

Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Empleos “verdes”

El cambio climático
en el
mundo del trabajo

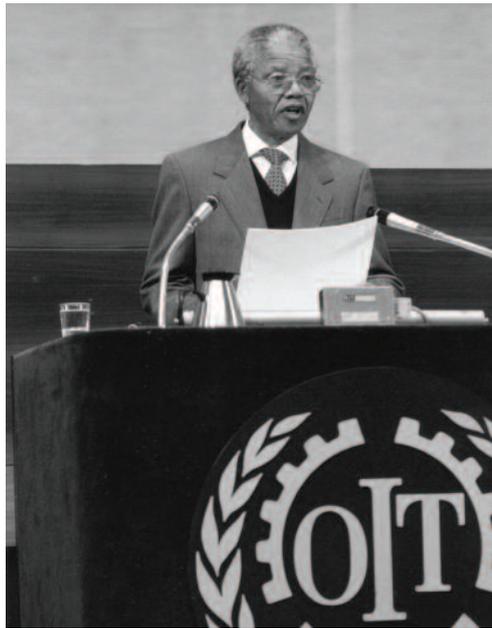
Núm. 60, Agosto 2007

También en
este número

Los sindicatos compiten con el cambio climático • Empleos “verdes”: las empresas hacen frente al revuelo • El tiempo de trabajo en todo el mundo • Conservación y turismo en las comunidades indígenas • El mundo se hace verde • Reportaje fotográfico: desmovilizar a los niños soldados

Cartel extraíble
MultiForum 07

Una voz para el diálogo y el trabajo decente



© OIT PHOTO

En junio, la OIT concedió su primer premio anual a la Investigación sobre Trabajo Decente al ex Presidente sudafricano y premio Nobel de la Paz, Nelson Mandela, y al eminente académico y especialista en seguridad social, profesor Carmelo Mesa-Lago, por sus contribuciones a la transformación de los valores del trabajo decente en la realidad de la vida de las personas.

Ambos se dirigieron a los 3.000 delegados asistentes a la Conferencia Internacional del Trabajo; pero para el Sr. Mandela, galardonado por su extraordinaria aportación a lo largo de su vida al conocimiento, comprensión y promoción de los asuntos que aborda la OIT¹, no era la primera vez que hablaba en una reunión anual de la OIT.

Hace diecisiete años, el 8 de junio de 1990, el Sr. Mandela habló en la 77.ª Conferencia Internacional del Trabajo. En una de sus primeras visitas a una organización internacional tras su puesta en libertad, alabó a la OIT por su “enorme contribución” a la lucha por la democracia y la promoción de los principios democráticos en Sudáfrica. Este año, el Sr. Mandela volvió a dirigirse ante la Conferencia de la OIT, en esta ocasión a través de un mensaje grabado en vídeo. Recordó su discurso de 1990 y

dijo que la OIT continúa “la promoción de los valores que compartimos, los derechos que todos debemos respetar y el ideal de conseguir el progreso sólo a través de un diálogo genuino”.

“Ustedes han establecido estos principios bajo la bandera de lo que denominan trabajo decente”, dijo, “y hoy en día podemos afirmar que los principios del trabajo decente ilustran los valores que compartimos, nuestro respeto común por el diálogo y nuestra preocupación por la difícil situación en que se hallan nuestros conciudadanos que viven en la pobreza”... El trabajo decente supone el derecho, no sólo a sobrevivir, sino también a prosperar y a lograr una calidad de vida digna y satisfactoria”.

En 1990, las palabras finales del Sr. Mandela, “Recorramos juntos el último kilómetro”, recibieron una calurosa ovación de los delegados de la Conferencia. Esta vez, les instó a sentar las bases para la mejora de la vida de las personas de todo el mundo diciendo: “Confiamos en que la OIT seguirá luchando para que el trabajo decente sea una realidad mundial”. Como dijo Juan Somavía, Director General de la OIT, “siempre nos inspirarán su sabiduría y su gracia, la humildad y la verdad, las palabras y los hechos del Presidente Nelson Mandela”.

Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT

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

JEFE DE EDICIÓN

May Hofman Öjermarck

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

Luca Fiore, OIT en Turín

AYUDANTES DE REDACCIÓN

Thomas Netter (Chair), Charlotte Beauchamp, Lauren Elsaesser, May Hofman Öjermarck, 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

¹ Nota de prensa 38 de la OIT, 15 de junio de 2007

Empleos “verdes”

El mundo del trabajo es sensible a los cambios en el medio ambiente. A medida que el cambio climático se extiende por todo el planeta, gobiernos, trabajadores y empleadores hacen frente a sus crecientes efectos así como a la búsqueda de soluciones para contrarrestarlos, *Trabajo* analiza cómo el cambio climático afecta a los centros de trabajo en todo el mundo y también estudia las nuevas oportunidades de empleo creadas por las iniciativas globales, nacionales y comunitarias que promueven un desarrollo sostenible y empleos “verdes”.



© M. Crozet/OIT

Página 4

EN PORTADA

Empleos “verdes”: hacer frente a “una verdad incómoda” **4**

ARTÍCULOS GENERALES

Hablar del tiempo: los sindicatos y el cambio climático **12**

¿Una mezcla insostenible? Cómo la conservación, el turismo y el cambio climático se combinan para cuestionar estilos de vida tradicionales **16**

Niños soldados: adiós a las armas, aprender para el futuro *Informe fotográfico* **19**

Cartel central extraíble: Cartel del MultiForum 07
Mejores Empresas: Productividad y Crecimiento por medio de Relaciones Industriales Socialmente Responsables

LIBROS DESTACADOS

Working time around the World: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective **25**

El tiempo de trabajo en el punto de mira

SECCIONES

Planeta Trabajo **29**

- El mundo se hace verde

Noticias **33**

- 96ª Conferencia Internacional del Trabajo
- Día Mundial contra el Trabajo Infantil 2007
- La OIT otorga el Premio a la Investigación sobre Trabajo Decente a Nelson Mandela y a Carmelo Mesa-Lago
- Premio de la OIT 2008 a la Investigación sobre Trabajo Decente: convocatoria de nominaciones
- 299ª Sesión del Consejo de Administración
- Las Islas Marshall se convierten en el Estado miembro 181 de la OIT
- La Reunión Regional Africana de la OIT aprueba la Agenda de Trabajo Decente 2007-15
- El G8 apoya la Agenda de Trabajo Decente de la OIT
- Guía de recursos de la OIT sobre la economía informal

Recorrido por los continentes **43**

Mediateca **46**

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

Empleos "verdes"

Hacer frente a una "verdad incómoda"



© IRIN

A lo largo del pasado año, responsables de la formulación de políticas, empresas y la población de todo el mundo han tomado conciencia de que el cambio climático se convertirá, indudablemente, en el mayor reto social y medioambiental del siglo XXI. Peter Poschen, Especialista Senior de la OIT en Políticas y en materia de cambio climático, examina las repercusiones sociales y laborales de este complejo desafío mundial.

GINEBRA – Abordar el cambio climático requiere grandes transformaciones económicas, sociales y medioambientales, en su mayoría interrelacionadas. Plantea cuestiones complejas en el terreno de la justicia, que reflejan la responsabilidad histórica de los países industrializados respecto al cambio climático, y la necesidad de emprender

un esfuerzo común en el futuro. Exige asimismo planteamientos y acciones con arreglo a una escala temporal diferente: décadas, e incluso siglos, y no los ciclos empresariales o electorales habituales.

El cambio climático se acelera, y ha de atajarse mientras el mundo se aproxima al "cuello de botella" que se alcanzará en torno a 2050. Hasta entonces, la población del planeta seguirá creciendo, para estabilizarse posteriormente en 9.000 ó 10.000 millones de personas. En ese mismo período, el mundo aspira a una mejora significativa del bienestar material y a la erradicación de la pobreza, que sigue afectando a casi la mitad de la población de la Tierra en la actualidad. Estas metas sólo podrán alcanzarse mediante un crecimiento económico que genere más y mejores empleos para los 1.400 millones de pobres que trabajan y sobreviven en el presente con menos de dos dólares al día (OIT 2006).

