor fundamental para la atenuación de la pobreza a escala nacional. Si los sistemas de seguridad social de la OCDE tuvieran que ser adoptados por países de bajos ingresos, tendrían que realizarse cambios esenciales en los que se tenga en cuenta la economía mundial.



¹ Peter Townsend, *Building decent societies: Rethinking the role of social security in development*, ISBN 978-92-2-121995-8. OIT, 2009 (co-publication with Palgrave Macmillan Publishers). See also page 36.

La cuestión de si tales modelos pueden importarse a los países en desarrollo depende de las diferencias en la voz política del país. Las democracias ricas cuentan con programas relativamente igualitarios; algunos universales, y otros orientados a los grupos de renta más desfavorecidos. Por otro lado, en muchos países en desarrollo, prevalecen aún programas regresivos, o incluso elitistas. El modelo europeo de bienestar, aunque nunca pueda ser emulado plenamente, proporciona en cualquier caso una referencia de utilidad para los reformadores del estado del bienestar de los países en desarrollo.

Experiencias de los países con bajos ingresos

En los países en desarrollo, los sistemas de seguridad social adolecen de una desesperante escasez de recursos y se caracterizan por una gran diversidad. Hace un siglo, las potencias coloniales en Asia, África y el Caribe introdujeron regímenes de baja cobertura que beneficiaban fundamentalmente a los funcionarios y a los empleados de grandes empresas en lo tocante a la atención sanitaria, los permisos de maternidad, las prestaciones por discapacidad y las pensiones. La mayor parte de la población, y en especial los pobres del medio rural, carecía de ayudas en efectivo. En la actualidad, el reto principal consiste en extender la cobertura de la seguridad social a la población en su conjunto.

A pesar de las tradicionales dudas de gobiernos y donantes, los estudios ponen de relieve que pueden existir sinergias positivas entre las políticas de protección social, y de crecimiento agrario. El Gobierno de Etiopía, por ejemplo, ha abordado con éxito el paso de un planteamiento basado en “primero alimentación”, a otro denominado “primero dinero en efectivo”. Los estudios realizados en Bangladesh, Etiopía y Malawi respaldan en general el refuerzo a largo plazo del gasto en protección social, y los programas ejercen el efecto positivo de crear activos comunitarios, como el suelo, la conservación del agua, y carreteras, así como activos agrarios para los hogares, incluido el ganado.

Sudáfrica, por su parte, heredó un sistema de asistencia social que se igualó a todas las razas, se amplió y, en 1998, se complementó con una prestación en efectivo para niños de corta edad. Para 2010 existirá un nuevo fondo obligatorio y contributivo, relacionado con los ingresos, que constituirá un vehículo para los ahorros de jubilación, el seguro de desempleo y las prestaciones por discapacidad y fallecimiento, así como un notable paso adelante hacia la consecución de un sistema global.

Un reto fundamental para el desarrollo del estado del bienestar en Sudáfrica y otros lugares es la falta de una política de asistencia social coherente o exhaustiva frente a la epidemia del VIH/SIDA. Vinculado a este hecho se plantea el problema a gran escala de garantizar un sistema de cobertura universal de la asistencia sanitaria. La mayoría de los 100 millones de personas empujadas a situaciones de pobreza en todo



© OIT/Gill Burton

The key challenge today is to extend coverage of social security to the population as a whole... and introduce a basic social protection floor in all countries...

el mundo por las facturas médicas reside en países en desarrollo. Una interesante excepción es la de Tailandia, donde se logró la cobertura universal en sólo 27 años (frente a los 70 años que les llevó a los países desarrollados), implementando amplias políticas a favor de los pobres y del medio rural.

Promoción de la seguridad social a escala mundial

Las principales estrategias de las Naciones Unidas y de todos los organismos internacionales deben consistir en el fomento a escala mundial de unos mínimos en materia de seguridad social, como elemento primordial de las políticas de atenuación de la pobreza, y de las políticas de desarrollo de mayor alcance, que permitan a los países crecer con equidad. La rápida expansión de la seguridad social universal en los países de bajos ingresos está plenamente fundada. Se trata de un potente mensaje que ha cobrado especial relevancia respecto a la crisis financiera y económica mundial de 2008-2009, y ha comenzado a abrirse paso en los debates sobre política de desarrollo. Los esfuerzos nacionales e internacionales conjuntos encaminados a introducir una plataforma mínima de protección social básica en todos los países, como solicitaron gobiernos, trabajadores y empleadores en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT en junio de 2009, constituyen un significativo paso adelante en este sentido.

Conferencia Internacional del Trabajo

La sesión de junio de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo no sólo aprobó un histórico Pacto Mundial para el Empleo, sino que también consideró una amplia gama de asuntos, entre las que figuran un nuevo instrumento de la OIT relativo al VIH/SIDA

y el mundo del trabajo, el coste económico y social del trabajo forzoso en todo el mundo, el efecto dado a los Convenios y Recomendaciones de la OIT, y la igualdad de género como cuestión transversal en el Programa de Trabajo Decente de la OIT.



La Conferencia celebró el primero de los dos debates sobre una nueva norma internacional del trabajo sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo. En el marco de una epidemia creciente, agravada por la repercusión de la crisis financiera en los presupuestos sanitarios, la asistencia al desarrollo y los programas de tratamiento, el Comité combinó una sensación de urgencia con un compromiso con la acción práctica, el consenso y la colaboración.

Se prevé que un instrumento centrado en el VIH y el mundo del trabajo otorgará un nuevo impulso a los programas de prevención y las medidas antidiscriminación a escala nacional y en los lugares de trabajo, y contribuirá a reducir las incertidumbres relacionadas con la salud. Asimismo, reforzará la contribución del mundo del trabajo a la consecución del acceso universal a los recursos de prevención, tratamiento, atención y apoyo en el ámbito del VIH, y promoverá la recopilación y el seguimiento de información. En

junio de 2010 tendrá lugar un segundo debate sobre la Recomendación propuesta.

La Conferencia evaluó además la igualdad de género en el ámbito laboral, un valor fundamental de la OIT y un componente esencial del Programa de Trabajo Decente de la Organización. Su Comité de Igualdad de Género informó de los avances efectivos logrados hacia la consecución de la igualdad entre hombres y mujeres desde 1985, cuando la CIT celebró por última vez un debate general sobre la cuestión. No obstante, también reconoció que sigue habiendo grandes dificultades: las mujeres asumen aún la mayoría de las responsabilidades familiares, lo que entorpece a menudo su participación plena en el mercado laboral y su habilitación económica; siguen ganando menos que los hombres a cambio de trabajos de igual valor; su presencia en la economía informal y en los puestos de trabajo poco cualificados y escasamente remunerados es excesiva, y continúan ocupando pocos puestos de dirección.



LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: UNA VISIÓN GENERAL

La 98ª Conferencia Internacional del Trabajo aprobó un programa y un presupuesto para el bienio 2010-2011 de 726,7 millones de dólares, lo que supone el mantenimiento del mismo nivel de recursos que en 2008-2009. Más de 4.000 delegados de gobiernos, trabajadores y empleadores, procedentes de 183 Estados miembros de la OIT, participaron en la Conferencia.

Los delegados afirmaron que la crisis económica mundial pone en peligro los frágiles avances logrados en la capacitación de las mujeres, pero también plantea la posibilidad de configurar nuevas respuestas de política de igualdad de género, con medidas que proporcionan mejores oportunidades de conciliar las responsabilidades laborales y familiares, tanto para los hombres, como para las mujeres. La futura labor de la OIT, y las respuestas a las crisis del empleo, deben ayudar a los mandantes a generar igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en lo que atañe a la educación y la formación para la adquisición de destrezas, el reparto de responsabilidades familiares, la remuneración del trabajo, el empleo en la economía formal y el desarrollo de la iniciativa empresarial. Un informe preparado para la Conferencia pone de relieve buenas prácticas en la superación de los déficit de igualdad de género respecto al acceso a las oportunidades de empleo, la protección y el diálogo social y los derechos en el trabajo. Durante la sesión plenaria, los delegados trataron el último informe de la OIT sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, en el que se describe "una sombría situación humana, económica y social, eclipsada por las negociaciones de paz estancadas".

En la sesión plenaria de la Conferencia del 9 de junio se debatió el Informe global anual de la OIT sobre trabajo forzoso. En el documento, titulado "El coste de la coerción" se estima el "coste oportunidad" de la coerción a los trabajadores afectados por las prácticas de trabajo forzoso en términos de ingresos perdidos en más de 20.000 millones de dólares de Estados Unidos (véase más adelante un artículo específico al respecto).

Normas internacionales del trabajo

El Comité de la Conferencia sobre la Aplicación de Convenios y Recomendaciones examinó 25 casos específicos que abarcan toda la gama de intereses abordados por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su informe remitido a la Conferencia*.

El Comité volvió a celebrar una sesión especial sobre la aplicación por Myanmar del **Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)**, medidas de seguimiento adoptadas en el contexto del artículo 33 de la Constitución de la OIT.

A pesar de reconocer algunos pasos limitados dados por el Gobierno de Myanmar, incluida la nueva extensión de un mecanismo de reclamaciones sobre trabajo forzoso, el Comité considera que tales pasos son totalmente inadecuados. Insta firmemente al Gobierno a aplicar plenamente y sin demora las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, así como los comentarios y observaciones del Comité de Expertos. Más en concreto, pidió al gobierno que adopte las medidas necesarias para procurar la conformidad de los textos legislativos pertinentes y la nueva Constitución con el Convenio núm. 29 de la OIT, que garantice la erradicación plena de las prácticas de trabajo forzoso persistentes y generalizadas, que se ocupe de que los culpables del trabajo forzoso, ya sean civiles o militares, sean perseguidos y castigados con arreglo al Código Penal, que publique una declaración autorizada al más alto nivel en la que se confirme claramente a la población de Myanmar la política del Gobierno para la erradicación del trabajo forzoso y su intención de perseguir a los culpables de esta forma de abuso, que apruebe un folleto, redactado con un lenguaje sencillo y accesible, sobre el funcionamiento del mecanismo de gestión de quejas sobre trabajo forzoso, y que acabe con los continuos problemas relativos a la capacidad física de las víctimas de trabajo forzoso y de sus familias para formular quejas.

El Comité también tomó nota con gran preo-

cupación de las continuadas violaciones de los derechos humanos en Myanmar, incluida la detención de Aung San Suu Kyi. El Comité realizó un llamamiento a favor de su liberación, de la de otros presos políticos, y de activistas sindicales. Solicitó asimismo la inmediata liberación de las personas asociadas a la operación del mecanismo de gestión de reclamaciones y de las que se encuentran encarceladas en la actualidad.

Myanmar figura asimismo consignada como caso de omisión continua relativo a la aplicación del **Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**. El Comité recordó que la persistencia del trabajo forzoso no puede disociarse de la situación generalizada de completa ausencia de libertad sindical y la persecución sistemática de los que tratan de sindicarse.

El Comité llamó también la atención de la Conferencia respecto a otros dos casos especiales. En el caso de Irán, relativo a la aplicación del **Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, el Comité mantiene su preocupación respecto a la falta de datos que acrediten la consecución de algún avance real en la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, y expresó su continua inquietud en cuanto a la condición de las minorías religiosas y étnicas en lo que atañe a la igualdad en su acceso al empleo y la ocupación.

En el caso de Swazilandia, el Comité instó al Gobierno a garantizar la liberación de las personas detenidas por ejercer sus libertades civiles y lamentó que, aunque dicho Gobierno lleva algún tiempo beneficiándose de la asistencia técnica de la OIT, las enmiendas que se solicitan desde hace años para adecuar la legislación nacional al **Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**, siguen aún pendientes de aprobación.

La Encuesta general analizada por el Comité de la Conferencia este año versó sobre el **Convenio (núm. 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981**, la **Recomendación (núm. 164) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981** y el **Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981**.

* Para más información, por favor, acceder a:

http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/98thSession/comm_reports/lang--en/index.htm

El Comité aprobó las conclusiones a su debate, en las que se exponen los elementos de un Plan de acción para el fomento de estos instrumentos.

La Conferencia Internacional del Trabajo tiene por cometido adoptar normas internacionales del trabajo y supervisar su cumplimiento, establecer el presupuesto de la Organización y elegir a los miembros del Consejo de Administración. Desde 1919, la Conferencia ha servido de impor-

tante foro internacional para debatir sobre cuestiones sociales y laborales de alcance mundial. Cada uno de los 183 Estados Miembros de la OIT tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos por parte del Gobierno y otros dos en representación, respectivamente, de los trabajadores y de los empleadores, cada uno de los cuales puede hacer uso de la palabra y votar con plena independencia.

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN DE LA OIT ELIGE NUEVO PRESIDENTE EL COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL CITA LOS CASOS DE MYANMAR, CAMBOYA Y LA REPÚBLICA ISLÁMICA DE IRÁN



Sir Leroy Trotman



Sr. Funes de Rioja

El Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) eligió a Maria Nazareth Farani Azevêdo, Embajadora de Brasil y Representante Permanente de Brasil ante la Oficina de Naciones Unidas en Ginebra, como Presidente del período de sesiones 2009-2010.

En su 305ª sesión, el Consejo consideró además diversos asuntos, entre los que figura un informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

La Sra. Azevêdo sustituye a S.E. Zdzislaw Rapacki, Embajador de Polonia a la Conferencia sobre el Desarme y Representante Permanente de Polonia ante la Oficina de Naciones Unidas en Ginebra, quien ejerció como Presidente del Consejo de Administración durante la Reunión de 2008-2009.

Entre 2003 y 2007, Farani Azevêdo trabajó directamente con el Ministro de Relaciones Exteriores, inicialmente como asesora en asuntos políticos y, desde 2005, como Jefa de Gabinete. En 2004-05, la Embajadora Azevêdo fue Jefa de Negociaciones del Presidente Lula para su iniciativa "Acción contra el hambre y la pobreza". Desde septiembre de 2008, es la Representante de Brasil ante las Naciones Unidas y otras Organizaciones Internacionales en Ginebra.

Sir Leroy Trotman, Secretario General del Sindicato de Trabajadores de Barbados y portavoz del grupo de trabajadores ante el Consejo de Administración, fue reelegido como vicepresidente en representación de los trabajadores. Daniel Funes de Rioja, presidente del Departamento de Política Social de la Unión Industrial Argentina y presidente

del Grupo de los Empleadores de la Organización de Estados Americanos de 1995 a 1998, fue reelegido vicepresidente empleador.

Estas tres personas formarán la Mesa del Consejo de Administración durante el período 2009-10. El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces al año en Ginebra. Toma decisiones sobre la política de la OIT y determina el programa y presupuesto de la Organización, que se compone de 183 Estados miembros. Como seguimiento a los debates de la Conferencia Internacional del Trabajo, representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores acogieron favorablemente la aprobación del "Pacto Mundial para el Empleo" durante la Conferencia celebrada hoy aquí, y realizaron un llamamiento a favor de una acción práctica inmediata encaminada a su aplicación. El Pacto fue elaborado para orientar las políticas nacionales e internacionales que tienen como objetivo estimular la recuperación económica, crear empleos y ofrecer protección a los trabajadores y a sus familias en todo el mundo.

El Consejo de Administración aprobó el 354º informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT. En su reunión actual, el Comité examinó 26 casos. En total, hay 134 casos presentados ante el Comité. El Comité llamó especialmente la atención respecto a los casos de Myanmar, Camboya y la República Islámica de Irán (para más información, véase http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang--en/WCMS_108519/index.htm).

La OIT a los 90: trabajar para la

La sesión de junio de la Conferencia Internacional del Trabajo brindó la oportunidad perfecta para conocer directamente de las regiones la manera en que celebraron el 90° aniversario de la OIT, así como lo que esperan de la Organización en el futuro. El objetivo de las celebraciones había sido celebrar una “cumbre mundial a escala local”. Se ha cumplido con 200 eventos en 120 países, en los que han intervenido miles de participantes, desde Jefes de Estado y de Gobierno, a ciudadanos anónimos.