A toda máquina - crecimiento económico, energía y emisiones

Sin embargo, la verdad incómoda es que el desarrollo económico basado en la actividad empresarial como la conocemos hasta ahora no es sostenible. Dará lugar a un cambio climático duradero y a gran escala causado por la actividad del hombre, con efectos negativos graves para toda la vida en la Tierra, incluidos los seres humanos. La razón principal es el vínculo entre el crecimiento y el consumo de energía basado en combustibles fósiles como el carbón, el gas y el petróleo. Se prevé que el producto interior bruto (PIB) mundial crecerá a un ritmo del 3% anual y alcanzará así, en 2030, en torno al 240% de su valor en 2000. En el pasado, el crecimiento económico y el uso de la energía han estado estrechamente relacionados. Por tanto, se prevé que el consumo de energía aumentará en un 50% hasta 2010.

A causa de las fuentes de energía y las tecnologías que se utilizan actualmente, el consumo energético impulsa también el cambio climático. En 2001, en torno al 80% de la energía se obtenía de combustibles fósiles, fundamentalmente del carbón, el petróleo y el gas natural. La quema de de estos combustibles en centrales eléctricas, automóviles, fábricas y hogares libera dióxido de carbono (CO₂), la causa más importante del "efecto invernadero" que reduce la capacidad de la atmósfera de la Tierra para enviar parte de la energía recibida del sol de vuelta al espacio. Se retiene más energía y, con el tiempo, esta situación da lugar a una subida general de las temperaturas, es decir, al calentamiento global.

Al menos un 75% de las emisiones de CO₂ se liberan a través de la combustión de combustibles fósiles. El 25% restante se debe principalmente al cambio en el uso de la tierra, y en especial a la destrucción y la conversión de los bosques. Estos dos tipos de emisiones son resultado de la actividad humana. Previamente a la Revolución Industrial, la concentración atmosférica de CO₂ era de 280 ppm (partes por millón). Actualmente asciende a 380 ppm, la concentración más elevada en 420.000 años. Las emisiones debidas a actividades humanas dan lugar a la liberación en la atmósfera de unos 6.000 millones de toneladas de CO₂ al año.

Las consecuencias de estas emisiones han sido evaluadas periódicamente por el Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (véase el recuadro de la pág. 30). El Panel informa del estado del conocimiento científico basándose en las aportaciones de unos 2.500 científicos de todo el mundo. Los últimos informes, publicados en 2007, confirman anteriores conclusiones: las temperaturas se elevan, los patrones de las precipitaciones se modifican, el nivel del mar aumenta, y crece el número de sucesos meteorológicos extremos. Estas transformaciones ejercen efectos fundamentales en las economías y las pautas de asentamiento y, por tanto, también en los medios de vida y en los puestos de trabajo. Países, empresas y personas tendrán que adaptarse para atenuar estos impactos.

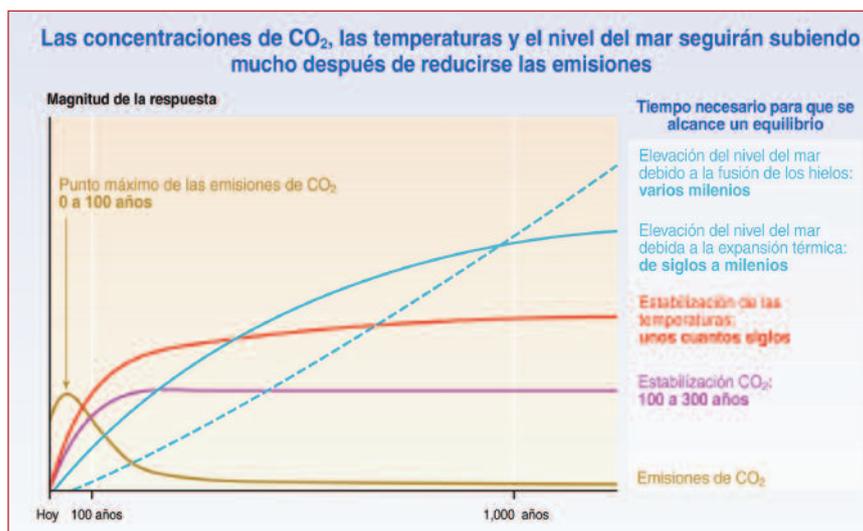
Sin embargo, la adaptación sólo es posible hasta cierto punto, y con ella sólo se abordan los síntomas, pero no la causa del problema. Si hasta la fecha se ha hecho muy poco para reducir las emisiones causantes del efecto invernadero, es en gran medida a causa del plazo que transcurre desde las emisiones hasta el desencadenamiento del cambio climático. Como puede observarse en el gráfico, transcurren decenios antes de que las emisiones se traduzcan en un calentamiento significativo de la atmósfera; después de un siglo, se producen elevaciones del nivel del mar, inicialmente por el incremento de temperatura de los océanos, más adelante, y cada vez más, a causa de la fundición de los casquetes glaciares.

Este desfase entre causa y efecto tiene dos consecuencias importantes. En primer lugar, el mundo se encuentra abocado ya a un cambio climático significativo, aún cuando las emisiones cesaran hoy mismo. En segundo lugar, las emisiones han de reducirse drásticamente en los próximos diez a veinte años si se pretende que la humanidad contenga el calentamiento global en niveles en los que los cambios no se autoalimenten y, probablemente, entren en una espiral ajena a todo control. Se cree que los umbrales que deberían evitar un cambio climático ingobernable se sitúan en un incremento máximo de 2°C de la temperatura atmosférica, y una concentración máxima de 550 ppm de CO₂, para 2050. Para permanecer por debajo de tales umbrales, las emisiones tendrán que situarse muy por debajo de los niveles actuales. En los países industrializados, donde las emisiones por habitantes alcanzan sus cotas máximas, éstas tendrán que haberse reducido de un 60 a un 80% para 2050. Varios países europeos, así como el Estado de California han adoptado estos niveles como objetivos legalmente vinculantes.

La consecución de estos objetivos no será fácil. El Dr. Socolow, científico del MIT, estima que la consecución de niveles de CO₂ en la atmósfera considerados "seguros" requerirá unas emisiones de una tonelada por persona y año. El ciudadano



© M. Crozet/OIT





medio de Estados Unidos produce ese nivel de emisiones con sólo utilizar su automóvil. En los países en desarrollo, las emisiones por habitante son bajas, pero aumentan rápidamente. Utilizando los combustibles y las tecnologías actuales, el crecimiento económico en los países en desarrollo genera casi un 50% más de emisiones de CO₂ por dólar de valor añadido que los países industrializados. Con las tendencias actuales, los países en desarrollo serán responsables de más de dos tercios del incremento de los gases causantes del efecto invernadero. Se cree que China superó por vez primera a los Estados Unidos como mayor generador de estas emisiones en 2006.

El cambio climático ejercerá efectos significativos en la estructura de las economías, en las pautas de asentamiento, en los medios de vida y en el empleo. Tales repercusiones se deberán a tres fuentes (véanse los recuadros de información adicional en las páginas 7-8):

- Cambios en el clima, que han comenzado ya a causa sufrimientos significativos;
- La adaptación a estos cambios, en un esfuerzo por "limitar el padecimiento"; y
- La mitigación, es decir, las medidas encaminadas a reducir las emisiones con el fin de "evitar lo ingobernable", en palabras del Profesor Holdren, de Harvard.



© IRIN

La medida en que estas repercusiones afectarán a los medios de vida de las personas dependerá de la ubicación, del sector económico y del grupo social.

Recoger la fruta madura

Los avances en el tratamiento del cambio climático dependerán en gran medida de la capacidad para despejar los temores en torno al futuro del empleo, la atenuación de la pobreza y el desarrollo.

TESTIGO DEL CLIMA

KERICHO, KENYA OCCIDENTAL – Nelly Damaris Chepkoskei cultiva maíz y té y cuida algunas cabezas de ganado en su granja, además de ejercer como "movilizadora comunitaria" de un grupo local de voluntarios denominado Forest Action Network. Nelly instruye a la población local respecto a la importancia de conservar la selva: "trabajo fundamentalmente con mujeres, a las que creo que se ha dejado a un lado en lo que se refiere a temas de conservación". Nelly cultiva asimismo árboles jóvenes autóctonos en su explotación, para su venta o la donación a escuelas locales.

A lo largo de los tres últimos decenios, ha asistido a cambios erráticos en el clima y los niveles de precipitación. "En la estación seca hace más calor: toda la hierba se seca. No hay suficiente pienso para mis vacas, por lo que baja la producción de leche, y también los ingresos. Además, los suelos se quedan sin vegetación durante la estación seca, dando lugar a la erosión con la aparición de las lluvias", señala.

La variación de las temperaturas ha influido en otros aspectos además de los ingresos y los medios de vida. Un clima más cálido genera un caldo de cultivo para enfermedades como la malaria. Aunque



© WWF

Kericho es una zona situada a una altitud elevada, con el aumento de la temperatura, la malaria se propaga a mayor velocidad entre la población que no se ha visto expuesta a esta enfermedad con frecuencia. La persistencia de condiciones climáticas severas y de mayor persistencia hace de la región un área vulnerable a las epidemias. Nelly comenta que "el tiempo frío solía ga-

rantizar que los mosquitos no sobrevivieran aquí. Ahora, la gente muere incluso de malaria, algo de lo que prácticamente no se tenía noticia hace 20 ó 30 años."

Fuente: World Wide Fund for Nature (WWF). Para conocer más historias de testigos del clima, véase: <http://www.panda.org/climatewitness>.

“SUFRIMIENTO” – EL IMPACTO SOCIAL DEL CAMBIO CLIMÁTICO

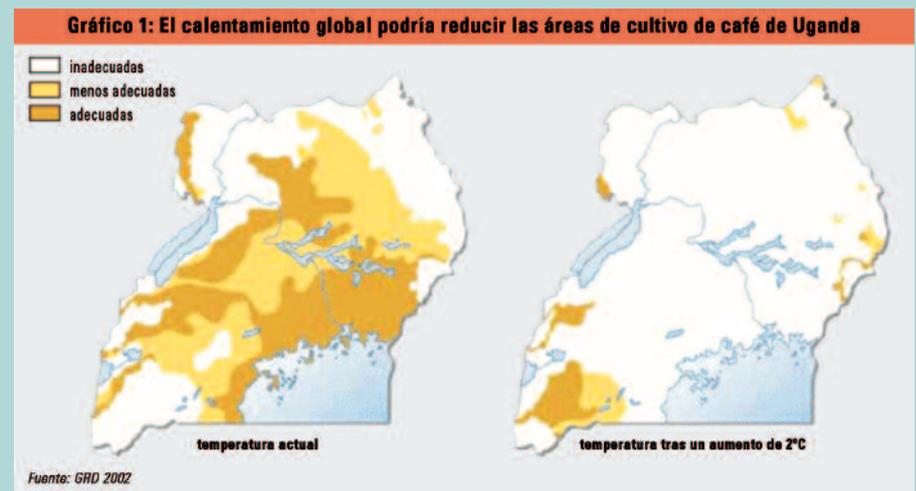
Contrariamente a la percepción popular, los principales efectos sociales del cambio climático en los próximos decenios no se derivarán del aumento lento, pero continuo, de las temperaturas medias anuales, las alteraciones de las precipitaciones o la elevación del nivel del mar. Patrones meteorológicos más erráticos provocarán la mayor parte de los daños. Se prevé una mayor frecuencia de sucesos extremos, como sequías, inundaciones y tormentas violentas.

Como destaca el IPCC (2007), resulta preocupante lo poco que se sabe de las repercusiones del cambio climático en el empleo y los medios de vida en general. Los sectores que probablemente se vean más afectados son los que dependen más directamente de las condiciones meteorológicas: la agricultura y el turismo. Son malas noticias para el empleo y los medios de vida. Aunque la proporción de la agricultura en el empleo mundial lleva décadas descendiendo, y en la actualidad trabajan más personas en los servicios que en la agricultura por primera vez en la historia de la Humanidad, este último sector sigue siendo la actividad específica en la que trabajan más personas en el mundo.

Unas condiciones meteorológicas extremas pueden causar daños graves y duraderos. La tormenta que golpeó la megaciudad de Karachi, en Pakistán, en el mes de junio, acabó con la vida de más de 200 personas, de forma mayoritaria en las áreas desfavorecidas y densamente pobladas con viviendas precarias. Los daños en infraestructuras como carreteras y conducciones eléctricas perturban la actividad económica y reducen los ingresos. Una sequía persistente ha reducido la disponibilidad de energía hidráulica obtenida de presas en países en desarrollo como Ghana y Uganda, dando lugar a frecuentes desconexiones de carga y a la per-

turbación del desarrollo económico y la vida en general. De acuerdo con algunos pronósticos, unas condiciones meteorológicas extremas podrían provocar el desplazamiento de unos 50 millones de personas en los próximos años. La falta de acceso a sistemas de

sencia en la agricultura, la transformación de productos agrarios y en sectores como el turismo, sino también a causa de las funciones que desempeñan en las familias. Es probable que el agua escasee, y su consecución puede elevar la carga de trabajo soportada



seguridad social es una de las razones por las que restan escasas opciones, salvo emigrar, cuando hay que hacer frente a catástrofes naturales.

El turismo ha sido uno de los sectores de empleo de más rápido crecimiento en las últimas décadas, también en los países en desarrollo. Las consecuencias del huracán Katrina ilustran el modo en que pueden influir las condiciones meteorológicas extremas en el turismo: Nueva Orleans perdió unos 40.000 puestos de trabajo y la mitad de su población. Más de dos años después del suceso, muchos de los hoteles siguen en ruinas.

Las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada, no sólo debido a su pre-

por las mujeres. Aumentarán las enfermedades infecciosas como la malaria, lo que afectará a la población activa disponible y a la productividad de los trabajadores. Los miembros de las familias deberán atender más tareas de provisión de cuidados, que suelen corresponder a las mujeres.

Entre las distintas regiones, África será la más afectada, con un gran volumen de población vulnerable y una escasa capacidad para adaptarse, a pesar de que el continente ha contribuido históricamente poco al cambio climático y no se convertirá en una fuente principal de emisiones en un futuro previsible. El café sigue constituyendo la exportación más importante de Uganda, y una de sus mayores fuentes de empleo. En el mapa se muestran las áreas adecuadas para el cultivo de café: con una elevación de la temperatura en 2°C, no quedarían zonas adecuadas en el país. Tal situación podría darse a mediados de siglo, provocando una reestructuración generalizada de la economía.

Un factor relevante, subrayado en el informe del IPCC, apenas se refleja aún en los medios de comunicación: al menos a corto y medio plazo, las repercusiones sociales del cambio climático dependen más del patrón de desarrollo de economías y sociedades, que directamente de las alteraciones de los sistemas naturales. La mayoría de tales efectos puede atenuarse o evitarse por completo si en las políticas y las medidas para adaptarse al cambio climático se tienen en cuenta las repercusiones para el empleo y los ingresos.



"LIMITAR EL SUFRIMIENTO" – TRABAJAR PARA ADAPTARSE AL CAMBIO CLIMÁTICO

Las personas, las empresas, las comunidades y los países siempre se han adaptado al cambio de condiciones, y así lo harán ante las alteraciones del clima. Ya se dan casos tanto de adaptación espontánea, como planificada. La mayoría de las actividades de adaptación planificada se concentran en infraestructuras como las defensas costeras y la protección contra inundaciones. La recogida y la gestión de recursos hídricos cobrarán cada vez mayor importancia. En estas áreas, los métodos basados en el uso intensivo del factor trabajo en los programas de obras públicas podrían generar un gran número de empleos. Los salarios recibidos en estas obras contribuirían a realizar inversiones para la adaptación en sus puestos de trabajo y en pequeñas empresas.