En África, la diversidad de actividades desarrolladas en 49 países englobó una exposición fotográfica en Etiopía, la difusión de monedas y sellos conmemorativos en Egipto, procesiones populares en la República Democrática del Congo y Ghana, canciones sobre el trabajo decente en Madagascar y las Seychelles, y marchas con niños en Marruecos y Níger. También tuvieron lugar concursos de poesía y ensayos en Camerún, Namibia y Swazilandia, así como encuentros tripartitos de baloncesto en Guinea, y de fútbol en Sudán. Asimismo, en Argelia, la inauguración de la nueva Oficina de la OIT fue un momento muy emocionante.

Como destacó Charles Dan, Director Regional de la OIT para África, tal diversidad puso de relieve tres aspectos fundamentales. En primer lugar, se hizo hincapié en las urgentes prioridades actuales, y en particular, en las consecuencias de la crisis mundial para los pueblos africanos. El mensaje fundamental consistió en la importancia de una respuesta concertada con raíces en el desarrollo local, y de una economía social vibrante. En segundo lugar, se planteó la urgencia de llevar a la práctica programas de trabajo decente en países que salen de la crisis y, en tercer lugar, se promovió extensamente el tripartismo como herramienta de desarrollo de gran capacidad.

En Asia y el Pacífico, el Director Regional Yamamoto señaló que el propósito era conseguir que el ámbito del trabajo funcione mejor para el mundo. También en Asia, la crisis económica y social actual constituyó el tema subyacente en los 22 países que celebraron el aniversario. Los organizadores del 90° aniversario de la OIT aprovecharon la ocasión para

divulgar el mensaje de la continua relevancia de la OIT, mediante el contacto con otros interlocutores como ministerios de comercio e industria, y de asuntos de la mujer, los medios de comunicación, y la población en general, incluidos los niños. También participaron varios Jefes de Estado y de Gobierno, como en el caso de una innovadora proclamación del período comprendido entre el 21 de abril y el 1 de mayo como la “Semana de la OIT” por parte de la Presidenta de Filipinas.

Veintidós países de América Latina y el Caribe participaron en OIT 90, con tres actividades tripartitas. También en esta región, la ocasión brindó la oportunidad de establecer nuevos partenariados, en los que se incluyen, por ejemplo, a parlamentarios y a colectivos como el de los jóvenes. Se pusieron en marcha, asimismo, nuevas publicaciones e instrumentos, que van desde los mecanismos de protección social y certificación tripartita nacional de cualificaciones laborales, a una base de datos regional de estadísticas del trabajo. Se creó además un blog para la ocasión, en el que pueden compartirse conocimientos de manera interactiva y actualizada.

El Director Regional Jean Maninat llamó también la atención sobre a la crisis y la muy concreta respuesta manifestada por la Presidenta Kirchner, de Argentina, que puso de relieve la necesidad de que la OIT participe en los debates del G20, y posteriormente obtuvo el apoyo del Presidente brasileño Lula para enviar una carta conjunta a tal efecto a Gordon Brown, Primer Ministro del Reino Unido.

En Europa y Asia Central, la Directora Regional Petra Ulshoefer comenzó por subrayar el entusiasmo de los mandantes tripartitos y la participación de alto nivel que se movilizó entre los 20 países intervinientes. La diversidad de las actividades reflejó las prioridades nacionales, pero, al igual que en otras regiones, se hizo referencia a la crisis mundial y a la importancia de observar el principio de justicia social.

Al igual que en América Latina, se desvelaron planes para la incorporación de mecanismos regionales e internacionales en la agenda de actuaciones de la OIT. Por ejemplo, el Viceprimer Ministro belga anunció que el trabajo decente constituiría un aspecto importante en su próxima Presidencia de la UE. Las actividades se centraron en los logros nacionales alcanzados como resultado de la cooperación con la OIT a lo largo de los años, en el contexto de la universalidad de los valores de la Organización y de la permanente relevancia de éstos para cada contexto nacional. “90 años trabajando para la justicia social” fue el lema repetido para ilu-

justicia social en cinco continentes

minar la firme respuesta de la OIT a la crisis, en el pasado y en el presente, así como su capacidad para la adaptación y la modernización.

El intento de encauzar los diálogos locales para que tengan una significación y una repercusión de ámbito mundial, en palabras del Director General, se documentó adecuadamente en esta revisión

general preliminar efectuada por los Directores Regionales. Varias actividades adicionales se encuentran en fase de tramitación hasta finales de año. También se desarrollarán en muy diversas regiones del mundo, contribuyendo a dotar a los mensajes, los valores y las soluciones de la OIT de un carácter local y sostenible.



La Presidenta de Argentina, Su Excelencia Cristina Fernández de Kitchner, pide la participación de la OIT en el G-20 al intervenir en un seminario tripartito sobre trabajo decente.

©ILO/Argentina



En Egipto se grabaron monedas con frases como "Trabajar para la justicia social es más que el lema del aniversario. Es nuestra valoración del pasado y nuestro mandato para el futuro".

©Mahamad El Haddad



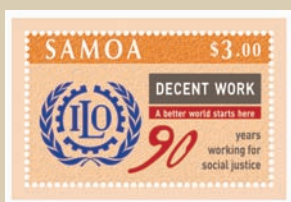
La Primera Exposición Fotográfica Pan-Africana reflejó aspectos de la vida diaria y de la dimensión social del trabajo, captados por ocho destacados fotógrafos africanos.

©ILO/Ethiopia



Brasil inaugura una escultura en forma de globo que representa el tripartismo en el mundo.

©Alessandro Dias



Un sello conmemorativo del 90 Aniversario de la OIT se emitió en Samoa en una ceremonia a la que asistieron representantes del Gobierno y de las organizaciones de empresarios y de trabajadores.

©Keen Media, Bangkok



Participantes "firman" a favor del Trabajo Decente, iniciando una campaña para promover la Declaración de la OIT sobre Justicia Social.

©Qayyum Raza Mir, Fotofashion



¡En Camboya, en un acto sobre el 90 Aniversario de la OIT se expusieron proyectos empresariales y artesanales que han recibido el apoyo de la OIT.

©ILO/Cambodia



Millones de personas vieron carteles sobre el 90 Aniversario de la OIT en las estaciones del metro de Moscú. Los mensajes invitaban a participar en las celebraciones del aniversario.

©ILO/Moscow



En Jordania, los mandantes tripartitos de la OIT marcaron el 90 aniversario centrándose en el Programa de Mejor Trabajo.

©ILO/Jordan



Los agentes sociales desarrollaron un programa de trabajo decente para el sur y el centro de Somalia enlazando mayor seguridad, paz y gobernanza con mejores oportunidades de empleo.

©Mohamed Robre Hussein, Somalia

El coste económico y social del trabajo forzoso



© J. W. Delano, AT WHAT COST/OIT

En un nuevo estudio sobre las formas de trabajo forzoso en todo el mundo, la OIT afirma que el “coste de oportunidad” de la coerción para los trabajadores afectados supera los 20.000 millones de dólares de Estados Unidos al año.



¹ *El coste de la coerción*, Informe global enmarcado en el seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo 2009, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, ISBN 978-92-2-120628-6.

El informe, titulado “El coste de la coerción”¹, detalla el creciente número de prácticas poco éticas, fraudulentas y delictivas que puedan llevar a las personas a situaciones de trabajo forzoso, y se realiza un llamamiento para doblar esfuerzos dirigidos a erradicar tales prácticas. Analiza también el significativo avance logrado a escala internacional y nacional sobre la reducción y la prevención de esta forma de abuso, pero se advierte de la posible repercusión de la crisis económica y del empleo mundial.

Por otra parte, el informe considera que el “coste de oportunidad” de la coerción para los trabajadores afectados por estas prácticas abusivas, en términos de pérdida de ingresos, supera ya los 20.000 millones de dólares de Estados Unidos. Este hecho constituye un poderoso argumento económico, así como un imperativo moral, para justificar que los gobiernos deban acordar sin dilación mayor prioridad a esta preocupante cuestión.