En el sector del turismo, la adaptación comprenderá los cambios en las estaciones. Los cruceros evitarán el Caribe durante la temporada de huracanes, ahora de mayor duración. Cabe la posibilidad de que las temperaturas se eleven excesivamente en la cuenca del Mediterráneo durante los meses de verano, y que los turistas prefieran las condiciones más favorables de la primavera y el otoño. Los períodos de mayor intensidad de trabajo en hoteles, restaurantes, transportes, etc., también cambiarán. En el caso de los complejos

de esquí, las alteraciones serán más radicales. Los situados a menor altura dejarán de disponer de nieve suficiente y tendrán que encontrar actividades alternativas.

Los agricultores modifican sus prácticas agrarias, en ocasiones pasándose a cultivos completamente nuevos. Hasta la fecha, la mayoría de las adaptaciones en los sistemas de explotación agraria han tenido que ver con prácticas agronómicas como la selección de semillas y el riego, y con la viabilidad económica de cultivos alternativos. Pueden producirse asimismo cambios significativos en las oportunidades de empleo e ingresos. En un reciente estudio de la FAO llevado a cabo en las áreas semiáridas de Bangladesh se observó que el mango constituye una buena alternativa al arroz desde un punto de vista agronómico y económico. Sin embargo, las perspectivas en cuanto al empleo son menos alentadoras: el mango requiere mucho menos trabajo que el arroz, y la demanda de mano de obra se concentra en gran medida en dos períodos breves al año. Son malas noticias para un tercio de los hogares de la región, que dependen del trabajo como jornaleros a diario en la agricultura. ¿Debería facilitar la Administración el cambio al cultivo de mango? En tal caso, ¿qué podría hacer para asistir a los jornaleros agrarios sin tierras?

Este ejemplo pone de relieve que unas políticas y programas de adaptación eficaces requieren una comprensión mucho mejor del problema y de las opciones para hacerle frente. Es necesario identificar los "focos de atención" con mayor claridad, es decir, las áreas, los sectores y los grupos de población que se verán más afectados. La naturaleza y la dinámica de estos efectos han de ser comprendidas. Este tipo de análisis de situación se han desatendido en el pasado, pero ya han comenzado a acometerse. Por ejemplo, en el próximo Informe sobre Desarrollo Humano a cargo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, se analizarán los vínculos entre el cambio climático, la adaptación y la pobreza.

La información, e incluso la sensibilización, en los sectores y las regiones más afectados siguen siendo escasas. Aún en Europa, se observó en un reciente estudio una ausencia general de preparación, y no se pudo estimar de manera cuantitativa las consecuencias de la adaptación en el mercado de trabajo. Será necesario dedicar un esfuerzo mucho mayor al estudio de estos cambios, de modo que empleadores, trabajadores y gobiernos puedan anticipar y facilitar tales transiciones.

"MITIGACIÓN" – EMPLEOS "VERDES" EN ECONOMÍAS CON BAJA EMISIÓN DE CARBONO

El mundo no puede hacer frente al cambio climático únicamente mediante la adaptación. Una notable reducción de las emisiones, conocida como "mitigación" en la jerga sobre dicho cambio, es necesaria, y ya se han adoptado los primeros pasos al respecto. Uno de los retos principales consiste en desvincular el desarrollo y el crecimiento económico de las emisiones, y propiciar la adopción de economías con baja emisión de carbono sobre la base de un uso mucho más eficiente de la energía y las materias primas. En la revisión del cambio climático a cargo de Nicholas Stern, antiguo Economista Jefe del Banco Mundial, se concluye que la mitigación es técnicamente posible. Se establece asimismo que el coste de estabilizar las emisiones en niveles seguros es más bien modesto y, en cualquier caso, muy inferior al coste de la inacción.

El IPCC ha identificado el potencial técnico y de mercado para reducir las emisiones por sector. El mayor potencial, con mucho, tanto en países industrializados, como en desarrollo, es la mejora de la eficiencia energética en los edificios. Se trata fundamentalmente de procurar el aislamiento, con el fin de reducir la

necesidad de calefacción y refrigeración, lo que representa del 20 al 30% del potencial de mitigación total. Otros sectores con un potencial significativo son los de la energía, la agricultura, la industria y el transporte. Una economía con baja emisión de carbono no sólo utilizará una tecnología más eficaz y más fuentes de energía con unas emisiones escasas o nulas, sino que también reducirá la proporción de bienes y servicios basados en un uso intensivo de la energía, como el hierro y el acero, el aluminio, el cemento, la pulpa y el papel y el transporte.

Puede que el coste no resulte elevado, y es probable que los cambios en los patrones de producción y de consumo sean de gran alcance. Estas medidas han suscitado temores respecto a que la mitigación devenga en recortes de plantillas y pueda restringir las perspectivas de los países en desarrollo. Tales temores parecen infundados. Un estudio publicado este mismo año por sindicatos europeos señala que se producirán grandes transiciones en el mercado de trabajo, pero que debe registrarse un aumento moderado del empleo total, más que una pérdida. Las oportunidades de nuevos puestos de trabajo pesan más que los riesgos de pérdida de empleo. El estudio concluye que la mayoría de estos traslados se producirán dentro de cada sector económico, y no entre sectores. Por ejemplo, en el ámbito de los sistemas de transporte, se potenciará el transporte público, y se restará prioridad al transporte individual en automóvil. El aumento de puestos de trabajo en los servicios de transporte público y la fabricación de equipos compensará sobradamente el descenso relativo en la industria automovilística. En el estudio para la Apollo Alliance en los Estados Unidos se llega a conclusiones similares.



© P. Debeche/OIT

Éste ha sido uno de los principales escollos para la adopción de políticas nacionales y para el progreso en las negociaciones internacionales respecto a las políticas en materia del clima. Su sombra seguirá siendo alargada cuando comiencen este año las conversaciones acerca de un régimen post-Kyoto con arreglo a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC). Unos empleos dignos y “verdes” contribuyen al crecimiento económico sostenible y a sacar a las personas de la pobreza. Constituyen un elemento fundamental respecto al vínculo positivo que ha de establecerse entre cambio climático y desarrollo.

Los empleos decentes, con una elevada productividad de la mano de obra, pero también con un alto grado de eficacia ecológica y con un escaso nivel de emisiones, brindan la promesa de la provi-

sión de condiciones y rentas apropiadas, de favorecer el crecimiento y de contribuir a la protección del clima. Estos “empleos verdes” existen ya, y algunos han registrado un crecimiento espectacular (véase el recuadro). Se encuentran en sectores como el de generación de energías renovables, la fabricación de equipos y los servicios de eficiencia energética, en el transporte público, en el crecimiento urbano “inteligente”, en la recuperación de terrenos industriales abandonados, y en el reciclaje. Estos sectores distan de ser marginales. En Alemania, se cuentan ya 1,6 millones de empleos verdes, más que en el gran sector de la automoción de este país.

Por fortuna, muchos empleos verdes pertenecen al ámbito de las “frutas maduras”, es decir de las oportunidades inmediatas. Se trata de medidas



UNA VISIÓN ENERGÉTICA

SEGNY, FRANCIA – La facturación se ha cuadruplicado en los últimos cinco años en “Nouvelle Vague”, señalan Mathilde y Guy Esteves, propietarios de una pequeña empresa. “La instalación de paneles solares en domicilios privados resultaba demasiado cara cuando empezamos hace 27 años, y sólo realizamos tres encargos en un plazo de 20 años. Sin embargo, desde el Acuerdo de Kyoto, hemos tenido 185 clientes”.