Teniendo en cuenta que se publica en el marco de la peor crisis económica y financiera de muchas décadas, el informe de la OIT añade que “en una situación de crisis así, son los vulnerables los que más sufren. En estos tiempos, resulta imprescindible garantizar que los ajustes no se efectúen a costa de las salvaguardias que tanto han costado conseguir para evitar el trabajo forzoso y la trata de seres humanos en las cadenas de suministro”.

El estudio ofrece una visión diversa de los esfuerzos emprendidos a escala mundial para combatir el trabajo forzoso. Aunque la mayoría de los países ha adoptado leyes que consideran el trabajo forzoso como una infracción penal y la cuestión en sí ni se oculta ni constituye un tabú, a otros les resulta difícil identificar los casos de abuso, por no hablar de definir las respuestas adecuadas en la formulación de políticas.

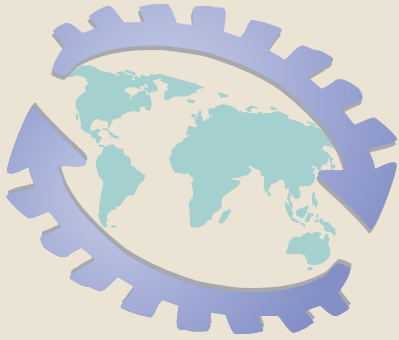
El informe destaca que, entre las iniciativas internacionales y nacionales intensificadas para reducir y evitar el trabajo forzoso, están las nuevas leyes y políticas adoptadas a escala nacional y regional, así como una mayor protección social para los que corren más riesgo de ser víctimas del trabajo forzoso o de la trata de seres humanos.

“La mayor parte del trabajo forzoso sigue teniendo lugar en los países en desarrollo, a menudo en la economía informal y en regiones aisladas con deficiencias en infraestructuras, inspección laboral y mecanismos encargados de velar por el cumplimiento de la ley”, señala el informe. “Esta cuestión sólo puede abordarse mediante políticas y programas integrados, combinando la acción policial con medidas proactivas de prevención y protección, y capacitando a los que corren el riesgo de ser víctimas de trabajo forzoso, para que puedan defender sus propios derechos.”

“No debemos olvidar nunca que el trabajo forzoso es una infracción penal grave que requiere una sanción penal”, advierte Roger Plant, jefe del Programa de Acción Especial de la OIT para Combatir el Trabajo Forzoso. “Sin embargo, debemos recordar también que, a menudo, el trabajo forzoso está pobremente definido en la legislación nacional, lo que dificulta abordar las múltiples y sutiles maneras en las que puede negarse a los trabajadores su libertad. El reto consiste en abordar estos problemas de un modo integrado, mediante la prevención y la acción policial, recurriendo tanto a la justicia laboral, como a la penal.”

RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

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



El trabajo y la familia en América Latina

■ La incorporación generalizada e irreversible de las mujeres de América Latina y el Caribe a la población activa ha puesto de relieve los retos de la tradicional interacción entre trabajo y vida familiar. La respuesta a estas tensiones constituye un paso fundamental hacia la igualdad de género y la consecución de economías más productivas, según se afirma en un informe conjunto elaborado por la OIT y el PNUD. De acuerdo con el informe “Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social”, en la actualidad más de 100 millones de mujeres (una cifra sin precedentes) de toda la región trabajan. Según el informe, el 53% de las mujeres en América Latina y el Caribe forma parte de la población activa, porcentaje que se eleva al 70% cuando se consideran únicamente las mujeres de 20 a 40 años de edad. Esta evolución ha mejorado significativamente la capacidad de los países para generar riqueza, elevar el bienestar de los hogares y atenuar la pobreza.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Regional para América Latina y el Caribe en americas@ilo.org.



Cooperación Sur-Sur en materia de seguridad social

■ En la sesión de junio de 2009 de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Gobierno de Brasil y la OIT suscribieron un nuevo Programa de cooperación Sur-Sur en materia de seguridad social. Inspiró la iniciativa el compromiso del Presidente Luiz Inacio Lula da Silva de apoyar a los países de América Latina y el Caribe, África y Asia para la promoción del trabajo decente y la justicia social mediante la cooperación horizontal y un espíritu de solidaridad entre naciones. El documento del Programa constituye un anexo al Acuerdo Complementario suscrito por Juan Somavía, Director General de la OIT y Celso Amorim, ministro brasileño de Asuntos Exteriores, el 22 de marzo de 2009. El anexo vigente incluye disposiciones para aumentar la cobertura y la eficacia de la protección social en el marco del Pro-

grama de Trabajo Decente. El Gobierno de Brasil promoverá las buenas prácticas y las lecciones aprendidas en los regímenes de seguridad social en los países de América Latina y de habla portuguesa de África y Asia.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en americas@ilo.org

Respuestas empresariales al envejecimiento de las sociedades

■ La Oficina de Actividades para los Empleadores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró un seminario los días 28 y 29 de abril, con el fin de debatir la manera en que las empresas respondan a los retos de una

AMPLIACIÓN DEL PROGRAMA BETTER WORK DE LA OIT Y LA IFC



© P. Deloche/OIT

La IFC, miembro del Grupo del Banco Mundial, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se proponen ampliar su alianza Better Work, con el fin de elevar los estándares laborales en las cadenas de suministro mundiales, lo que mejorará la vida de unos 1,2 millones de trabajadores en los países en desarrollo. El pasado mes de mayo, las dos instituciones suscribieron un nuevo acuerdo de cooperación que consolidará los esfuerzos encaminados a elevar los estándares laborales y seguir promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo. Esto permitirá al programa Better Work responder más rápidamente a los cambios de las condiciones de mercado en esta época de crisis.

La primera fase de esta iniciativa dio lugar a establecer el programa Better Work y sus actividades a escala mundial en las industrias de la confección de Jordania, Vietnam y Haití. La segunda fase concentrará un 80% de su esfuerzo en ampliar su

intervención en la industria del vestido, y un 20% en diversificar nuevos sectores y ampliar el acceso a las herramientas de Better Work para mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo. Esta labor comenzará en julio de 2009, y se prolongará durante tres años.

El programa mundial Better Work está financiado por los Países Bajos, Alemania, Suiza, Irlanda, Japón, Noruega, Luxemburgo, Italia y Nueva Zelanda. El programa de ámbito nacional recibe la ayuda de los Estados Unidos, Jordania, Australia, Canadá, la Unión Europea, Finlandia, Irlanda, Japón, Nueva Zelanda, los Países Bajos, Noruega, Suecia y Suiza. Se sostiene asimismo con las aportaciones del sector privado procedentes de la United States Council Foundation, con donaciones de la Levi Strauss Foundation, Jones Apparel Group, Sears Holding Group, y Wal-Mart.

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



© J. Maillard/OIT

población activa que envejece, y las medidas necesarias para mantener a flote los sistemas de seguridad social. El Simposio Internacional sobre respuestas empresariales al reto demográfico reunió a representantes de empresas de 23 países, congregados para analizar diversas medidas empleadas en el lugar de trabajo y considerar qué políticas pueden adoptarse. Si bien aumenta el número de personas que se jubilan y viven más años, disminuye la cifra de jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo y se integran en él a una edad más tardía. Esta tendencia de aumento de la demanda y reducción de las cotizaciones amenaza la sostenibilidad futura de los sistemas de seguridad social en todo el mundo, sobre todo en lo que atañe a las prestaciones de salud y vejez. Se estima que para 2045 habrá en el mundo más personas con más de 60 años que menores de 15 años.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT de Actividades para los Trabajadores en actemp@ilo.org.

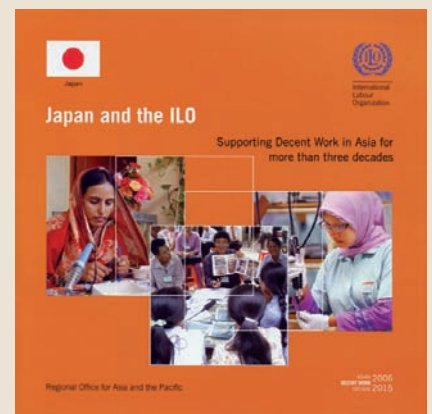
Maldivas se convierte en el 183º Estado miembro de la OIT

La República de Maldivas se convirtió en el 183º Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras la recepción en Ginebra de una carta remitida por el Presidente de la República de Maldivas en la que se declara, en nombre del Gobierno del país, que éste acepta formalmente las obligaciones contempladas en la Constitución de la OIT. La incorporación a la

Organización de Maldivas se hizo efectiva el 15 de mayo de 2009. Este país es miembro de las Naciones Unidas desde el 21 de septiembre de 1965.

35 años de la alianza de Japón y la OIT

Del 9 al 30 de junio, tuvo lugar en la sede central de la OIT en Ginebra, Suiza, una exposición para celebrar el 35º aniversario del apoyo del Gobierno japonés a la Organización Internacional del Trabajo. La muestra celebró la prolongada cooperación del Gobierno de Japón y la OIT, que aúnan sus fuerzas con el fin de materializar el objetivo del trabajo decente para todos en Asia y el Pacífico. Su pusieron de relieve diversas áreas de actuación, incluida la lucha contra el desempleo y el subempleo, la creación de oportunidades laborales para las mujeres, la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo, y la gestión de la migración transfronteriza. El Gobierno de Japón, a través de su Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar, ha financiado a la OIT desde 1974. La cooperación comenzó con la financiación del Seminario Regional Asiático sobre Administración del Trabajo de las Mujeres, impartido en Tokyo en noviembre de 1974, y ha continuado con el objetivo de abordar las cambiantes necesidades de los trabajadores de Asia y el Pacífico, así como con llevar a la práctica el Programa de Trabajo Decente en toda la región. El programa de cooperación se conoce actualmente con la denominación de Programa multi-bilateral de la OIT y Japón, y tiene su sede en la Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico en Bangkok.



Cooperación de la OIT y el Banco Mundial sobre ayuda en las catástrofes

■ Entre 1980 y 2007, casi 8.400 catástrofes causadas por riesgos naturales dejaron sin vida a más de dos millones de personas y provocaron pérdidas económicas de millones de dólares. El pasado mes de junio, con el fin de abordar las consecuencias de los riesgos naturales y reconstruir los medios de vida tras los desastres, la OIT y el Banco Mundial suscribieron una declaración conjunta encaminada a reforzar su colaboración. La declaración se firmó en Ginebra, con ocasión de la Segunda Sesión de la Plataforma mundial para la atenuación de los riesgos producidos por catástrofes. Aunque las dos organizaciones mantienen ya una estrecha cooperación en lo que atañe a programas de recuperación y reconstrucción posteriores a las catástrofes, con dicha declaración procuran avanzar en la promoción de iniciativas conjuntas innovadoras sobre el terreno, que ayuden a los países propensos a sufrir catástrofes a atenuar el riesgo de pérdida de medios de subsistencia, a acelerar la transición a la fase de recuperación posterior, y a preparar medidas para adaptar los medios de subsistencia a la vista de los retos planteados por el cambio climático.

Nuevo folleto de la OIT sobre empleos “verdes”

■ Los empleos “verdes” se han convertido en emblema de una economía y una sociedad más sostenibles, capaces de preservar el medio ambiente para las generaciones presentes y futuras, más equitativas y más dispuestas a la inclusión de todas las personas y países. Un nuevo folleto de la OIT resume el por qué, el qué y el cómo del pro-

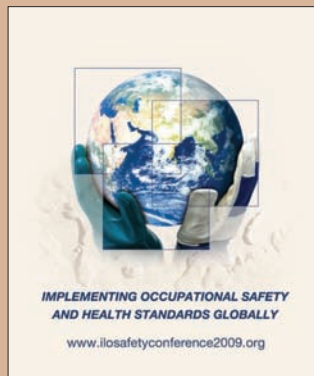


© T. Falize/OIT



grama mundial de la OIT sobre empleos verdes. El por qué de la transformación a una economía sostenible con un menor consumo de carbono es fundamental por razones medioambientales y sociales. Qué significa esta transformación para las empresas y los mercados de trabajo.

Qué entiende la OIT por empleos verdes. Cómo los empleos verdes y la “ecologización” de las empresas contribuyen a abordar los acuciantes retos sociales y medioambientales, y cómo la OIT establece e implementa su programa mundial mediante partenariados. Para obtener más información el folleto incluye además contactos y enlaces a recursos fundamentales. Para más información, sírvanse visitar http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/lang--en/docName--WCMS_107815/index.htm.

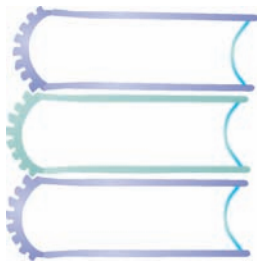


Implementar globalmente las normas sobre seguridad y salud ocupacional en tiempo de crisis

3-6 de noviembre de 2009.
Centro de Congresos de Dusseldorf,
Alemania

Bajo el lema “Implementar Globalmente las Normas sobre Seguridad y Salud Ocupacional en Tiempo de Crisis”, la Conferencia de la OIT sobre Seguridad y Salud Ocupacional a celebrar en Dusseldorf (Alemania) convocará a 300 participantes de 60 países durante el Congreso y la Feria del Comercio Internacional de Dusseldorf A+A Messe. Personas encargadas de elaborar políticas, agentes sociales, directivos de empresas multinacionales, representantes de trabajadores, inspectores de trabajo, expertos en prevención y en seguridad social, técnicos y actores no gubernamentales darán respuestas a la siguiente pregunta: **¿cómo puede la OIT y sus socios ayudar a que se cumpla el derecho a un trabajo seguro y sano incluso ante una crisis financiera mundial?**

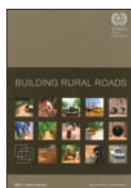
MEDIATECA



■ **Building decent societies. Rethinking the role of social security in state building**

Editado por Peter Townsend. ISBN 978-92-2-121995-8. Ginebra, OIT, 2009. 105 dólares de Estados Unidos; 75 euros; 110 francos suizos.

La recesión de la economía mundial ha empeorado los problemas de pobreza y desempleo en todo el planeta. Esta obra argumenta a favor del desarrollo de un sistema global de seguridad social en todos los países, incluidos los más pobres, con el fin de erradicar las condiciones de pobreza desesperadas, invertir la tendencia al aumento de las desigualdades, y sostener el crecimiento económico. Cada vez se entiende más que los sistemas universales de seguridad social tienen un enorme potencial para los países de bajos ingresos que aún no se ha explorado suficientemente. Teniendo en cuenta que el desarrollo económico y social se encuentra entrelazado en todos los países, son necesarias nuevas estrategias internacionales para formular políticas de seguridad social apropiadas que contribuyan eficazmente a la atenuación de la pobreza, y de manera productiva, al desarrollo económico y social.



■ **Building rural roads**

Bjørn Johannessen. ISBN 978-92-2-120977-5. Bangkok, OIT, 2008. 40 dólares de Estados Unidos; 30 euros; 45 francos suizos.

Este manual ofrece métodos y recursos basados en buenas prácticas para la construcción de carreteras rurales. Estas vías constituyen la conexión más importante para la provisión de acceso a servicios esenciales como la educación, la atención sanitaria, el suministro de agua y las oportunidades económicas para la población rural. La construcción de carreteras rurales de buena calidad representa, en la medida de lo posible, una destreza particular que requiere una planificación adecuada, una supervisión basada en la experiencia, un trabajo de buena calidad, y el uso sostenible de recursos locales. El objeto de este manual es proporcionar al personal técnico, que va desde supervisores de obra a ingenieros, una herramienta de consulta técnica en la que se detallan los métodos de trabajo utilizados comúnmente y las buenas prácticas para la construcción de vías rurales. Se describen todas las fases de la gestión de las obras, desde las etapas ini-

ciales de identificación y diseño, pasando por la planificación técnica, la organización del trabajo, los procedimientos de ejecución de las obras y la administración del emplazamiento, hasta la elaboración de informes y el control.