Para Guy Esteves, una visión a largo plazo ha comenzado a brindar resultados. Formado como ingeniero en calefacción, siempre estuvo interesado en las energías renovables, y su pequeña empresa fue una de las primeras en el Pays de Gex, en Ródano-Alpes, en ofrecer una gama completa de soluciones solares y geotérmicas para propietarios de viviendas: análisis, asesoramiento, diseño de sistemas, suministro e instalación. Ahora trabaja con un entusiasta equipo compuesto por 15 empleados, y ha contratado a dos nuevos en los últimos tres meses. “Existe un gran interés, pero, en ocasiones, tenemos que aconsejar a los clientes que primero lleven a cabo un aislamiento simple, antes de pensar en energía solar”, comenta.

Entre los factores importantes figura la mejora de los materiales disponibles: “son mucho más productivos que hace unos años”, aseguran los Esteves. Otro aspecto es el creciente reconocimiento y acreditación profesionales. Nouvelle Vague cuenta con aprendices jóvenes, y uno de sus socios, Les Compagnons du Solaire, ofrece un plan de formación de un año objeto de una gran demanda.

Francia invierte en energías renovables: Nouvelle Vague y sus clientes pueden solicitar asistencia financiera de diversas fuentes: desgravaciones fiscales a la energía solar del Estado (condicionadas a la aprobación por parte de ENERPLAN de los materiales utilizados); una política de futuro por parte de la región de Ródano-Alpes; subvenciones de l’Agence de Renouvellement d’Energie (ADEME), y una activa organización local, Hélianthe, que invita al público a “actuar conjuntamente contra el cambio climático”.



© M. Crozet/OIT



© Nouvelle Vague



© M. Crozet/OIT

>> basadas en la tecnología existente, en casos en que los beneficios exceden al coste y que pueden generar un gran número de puestos de trabajo. Un ejemplo es la reforma de edificios para reducir sus emisiones, como ha demostrado la Alianza para el Trabajo y el Medio Ambiente en Alemania. Es una iniciativa conjunta de sindicatos, empleadores, la Administración y grupos ecologistas que ha mejorado el aislamiento de 265.000 apartamentos. De este modo se han creado 190.000 empleos, se han ahorrado 2 millones de toneladas de emisiones de CO₂ y se han reducido las facturas por calefacción. Se estima que los beneficios totales debidos a la reducción del desempleo y de la calefacción, así como al aumento de los impuestos ascienden a 4.000 millones de dólares, obtenidos con una dotación inicial de fondos públicos de sólo 1.800 millones de dólares. El sistema se ha potenciado mediante un incremento de más del 400% de la inversión de la Administración para el período 2006-2009, cifrada en 8.000 millones de dólares.

A menudo se requerirán políticas gubernamentales y asociaciones de entidades públicas y privadas para superar obstáculos. Un ejemplo es el

hecho de que en los precios de los combustibles fósiles no se tiene en cuenta el coste medioambiental de su uso. La inversión pública en tecnología y los incentivos para la adopción de energías renovables han contribuido a igualar las condiciones existentes. La inversión en energías renovables alcanzó los 100.000 millones de dólares en 2006, dejando atrás la imagen de una tecnología marginal.

Las políticas del Gobierno desempeñan asimismo un papel en los intentos por demostrar que las medidas para atajar el cambio climático pueden constituir motores del desarrollo. El programa sobre biodiesel en Brasil se ha diseñado explícitamente para proporcionar acceso a un gran número de productores minifundistas en las áreas rurales desfavorecidas del país. Del mismo modo, la inversión y los esfuerzos concertados son con frecuencia necesarios para transferir tecnologías y desarrollar las nuevas destrezas que requieren, en particular, las pequeñas empresas. En ausencia de tales medidas, los efectos sobre el empleo pueden resultar más bien limitados, y la renta y la riqueza pueden devenir aún más concentrados, y no más ampliamente distribuidos.

Cambio climático y transiciones del mercado de trabajo: un papel esencial para el diálogo social

El mundo no puede permitirse el lujo de invertir los enormes recursos requeridos para abordar la crisis climática de forma que no contribuyan a atenuar la pobreza y la crisis global del empleo. Tales políticas no sólo serían costosas, sino que resultarían además socialmente insostenibles. Un resultado mucho mejor es posible.

Las acciones sobre el cambio climático, el desarrollo económico y social y el empleo no deben ser necesidades competitivas. Las inversiones para mitigar el cambio climático tienen un enorme potencial para crear empleo productivo y retribuido para los 1.400 millones de pobres que trabajan



© IRIN

en los países en desarrollo, pero también para las decenas de millones de desempleados en las regiones industrializadas. Las oportunidades para las soluciones mutuamente provechosas y los beneficios conjuntos en lo que se refiere al crecimiento con empleo y atenuación de la pobreza resultan obvias en la mitigación del cambio climático, pero creemos que pueden y deben argumentarse también los beneficios en el caso de la adaptación.

En cualquier caso, el tipo de crecimiento de base amplia e integrador y de transición equitativa que beneficia a los miles de millones de trabajadores, minifundistas y pequeñas empresas que más lo necesita no se producirá por sí solo. Será necesario adoptar medidas deliberadas, y políticas energéticas, de industrialización y de cambio climático formuladas explícitamente para incluir los “empleos verdes” como objetivo y vía de consecución del desarrollo.

La efectividad de estas políticas y programas será máxima si se diseñan y ejecutan con la participación activa de aquéllos a cuyas vidas afectan: empleadores, trabajadores y agricultores, desde el ámbito nacional, hasta la acción sobre el terreno en explotaciones agrarias y fábricas. Tales políticas y programas pueden contribuir a la rápida generación de un gran número de empleos verdes, y asistir a aquéllos cuyos puestos de trabajo no son compatibles con la protección del clima, mediante una transición justa a otras fuentes de labor y de ingresos. La participación de los interlocutores sociales en la asignación de “créditos de carbono” en España muestra cuán valioso puede ser el diálogo social para abordar el cambio climático. El consenso tripartito para guiar las transiciones en ocupaciones y sectores tanto en crecimiento, como en declive, puede constituir la vía más eficaz de afrontar el reto.

La OIT une sus fuerzas con el PNUMA, así como con otros organismos y socios de las Naciones Unidas, para contribuir a realizar el potencial para la generación de empleos verdes y una transición positiva en el mercado de trabajo, ante el des-



© ADME

encadenamiento del cambio climático. En su informe a la Conferencia Internacional del Trabajo sobre “Trabajo decente para un desarrollo sostenible”, Juan Somavía, Director General de la OIT, realizó un llamamiento a favor de un gran programa de la Organización sobre el cambio climático. La iniciativa de la OIT responde al cambio climático como una de las tres prioridades del sistema de las Naciones Unidas establecidas por su Secretario General, Ban Ki-Moon. El programa de la OIT contribuirá a cubrir las lagunas de conocimiento, y a la formulación de políticas, y prestará su asistencia a los países miembros como parte de los Programas Nacionales de Trabajo Decente.



© M. Crozet/OIT

Hablar del tiempo

Los sindicatos y el cambio climático



© EUR Oceans

Hasta ahora se ha tratado de “romper el hielo”, pero ha llegado la hora de iniciar debates y negociaciones efectivos para encontrar soluciones que permitan salvar no sólo la punta de los icebergs, sino el planeta entero. Para que su acción no caiga en saco roto, la OIT ha de reforzar su capacidad para abordar la cuestión del cambio climático y asistir a sus mandantes en los procesos de transición relacionados con los cambios en puestos de trabajo y cualificaciones. Informa Lene Olsen, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT.

GINEBRA – El cambio climático no sólo afectará al modo en que hablamos del tiempo. Para muchas personas de todo el mundo, y particularmente en los países en desarrollo, ejercerá una honda repercusión en el ámbito laboral, en los ingresos y en el estilo de vida. Los trabajadores no sólo tendrán que adaptarse a métodos de producción nuevos y más limpios; en muchos casos, ciertos lugares de trabajo desaparecerán debido a una producción insostenible, o incluso al hecho de que una determinada área geográfica deje de existir. En este marco, cabe incluso la posibilidad de que

comunidades enteras se vean obligadas a emigrar. En cualquier caso, incluso al margen de tales consecuencias drásticas, las condiciones meteorológicas afectan ya a sectores concretos. El turismo es uno de ellos.

El sector turístico es altamente susceptible al cambio climático. Como resultado de la elevación del nivel del mar, numerosas áreas costeras y pequeñas islas tendrán que afrontar cambios en relación con los puestos de trabajo. La subida del nivel del mar en las Maldivas (en las que el turismo proporciona el 18% del PIB, el 60% de los ingresos en divisas, y el 90% de los ingresos fiscales de la Administración) significará, en el mejor de los casos, una grave erosión de la costa y, en el peor, que una gran proporción de la masa terrestre desaparezca a lo largo de los próximos 30 años, y la invasión de agua salada convertirá las islas en territorios inhabitables.

Las zonas costeras no serán los únicos lugares afectados; las regiones montañosas se enfrentarán igualmente a desafíos relacionados con las actividades económicas y el empleo. Un reciente estudio de la OCDE pone de manifiesto que el esquí es sensible al cambio climático. Los Alpes se encuentran en una

situación especial de riesgo, y los proyectos de modelos climáticos muestran que, en los próximos decenios, se producirán cambios aún mayores, con una menor cantidad de nieve en altitudes bajas, y la recesión de los glaciares y el derretimiento del permafrost en niveles superiores. El turismo en los Alpes es importante para la economía, como revelan las cifras de 60 a 80 millones de turistas y 160 millones de jornadas de esquí en Francia, Austria, Suiza y Alemania cada año. El turismo invernal en las montañas de América del Norte podría tener que hacer frente a los mismos problemas. Tal situación ejercerá un enorme impacto en los empleados del sector: los guías turísticos, el personal de los hoteles y restaurantes e incluso en el sector del transporte, se enfrentarán a prados más verdes de lo que desearían.

Un reto para las economías europeas

El cambio climático constituirá un desafío para el empleo en todos los sectores económicos. En febrero de 2007, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en colaboración con la *Social Development Agency* (SDA, Agencia de Desarrollo Social), que engloba a Syndex, el Instituto Wuppertal e ISTAS, presentó su estudio conjunto sobre la repercusión en el empleo del cambio climático y las medidas de reducción de las emisiones de CO₂ en la UE-25 hasta 2030. El estudio fue encargado por la Comisión Europea, DG Medio Ambiente, como contribución a la mejora del conocimiento actual de la relación entre cambio climático y empleo, y recibió el apoyo financiero de seis gobiernos europeos (Bélgica, Finlandia, Francia, Italia, España y Reino Unido).

En el estudio se examina la repercusión del calentamiento global sobre el empleo en Europa, y se consideran los retos para el empleo relacionados con la transición a una economía europea con una menor emisión de CO₂ para 2030 en cuatro sectores económicos: producción energética, transporte, producción de acero y cemento, y construcción/vivienda. Incluso un cambio climático moderado afectará a la actividad económica y el empleo en Europa, con algunas regiones y sectores económicos en condiciones de especial vulnerabilidad. Es probable que el aumento del calentamiento tenga consecuencias perniciosas, y existe la necesidad de reforzar la coherencia entre las políticas de empleo y las que atañen al clima. En el estudio se recomienda abiertamente la participación activa de los trabajadores en la formulación de políticas y programas de transición en el ámbito del empleo en relación con el cambio climático. El diálogo social y la negociación colectiva son necesarios para ejecutar políticas de adaptación y de mitigación.

El estudio se centra únicamente en la Unión Europea, pero no cabe duda de que se requerirán igualmente investigaciones similares en los países en desarrollo, con el fin de procurar un análisis suficiente de las consecuencias sociales del cambio climático y su repercusión en los trabajadores.

El papel de los trabajadores

Es hora de actuar. Más de un tercio de la población mundial es económicamente activa; por tanto, es importante que, en los lugares de trabajo, se aborde la cuestión del cambio climático y sus repercusiones. Los trabajadores del mundo, y sus organizaciones, tienen un papel crucial que desempeñar. No por su cuenta, sino en colaboración con las organizaciones patronales, la comunidad en general y las administraciones locales, regionales e internacionales. Desde el ámbito local al internacional, desde los centros de producción a las Naciones Unidas, todo el mundo ha de aunar fuerzas.

En el capítulo 29 del Programa para el Cambio (Programa 21) de la Cumbre de la Tierra de Río de 1992, se subraya la importancia de reforzar el papel de los trabajadores y sus sindicatos en el desarrollo sostenible: “Los sindicatos, en su carácter de representantes de los trabajadores, constituyen factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible, habida cuenta de su relación con los cambios industriales, la gran prioridad que atribuyen a la protección del medio laboral y el medio ambiente natural conexo”.

“Los sindicatos, como representantes de los trabajadores, son factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible...”

Agenda 21, Capítulo 29

El mayor reto para los sindicatos radica en el ámbito empresarial. Para ejercer influencia en el modo en que su empresa u organización incide en los lugares de trabajo, las vidas, las comunidades circundantes y el medio ambiente de los trabajadores, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva constituyen elementos fundamentales. Cuando estos prerrequisitos se satisfacen, sindicatos y empleadores pueden mejorar conjuntamente las condiciones laborales en lo que se refiere a las cuestiones medioambientales en el centro de trabajo. Pueden formular políticas de adquisiciones y reciclaje encaminadas a potenciar la protección medioambiental, favoreciendo una iluminación de baja energía, el empleo de vehículos con un consumo moderado de combustible, la utilización de materiales de limpieza biodegradables, así como de madera procedente de bosques ecológicamente gestionados y de papel reciclado, la eliminación de envases y embalajes excesivos, etc.



© M. Crozet/OIT



>> Diálogo social para una transición justa

En cualquier caso, más allá de estas cuestiones medioambientales, muchos lugares de trabajo podrían desaparecer por completo a causa de los cambios estructurales provocados por un clima en proceso de transformación. Esta situación ejercerá una enorme repercusión en el empleo, y los trabajadores y sus organizaciones han de abordar políticas socioeconómicas a escala nacional. Para lograr una “transición justa” social, económica y medioambientalmente, pasando de actividades económicas insostenibles a otras de mayor sostenibilidad, trabajadores, empleadores y administraciones deben cooperar. El diálogo social a escala nacional mediante la planificación, la educación y la preparación frente a los cambios dotará a tal transición de mayor equidad y eficacia.

Las organizaciones sindicales de todo el mundo participan en actividades a favor de un desarrollo más ecológicamente sostenible. Por ejemplo, en Alemania, los sindicatos han intervenido en políticas energéticas para la reducción de las emisiones de CO₂, y se ha establecido una Alianza para el Trabajo y el Medio Ambiente, acompañada de una inversión de 1.800 millones de dólares destinada a promover tales políticas y dirigir éstas hacia la creación de empleo. En España, se han constituido mesas redondas sectoriales sobre diálogo social, con el fin de llevar a la práctica el Protocolo de Kyoto en los sectores industriales, con la participación de la Administración, y de las organizaciones sindicales y patronales. En Argentina, el Gobierno ha adoptado un programa sobre trabajo y medio ambiente, y en Brasil, los ministerios de Medio Ambiente y Trabajo negocian la aprobación de un programa similar.

Con la globalización, numerosas empresas nacionales se han transformado en multinacionales. Con el fin de garantizar que las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores se respetan en todos los lugares de labor de las empresas multinacionales, se han negociado y suscrito más de 50 convenios marco internacionales (CMI) entre compañías multinacionales y los sindicatos que representan a sus plantillas, y que son representados a su vez por sus respectivas Federaciones Sindicales Mundiales (FSM). Muchos de estos convenios incluyen asimismo cláusulas “verdes” en las que se recogen compromisos relativos a cuestiones medioambientales específicas.