■ **Compendio de instrumentos sobre el trabajo marítimo**

Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006; Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, Convenio y Recomendación sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007. ISBN 978-92-2-120612-5. Ginebra, OIT, 2008. También disponible en francés y español. 35 dólares de Estados Unidos; 23 euros; 35 francos suizos

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, un nuevo e importante convenio internacional sobre el trabajo, fue aprobado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 94ª sesión (marítima). Este instrumento, al que se denomina en ocasiones "carta de derechos" para la gente de mar, establece los derechos de estos trabajadores a unas condiciones de labor dignas, y contribuye a fijar las condiciones de competencia justa para los armadores. Se concibió como instrumento jurídico de ámbito mundial, que se convertirá en el "cuarto pilar" del régimen regulador internacional para lograr una actividad marítima de calidad, y complementa los principales convenios de la Organización Marítima Internacional. El Convenio contiene un conjunto exhaustivo de normas de ámbito mundial, que consolidan casi todos los convenios y recomendaciones sobre trabajo marítimo existentes y adoptados desde 1920 en un nuevo y único instrumento, con un formato sin precedentes y requisitos que reflejan las condiciones modernas en el sector.

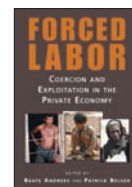


■ **El coste de la coerción**

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2009. Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª Sesión 2009, informe 1 (B). ISBN 978-92-2-120628-6. Ginebra, OIT, 2009. También disponible en francés, español, árabe, chino, alemán y ruso. 35 dólares de Estados Unidos; 23 euros; 35 francos suizos

Este informe global arroja nueva luz sobre el trabajo forzoso en la economía globalizada de nuestro tiempo. Examina las abrumadoras dificultades a las que se enfrentan los numerosos agentes e instituciones que intervienen en la alianza global contra el trabajo forzoso, desde los aspectos conceptuales y políticos hasta los legales, jurídicos e institucionales. Muestra cómo se han resuelto las dificultades hasta el momento, a menudo con el apoyo o la participación de la OIT, y señala ejemplos importantes de buenas prácticas que pueden orientar el esfuerzo futuro para hacer frente al trabajo forzoso en todas sus formas. Hace hincapié en la necesidad de que los orga-

nismos de administración e inspección del trabajo estén en la primera línea de acción contra el trabajo forzoso y el tráfico de personas y complementen los demás dispositivos de aplicación de la ley y de prevención.



■ **Forced labour: Coercion and exploitation in the private economy**

Editado por Beate Andrees y Patrick Belser. ISBN 978-92-2-120164-9. Ginebra, OIT, 2009. Publicación conjunta con Lynne Rienner Publishers, Estados Unidos. 22,50 dólares de Estados Unidos, 17 euros, 25 francos suizos.

Dos siglos después de la abolición del tráfico transatlántico de esclavos, al menos 12,3 millones de personas siguen siendo víctimas de formas modernas de trabajo forzoso, caracterizadas por la coerción y la explotación. La investigación de campo original que se presenta en esta obra pone de relieve que entre las víctimas figuran no sólo los trabajadores indígenas de los países andinos, o la población descendiente de esclavos de Níger, sino también los trabajadores migrantes trasladados a Europa y a Estados Unidos, y los miembros vulnerables de la población activa en Brasil o Pakistán. El libro destaca algunas de las medidas que pueden adoptarse para combatir estas prácticas inaceptables, y argumenta a favor de un enfoque del mercado de trabajo que comprenda la regulación y el seguimiento de los intermediarios de mano de obra, el fortalecimiento de los sistemas de inspección de trabajo, y una mayor implicación de los sindicatos y de los tribunales de trabajo.



■ **Forced labour and human trafficking: Casebook of court decisions**

A training manual for judges, prosecutors and legal practitioners. ISBN 978-92-2-122177-7. Ginebra, OIT, 2009. 32 dólares de Estados Unidos; 23 euros; 35 francos suizos.

El trabajo forzoso y la trata de seres humanos han evolucionado en formas numerosas y, a menudo, sutiles de abuso y explotación, lo que constituye un reto para las fuerzas policiales. En esta recopilación de casos se recogen diversas experiencias nacionales, desde decisiones judiciales sobre trabajo forzoso y en régimen de servidumbre en los países en desarrollo, a decisiones más recientes sobre el trabajo forzoso y la trata de seres humanos en países industrializados. Trata de ilustrar la manera en que, en las sentencias de los tribunales nacionales, se han tenido en cuenta las disposiciones de los Convenios de la OIT sobre trabajo forzoso, así como el modo en que esta aplicación puede orientar futuras decisiones judiciales. La obra forma parte del Programa de Acción Especial de la OIT para Combatir el Trabajo Forzoso (SAP-FL), que ha llevado a cabo estudios y encuestas sobre el trabajo forzoso moderno, y ha reforzado la capacidad de las partes interesadas para combatirlo. Se dirige a jueces, fiscales y otros profesionales del derecho.



■ **Growth, employment and poverty reduction: The case of Indonesia**

Iyanatul Islam y Anis Chowdhury. ISBN 978-92-2-122001-5. Ginebra, OIT, 2009. 40 dólares de Estados Unidos; 27 euros; 40 francos suizos.

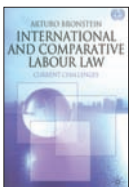
Este oportuno estudio examina la repercusión de las políticas de crecimiento, empleo y atenuación de la pobreza en Indonesia, revisa los períodos anterior y posterior a la crisis financiera de 1997, y extrae importantes consecuencias para los responsables actuales de la formulación de políticas. Al analizar el mercado de trabajo indonesio y examinar la respuesta apropiadas para promover el crecimiento y la atenuación de la pobreza, los autores argumentan que la “desindustrialización”, el descenso en la elasticidad del empleo y la ausencia de crecimiento de los salarios reales parecen constituir los principales rasgos del rendimiento del mercado de trabajo en el período posterior a 1997. Comentaristas influyentes han sugerido que esta situación se ha derivado de una farragosa reglamentación del mercado de trabajo. Los autores diseccionan detalladamente los datos disponibles y abogan por un nuevo programa de reformas que habilite a las instituciones del mercado de trabajo y priorice la inversión en infraestructuras públicas y el gasto en desarrollo humano, frente a las medidas de lucha contra la inflación y el conservadurismo fiscal.



■ **A guide to worker displacement: A guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises**

Update 2009. Gary B. Hansen. ISBN 978-92-2-122103-6. Geneva, ILO, 2009. US\$30; 20 euros; 30 Swiss francs

Esta guía constituye una actualización de la Guide to worker displacement de 2001, que se publicó en respuesta a la crisis financiera en Asia. En esta nueva edición, basada en la experiencia acumulada fundamentalmente en América del Norte y durante el proceso de transición en Europa central y oriental, se examina el modo en que empresas, comunidades y trabajadores pueden responder a la crisis financiera, y la manera de reducir posibles pérdidas de empleos. Se incluyen aquí posibles estrategias para evitar despidos y promover la conservación de empresas por parte de comunidades y asociaciones patronales y de trabajadores. La guía se ha concebido fundamentalmente para su uso en países industrializados y en transición, y se dirige a responsables de la formulación de políticas, empleadores y trabajadores para el desarrollo de respuestas apropiadas que fomenten el empleo y el mantenimiento de las plantillas durante la recesión.



■ **International and comparative labour law: Current challenges**

Arturo Bronstein. ISBN 978-92-2-121202-7. Ginebra, OIT, 2009. Publicación conjunta con Palgrave MacMillan Publishers. 80 dólares de Estados Unidos; 50 euros; 80 francos suizos.

Este estudio, de inestimable valor, y realizado por un destacado experto en derecho del trabajo, ofrece un análisis exhaustivo de los retos que encara esta disciplina en el siglo XXI en todo el mundo. En particular, hace hincapié en el derecho del trabajo y el comercio internacional, el contrato de trabajo y los derechos fundamentales de la persona en la relación entre empleador y empleado, el trabajo en la economía informal y externalizado, y examina los cambios más notables en la legislación laboral en el ámbito regional. El autor plantea diversos enfoques sobre la mejora de la efectividad del derecho del trabajo en la era de la globalización, incluida la ratificación de los convenios de la OIT, la armonización de la legislación laboral en áreas con un importante mercado comercial, la inclusión de cláusulas sociales en acuerdos internacionales de comercio, y la aplicación de códigos sociales corporativos en todas las cadenas de suministro.



■ **Salarios y horas de trabajo por ocupación y precios al por menor de artículos alimenticios**

Estadísticas de la encuesta de octubre de la OIT, 2009. ISBN 978-92-2-022242-3. Ginebra, OIT, 2009. Trilingüe inglés/francés/español. 70 dólares de Estados Unidos; 55 euros; 85 francos suizos.

Esta publicación trilingüe, fuente de consulta esencial para todos aquellos interesados en las condiciones de vida y de trabajo, ofrece información pormenorizada sobre salarios, horas de trabajo y precios de los alimentos. Comprende 159 ocupaciones en 49 grupos sectoriales, así como los precios al por menor de 93 artículos alimenticios, y constituye un recurso estadístico indispensable para la realización de comparaciones internacionales. CD ROM: ISBN 978-92-2-022243-0. Ginebra, OIT, 2009. Versión de Windows, trilingüe inglés/francés/español. Usuario individual: 80 dólares de Estados Unidos; 65 euros; 100 francos suizos. Varios usuarios: 120 dólares de Estados Unidos; 100 euros; 150 francos suizos. Este CD-ROM, que ofrece más de 20 horas de información detallada sobre salarios y horas de trabajo de determinadas ocupaciones (1984-2008), así como los precios al por menor de ciertos artículos alimenticios (1984-2008), constituye una herramienta de consulta exhaustiva y de fácil utilización.



■ **Minimum wage revisited in the enlarged EU**

Daniel Vaughan-Whitehead. ISBN 978-92-2-121987-3. Ginebra, OIT, 2009. Publicación conjunta con Edward Elgar Publishing. 85 dólares de Estados Unidos; 60 euros; 90 francos suizos.

Esta obra ofrece un análisis exhaustivo e innovador sobre los salarios mínimos en Europa, examina su alcance en la UE ampliada, y plantea la cuestión de la armonización entre los salarios mínimos de los distintos Estados miembros, o incluso el estableci-

miento de un salario mínimo común en la Unión. Revisa asimismo el papel del salario mínimo a escala nacional, y considera tendencias y efectos, con estudios de caso sobre cuestiones específicas de políticas nacionales, y sectores industriales. La determinación de salarios mínimos ha regresado con notable fuerza al primer plano de los debates sobre formulación de políticas. Las propuestas de normas comunes a escala de la UE también se han multiplicado desde la ampliación de la Unión, en particular, para minimizar el “dumping social”. Esta oportuna recopilación, en la que se reúnen 15 estudios nacionales de destacados especialistas europeos en la materia, se propone fomentar el debate en curso.



■ **The promise and perils of participatory policy-making**

Research Series No. 117. Lucio Baccaro y Konstantinos Papadakis. ISBN 978-92-9014-876-0. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2008. 18 dólares de Estados Unidos; 12 euros; 18 francos suizos.

Esta obra examina la eficacia de las organizaciones de la sociedad civil y la formulación de políticas de índole participativa en la política pública en general. ¿Ejercen las organizaciones de la sociedad civil una mayor influencia cuando participan directamente en la formulación de políticas que cuando actúan evitando tal participación? ¿Potencia la formulación de políticas de índole participativa la eficacia y la equidad de la política pública? Esta obra de investigación analiza tales preguntas mediante el contraste de los principios teóricos subyacentes de la gobernanza participativa y las teorías de la deliberación. Incluye resultados empíricos obtenidos en amplias investigaciones sobre el terreno efectuadas en Sudáfrica, país que ha introducido numerosas instituciones de formulación de políticas de índole participativa desde principios del decenio de 1990 en adelante.



■ **La seguridad y la salud en las minas de carbón y subterráneas. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT**

ISBN 978-92-2-120162-5. Ginebra, OIT, 2009. También disponible en francés y español. 32 dólares de Estados Unidos; 25 euros; 40 francos suizos.

Este repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en las minas de carbón subterráneas refleja los numerosos cambios acaecidos en el sector y sus plantillas, así como la evolución de las políticas de salud y seguridad en el trabajo y los instrumentos de la OIT en esta materia. Este repertorio hace referencia a la tendencia hacia plantillas menos numerosas y con mayor diversidad de destrezas, la adopción de nuevas tecnologías, y un planteamiento menos prescriptivo y de orientación más sistemática respecto al tratamiento de la salud y la seguridad. El repertorio expone un marco nacional en el que se especifican los papeles que deben des-

empeñar las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Incluye asimismo una metodología para identificar situaciones peligrosas y prevenir y minimizar riesgos, así como disposiciones concretas relativas a la seguridad de las operaciones en minas de carbón subterráneas.

■ **Workplace solutions for childcare**

Catherine Hein y Naomi Cassirer. ISBN 978-92-2-122035-0. Ginebra, OIT, 2009. 40 dólares de Estados Unidos; 28 euros; 40 francos suizos.



Los partenariados en el lugar de trabajo son instrumentos eficaces para los padres que trabajan y consideran soluciones al cuidado de los hijos. El libro se centra en las razones por las que los interlocutores de los lugares de trabajo en todo el mundo se han implicado en la atención de la infancia, y en las características de los programas que se han llevado a cabo. El partenariado es un tema fundamental, y los autores ponen de relieve la utilidad de las colaboraciones que combinan los

recursos y las capacidades de diversos agentes. Diez países, industrializados y en desarrollo, se examinan mediante una visión general nacional de las políticas y los recursos en materia de atención a la infancia, así como de las consecuencias para los padres que trabajan, seguidas de estudios de caso de lugares de trabajo específicos. Esta obra se dirige a responsables de la formulación de políticas e interlocutores en el lugar de trabajo que consideran con interés la consecución de soluciones prácticas para ayudar a los padres que trabajan a atender las necesidades de cuidado de los hijos.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, VOL. 128 (2009), NÚM. 1-2

■ **Crisis mundial, protección social y empleo**

Joseph STIGLITZ

Las políticas adoptadas frente a la crisis financiera mundial que estalló en 2008 promueven casi exclusivamente los intereses nacionales. El proteccionismo y los planes nacionales de salvamento de bancos y de reactivación económica están distorsionando la competencia en detrimento de los países en desarrollo, de la protección social y de la meta de una recuperación rápida. Y tal vez haya una destrucción de empleos excepcional. El autor aboga por que se adopte un plan mundial de reactivación económica. Defiende también una reconsideración de las ideas y reglamentaciones económicas y de la asistencia al mundo en desarrollo, una actitud menos exigente del Fondo Monetario Internacional y el apoyo a la protección social para que actúe como estabilizador.

■ **¿Trabajar más para ganar más? División de opiniones entre los europeos**

Lucie DAVOINE y Dominique MÉDA

¿Quieren trabajar menos los europeos o, por el contrario, quieren trabajar más? A su juicio, ¿qué lugar ha de ocupar el trabajo en la sociedad? Las encuestas nos dicen que éste es muy importante para la población, aunque a una parte de ella le gustaría que tuviera menos peso en su vida. ¿Cómo se explica esta paradoja? Las autoras exploran tres hipótesis a partir de los principales resultados de varias encuestas internacionales: el desvanecimiento de las expectativas que solían ponerse en el trabajo, la distancia que media entre esas expectativas y una realidad insatisfactoria y, por último, la aspiración de dedicarle más tiempo a otras actividades. El artículo concluye con algunas recomendaciones para los planes políticos.

■ **La «externalización» del derecho del trabajo**

Antonio OJEDA AVILÉS

El intenso proceso de reajuste del derecho del trabajo, que durante tres decenios ha parecido a los especialistas que significaba una fragmentación y,

peor aún, una disgregación de esta materia en campos cada vez más alejados entre sí, comienza a adquirir un enfoque unitario que podría alcanzar una nueva dimensión estructural en pocos años. El movimiento expansivo le lleva a invadir territorios ajenos que parecen poner en peligro su identidad y sus fronteras tradicionales, aunque está desembocando en una simbiosis que es fruto de influencias recíprocas. En el presente estudio se analizan seis líneas de expansión observadas en los países europeos y en algunos americanos y asiáticos.