En los últimos años, los sindicatos han desplegado una actividad significativa presionando para conseguir los derechos marcados por las Naciones Unidas, en lo que se atañe al “desarrollo ecológicamente sostenible”. Desde la Cumbre de la Tierra de Río en 1992, el movimiento sindical ha intervenido en el proceso de formulación de la Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC). En la 12ª Conferencia de las Partes (COP12) anual de la UNFCCC, celebrada en noviembre de 2006, 32 sindicalistas procedentes de

12 países participaron en actividades en el ámbito laboral, respaldadas por un amplio programa de consultas con las delegaciones gubernamentales encaminadas a procurar la ejecución del Tratado de Kyoto.

En la 15ª Sesión anual de la Comisión de Desa-

PRIORIDADES SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO PROMOVIDAS POR LOS SINDICATOS EN LA COP12

1. Llevar a cabo estudios con el fin de determinar las vinculaciones entre el cambio climático y el empleo.
2. Establecer los vínculos del cambio climático con el desarrollo sostenible.
3. Promover la participación de los trabajadores como elemento clave para determinar la sostenibilidad de las políticas de cambio climático.
4. Reconocer el papel del lugar de trabajo como ámbito de acción primordial en lo que atañe al cambio climático.
5. Considerar opciones tecnológicas que refuercen el compromiso social favoreciendo soluciones energéticas sostenibles y basadas en un uso intensivo de la mano de obra.
6. Elaborar un acuerdo a largo plazo para repartir de manera equitativa la carga de la reducción de las emisiones entre los países en desarrollo y desarrollados, cuyo plazo se extienda más allá de 2012.

rollo Sostenible (CDS) de las Naciones Unidas, celebrada en mayo de este año, participó una delegación sindical compuesta por 50 miembros procedentes de 23 países. Su objetivo era que el mundo laboral, los centros de trabajo y el empleo decente ocupen un lugar central en las recomendaciones de política para el desarrollo industrial, así como solicitar a los gobiernos nacionales que asuman un mayor papel en la supervisión y la prestación de otros servicios en lo que se refiere al cambio climático y la contaminación atmosférica. Según los coordinadores de la delegación, numerosas referencias al mundo del trabajo, trabajadores, centros de trabajo, empleo decente, transición social y al compromiso de intervención de los sindicatos, largamente deseados, se incluyeron en la versión definitiva del texto.

El papel de la OIT

El éxito en todas estas iniciativas depende de los trabajadores y de la fuerza de los sindicatos: unos trabajadores que se organizan en sindicatos libres y son capaces de negociar colectivamente a todos los niveles. El respeto por los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en especial por los expuestos en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) de la OIT, y en el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), resulta fundamental si queremos evitar pisar terreno peligroso. La OIT, con su ventaja comparativa (su estructura tripartita y sus actividades de

© J. Maillard/OIT



regulación en relación con cuestiones laborales) tiene un importante papel que desempeñar en el tratamiento de las repercusiones sociales del cambio climático, no sólo en el apoyo de sus mandantes en cuanto a la ejecución de las normas de la Organización, sino también en sus actividades de cooperación técnica a través de su sistema de prestación, los programas nacionales de trabajo decente (PNTD).

Dos retos estructurales aguardan a la OIT en su empeño por abordar los efectos sociales del cambio climático. El primero es el uso de su sistema de prestación, constituido por los PNTD, y el segundo reside en su participación en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. Estos desafíos no conciernen de manera específica a las cuestiones del cambio climático, pero constituirán motivos de inquietud especiales, ya que se trata de un área relativamente nueva para la OIT. Los PNTD constituirán instrumentos relevantes para la cooperación de la OIT con otros organismos de las Naciones Unidas, y desempeñarán asimismo un papel relevante en cuanto a la influencia de la Organización en el trabajo decente y el desarrollo ecológicamente sostenible en el proceso de reforma de las Naciones Unidas. El éxito de la OIT en el tratamiento de las cuestiones que atañen al cambio climático dependerá así en gran medida del éxito de sus PNTD.

Los PNTD deben colaborar estrechamente con los mandantes para que el trabajo decente ocupe un lugar central en las políticas nacionales. La plena participación de los mandantes de la OIT en el proceso, así como las asociaciones con actores e instituciones nacionales e internacionales, son esenciales para los PNTD, e indispensables para el éxito de éstos. Por tanto, es importante que se refuerce la capacidad de los mandantes, y en especial de los trabajadores, en el desarrollo y la ejecución de sus actividades a través de los PNTD.

La OIT debe garantizar la participación de los trabajadores en los PNTD, y proporcionar asistencia para reforzar su intervención. La sensibilización, la formación y la educación son necesarias, especialmente en el caso de los sindicatos en países en desarrollo, para abordar las cuestiones relacionadas con el cambio climático. Es igualmente necesario elevar las competencias de trabajadores y sindicatos a todos los niveles, con el fin de potenciar su papel en la negociación de transiciones justas en relación con los cambios de puestos de trabajo y cualificaciones. Han de elaborarse y traducirse a diversas lenguas guías prácticas, materiales docentes y herramientas de información. Las conclusiones de la Comisión sobre empresas sostenibles de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2007 comprenden directrices dirigidas a la OIT respecto al modo de orientar sus actividades, e incluyen a trabajadores y sindicatos en la promoción de empresas sostenibles. Esta implicación es importante, no sólo en las empresas, sino también a la escala nacional e internacional a la que se adop-



© ADMF

tan las principales decisiones en materia de políticas respecto al cambio climático.

Unos sindicatos fuertes consolidarán la ventaja comparativa tripartita de la OIT en el proceso de reforma de las Naciones Unidas, y evitarán asimismo que la OIT se ahogue en un proceso que incluye a numerosos actores e intereses. Unos sindicatos fuertes y eficaces, junto con las organizaciones de empleadores y los gobiernos a escala nacional, podrán llevar a la práctica los PNTD, e influir además en otros organismos de Naciones Unidas para que promuevan el trabajo decente y atenúen los efectos sociales negativos del cambio climático.

OTRAS LECTURAS

- OIT. 2007. *Conclusion of the discussion on the promotion of sustainable enterprises* (Conclusión del debate sobre la promoción de las empresas sostenibles), 96ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007 (Ginebra).
- CES. 2007. *Climate change and employment: Impact on employment of climate change and CO2 emission reduction measures in the EU-25 to 2030* (Cambio climático y empleo: repercusión en el empleo del cambio climático y las medidas de reducción de las emisiones de CO2 en la UE-25 hasta 2030) (Bruselas).
- PNUMA (2007). *Labour and the environment: A natural synergy* (Trabajo y medio ambiente: una sinergia natural) (Nairobi).
- OCDE. 2007. *Climate change in the European Alps: Adapting winter tourism and natural hazards management* (Cambio climático en los Alpes europeos: la adaptación del turismo invernal y la gestión de riesgos naturales) (París).
- UNFCCC. 2006. *Trade unions at the UN Framework Convention on Climate Change - UNFCCC COP12/MOP2*, (Los sindicatos en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático UNFCCC COP12/MOP2) ITUC y TUAC, Nairobi, 6-17 nov. 2006 (Nairobi).
- OIT. 2005. *Decent Work Country Programmes: A guidebook (Version 1)* (Programas nacionales de trabajo decente: una guía (versión 1)) (Ginebra).
- CES. 2004. *Climate change: Avenues for trade union action* (Cambio climático: vías para la acción sindical) (Bruselas).
- OMT 2003. *Climate change and tourism* (Cambio climático y turismo), Acta de la 1ª Conferencia Internacional sobre Cambio Climático y Turismo, Djerba, Túnez, del 9 al 11 de abril de 2003.

¿Una mezcla insostenible?

Cómo la conservación, el turismo y el cambio climático se combinan para cuestionar estilos de vida tradicionales



© Sanoato

Para numerosas comunidades indígenas de todo el mundo, los medios de vida y la ecología se encuentran inextricablemente unidos. Pueblos indígenas como los Maasai en África oriental, o los indios Kuna, de Panamá, dependen del medio ambiente para ganarse la vida, y configuran sus medios y estilo de vida en función de los cambios climáticos estacionales. Dos alumnos en prácticas de la OIT, Ole Tingoi, un maasai laikipia de Kenya, y Niskua Kinid Igualikinya Hakansson, en parte kuna de Panamá, y en parte sami de Suecia, comparten sus experiencias respecto al modo en que sus comunidades hacen frente a los problemas medioambientales y al cambio climático.