■ **¿Una reestructuración empresarial con sensibilidad social? Evolución en Alemania, Francia e Italia**

Guido BONI

Los veloces cambios que impulsa la globalización exigen a las empresas reestructuraciones frecuentes con el fin de mantener su competitividad. Para reducir lo más posible las pérdidas de empleos consiguientes, los agentes sociales han concebido varios mecanismos de flexibilidad y descentralización que no trastornan los sistemas tradicionales de negociación colectiva nacional. El autor analiza las llamadas «cláusulas abiertas» de los acuerdos sectoriales alemanes, los acuerdos de exención de las empresas francesas y sus negociaciones obligatorias sobre la planificación de los puestos de trabajo, así como los acuerdos tripartitos «territoriales» de Italia. Propugna un marco supranacional para atender debidamente estos problemas sociolaborales en toda Europa.

■ **Los estudiantes que trabajan y su rendimiento escolar**

David POST y Suet-Ling PONG

El Estudio Internacional de Tendencias en Matemáticas y Ciencias de 2003 revela que el trabajo del estudiante merma más su rendimiento escolar en unos países que en otros. Es probable que las diferencias se deban a las circunstancias nacionales en cuanto a necesidades y posibilidades de trabajo. Los autores, basándose en una encuesta estadounidense

de 2004, confirman que el trabajo influye en el rendimiento en matemáticas: trabajar hasta diez horas por semana tiene consecuencias positivas ligeras, mientras que hacerlo de veinte horas en adelante tiene un efecto negativo considerable. Después someten a prueba la posible endogeneidad de la decisión de trabajar.

■ **Cambio tecnológico y disparidad de ingresos en Europa**

Cristiano PERUGINI y Fabrizio POMPEI

Los autores exponen datos empíricos que confirman la relación del cambio tecnológico con la desigualdad general de ingresos reinante en catorce países de la Unión Europea. Primero someten a prueba en varios sectores la hipótesis de que los avances tecnológicos están sesgados a favor del trabajo cualificado, y comprueban que el progreso tecnológico es complementario de la cualificación profesional. Acto seguido analizan la posible influencia de la demanda sectorial de recursos humanos cualificados en la desigualdad de ingresos. En cinco de los ocho sectores estudiados aparece una relación no lineal entre el cambio tecnológico sesgado y la disparidad de ingresos que dibuja una curva en forma de «U» invertida. Ello se debe probablemente al desfase que se registra entre una variación de la demanda de fuerza de trabajo y el ajuste consecutivo de la oferta.

■ **Apuntes y debates:**

La negociación colectiva transnacional y la necesidad de una norma de la Unión Europea

Edoardo ALES

La Corte Suprema de Justicia de la Nación y el régimen sindical argentino

Adrián GOLDIN

Las normas fundamentales del trabajo durante la Administración de George W. Bush

Christopher CANDLAND

Estadísticas laborales. Fronteras y diversidad del trabajo

Patrick BOLLÉ

PRÓXIMO NÚMERO MONOGRÁFICO DE LA REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Las reformas neoliberales en América Latina

La *Revista Internacional del Trabajo* estudiará en su próxima entrega (núm. 3, volumen 128, 2009) los efectos sociolaborales que han tenido las experiencias de corte neoliberal llevadas a cabo en América Latina. Se compone de una síntesis analítica escrita por Lydia Fraile y de seis artículos acerca de las reformas implantadas en la Argentina (por M. Novic, M. Lengyel y M. Sarabia), Bolivia (F. Wanderley), el Brasil (M. Pochmann), Chile (M. Riesco), México (M. C. Bayón) y el Uruguay (F. Filgueira y P. Alegre).

La región se halla en una encrucijada al cabo de dos decenios de intensos ensayos de reformas neoliberales. Tras la crisis de la deuda que estalló a comienzos de los años ochenta, abandonó la estrategia de desarrollo fundada en la industrialización con miras a sustituir las importaciones y en el dirigismo

estatal; quería incorporarse plenamente a la producción y el comercio mundiales y que floreciera la economía de mercado.

Los gobiernos de la región hicieron suyos los principios del llamado Consenso de Washington: disciplina macroeconómica, reformas estructurales, libertad del comercio y las inversiones y estrategias estrictas de «desreglamentación» y privatización. Traducidas al terreno sociolaboral, las reformas fomentaron la flexibilidad laboral, una protección social cada vez más selectiva y la privatización parcial o completa de los sistemas de pensiones.

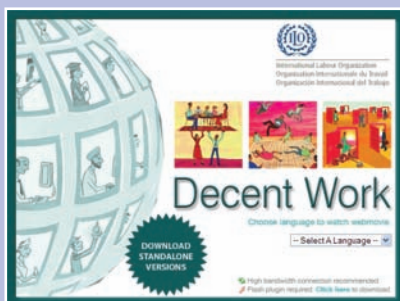
Aunque las fechas, la intensidad y el ritmo de las reformas fueron diversos, los países estudiados presentaban muchos rasgos comunes a mediados de los años noventa: no se consiguieron los resultados esperados, el crecimiento económico fue débil e

inestable y persistieron las crisis financieras. El panorama tampoco era esperanzador en el ámbito sociolaboral: se avanzó poco en la reducción de la pobreza, la desigualdad de medios de vida siguió siendo muy pronunciada en comparación con la de otras partes del mundo (al igual que el desempleo), creció la economía informal y se debilitó la protección social.

Ahora bien, los tiempos cambian y ha habido un giro político a la izquierda en la mayoría de la región desde finales de los años noventa. La estrategia neoliberal está en tela de juicio y ha cobrado otra vez importancia la cuestión social, lográndose algunos progresos notables en este ámbito. Queda por ver si se mantendrá el cambio de rumbo en medio de la tormenta financiera, económica y social que vive el planeta, y una vez que acabe.

NOTICIAS RÁPIDAS: ¡MÍRALAS AHORA!

Trabajo decente



<http://www.ilo.org/public/english/dw/index.htm>

Dejar que los niños florezcan



<http://www.ilo.org/public/english/wdacl/flash09/index.htm>

Educación, la respuesta adecuada al trabajo infantil



<http://www.ilo.org/public/english/child/ilo-cl-en.htm>

Igualdad de género en el corazón del trabajo decente



<http://www.ilo.org/public/english/gender/index.htm>

Cuenta con nosotros en: Trabajo Decente para personas discapacitadas



<http://www.ilo.org/public/english/disability/countusin/index.htm>

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

Mejorar la preparación de los trabajadores y los empleadores
para enfrentar la crisis



Organización
Internacional
del Trabajo

PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN CONTRA LA PANDEMIA



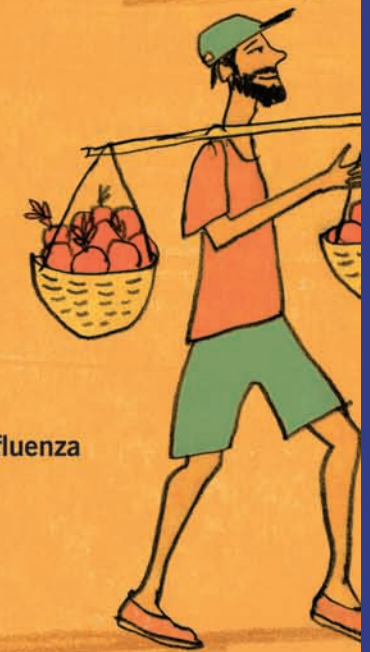
✓ Reunir y divulgar información sobre los riesgos de una pandemia de gripe en el lugar de trabajo y seguir la evolución de la situación mediante el diálogo social.

✓ Preparar con antelación planes de continuidad de la actividad.

✓ Promover hábitos de higiene y protección personal.

✓ Adoptar buenas prácticas para reducir la transmisión entre personas.

✓ Apoyar a las empresas y los trabajadores afectados así como a sus familias con planes de indemnización y asesoramiento técnico y en materia de políticas.



www.ilo.org/influenza

Gill Button

TRABAJO DECENTE

Un mundo mejor comienza aquí.