GINEBRA – La agricultura, la silvicultura, la pesca y la ganadería están entre los sectores más comunes que constituyen las fuentes esenciales de ingreso para las comunidades indígenas. Sin embargo, dada la creciente presión sobre la ecología y las condiciones climáticas inducida por el

calentamiento global, las comunidades se ven obligadas a cambiar sus medios de vida tradicionales por prácticas insostenibles.

Ole Tingoi es alumno en prácticas de la OIT para el Proyecto de Promoción de la Política de la OIT sobre los Pueblos Indígenas y Tribales (PRO 169) y el programa OIT-INDISCO (ver recuadro) que fomenta los derechos de los pueblos indígenas. En Kenya trabajó durante tres años para la ONG *Maasai Cultural Heritage* en la planificación de recursos culturales y en la defensa del reconocimiento de la identidad y el legado nacionales. Posee ganado que mantiene en tierras de pastoreo. Su comunidad habita dichas tierras, mientras que él reside en la localidad ubicada en tierras agrarias.

Ole Tingoi explica la manera en que el medio de vida tradicional de los maasai, basado en la propiedad de ganado, se ha visto sometido a presión en los últimos años. Las haciendas privadas en manos de extranjeros impiden el desarrollo económico y la revitalización de los estilos de vida tradicionales de la comunidad. “Las pautas de apacentamiento de



© M. Crozet/OIT

Ole Tingoi

nuestro ganado, e incluso nuestros intentos de poner en marcha actividades de ecoturismo, se ven afectados en todos los casos por las haciendas privadas”. Los dos hogares de Ole Tingoi se encuentran separados por una hacienda privada rodeada de una alambrada eléctrica, y Ole debe afrontar frecuentes desplazamientos por la única carretera que conecta las tierras de pastoreo con las agrícolas. En las estaciones secas, ha de transportar a todo su rebaño hasta estas tierras en las que su ganado puede disponer de mejores pastos.

Otro problema que amenaza los medios de vida de los maasai consiste en las medidas de conservación. Ole Tingoi señala que: “ya no es posible para la comunidad vivir junto a los animales en libertad como hacíamos tradicionalmente; sólo podemos pastar en las tierras que el gobierno nos ha concedido, que no son gran cosa”. La pérdida de tierras y la reducción de las áreas de pastoreo han generado conflicto entre la comunidad ganadera, la comunidad agraria y los conservacionistas.

Estos dos problemas que afectan al modo de vida y las prácticas de consecución de medios de sustento de los maasai se ven exacerbados cuando añadimos el cambio climático a la situación. Dado que dichas prácticas, y en especial el pastoreo, dependen en gran medida de las condiciones climáticas, el cambio de éstas equivale a dificultades para los pastores maasai. La falta de precipitaciones y la sequía no son nuevas en las llanuras semiáridas de África, pero los recientes cambios climáticos han dado lugar a prolongados períodos de sequía y a efectos de gran alcance para la población.

Ole Tingoi explica que, para los maasai, los cambios estacionales constituyen una parte integral del

modo en que organizan su forma de vida y sus medios de sustento. Las pautas de apacentamiento del ganado, por ejemplo, siguen los cambios de estación; el ganado pasta durante períodos más prolongados en la estación de las lluvias que en las estaciones secas.

En cualquier caso, con el cambio climático, la predicción estacional de las lluvias ha devenido obsoleta, ya que los patrones de precipitación se han modificado por completo y han pasado a ser erráticos. Ole Tingoi recuerda el año de 2004-2005: “Nuestra región no obtuvo ninguna cosecha debido a la ausencia de lluvias. El precio del ganado había descendido en picado, mientras que el de la alimentación había aumentado. La situación afectó a toda la organización social y económica de la comunidad”.

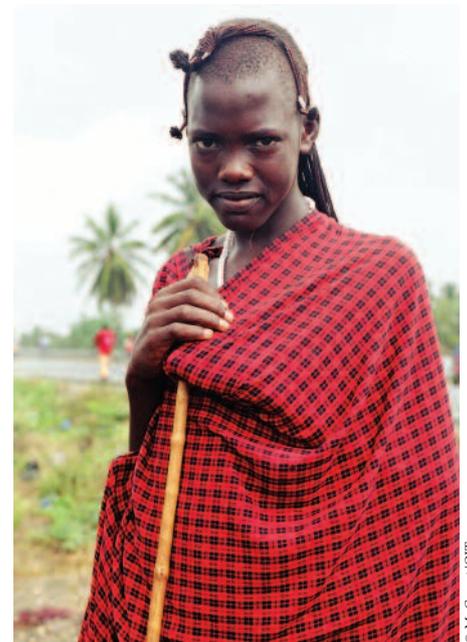
Por otra parte, los períodos recurrentes y prolongados de sequía han dado lugar a niveles de aguas subterráneas cada vez menores, e incluso al completo agotamiento de corrientes y pozos. Ole Tingoi señala: “recuerdo que, cuando éramos jóvenes, solíamos disponer de algunos pozos poco profundos en los que se podía sacar agua casi todo el año. Actualmente los pozos se encuentran completamente agotados”.

Los maasai reservan el suministro de agua en la selva para situaciones de crisis en caso de sequía. “Pero la falta de precipitaciones hace que tengamos que depender cada vez más del agua de la selva, que también se está agotando”, advierte.

¿Cómo resolver este problema? “No se ha hecho mucho respecto al cambio climático, excepto dialogar en la comunidad sobre estrategias para contrarrestar la existencia de sequías frecuentes”, comenta Ole Tingoi. Numerosos miembros de la comunidad maasai se han trasladado a grandes ciudades para conseguir diversos tipos de empleo. El turismo y la artesanía constituyen asimismo vías alternativas de ganarse la vida, medios de sustento que no se basan en la disposición de activos, ni dependen de la variabilidad climática.

Ole Tingoi detalla lo que pueden hacer los propios pastores para lograr que su medio de vida resulte sostenible: “Hasta los maasai cuentan con sus propios mecanismos para hacer frente a la sequía. La ONG Maasai Cultural Heritage ha propuesto estrategias como la comercialización de ganado, la participación en empresas de marketing de ganado y el desarrollo de un sistema de aviso anticipado que permita prepararse a la comunidad. Pienso que estas opciones cobrarán fuerza en un futuro cercano”.

Niskua, al igual que Ole Tingoi, trabaja también para PRO 169. Reside en Panamá, donde estudia rela-



© M. Crozet/OIT



ciones internacionales y ciencias medioambientales. Está interesada en promover un desarrollo sostenible para su comunidad. Explica que, aunque la sensibilización respecto al cambio climático comienza a arraigar en Panamá, no se han producido efectos manifiestos en el medio ambiente. Dado que el cambio climático no constituye un problema acuciante en Panamá como lo es en la sabana africana, Niskua no se refiere al efecto de dicho cambio en la sociedad, sino más bien al modo en que la comunidad Kuna trata de hacer frente al influjo del cambio generado por comunidades externas.

“La principal amenaza medioambiental que ha de hacer frente nuestra comunidad”, señala, “es la ausencia de planificación en un contexto de aumento del turismo”.

Los kuna emprenden actividades turísticas sin abandonar ocupaciones tradicionales como la pesca, la agricultura y la artesanía, con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

El turismo lleva a plantearse si se trata de una actividad sostenible sin una infraestructura adecuada, ya que ejerce presión sobre la cultura y la ecología. En cualquier caso, es objeto actualmente de una regulación y un control rigurosos ejercidos por el Congreso General del pueblo kuna. No se permite que personas ajenas a la comunidad constituyan empresas, incluidos hoteles. No obstante, para crear y mantener un sector turístico en áreas indígenas, “ha de establecerse una infraestructura sólida, que comprenda la gestión de residuos, instalaciones de reciclaje y formación en ecoturismo”, señala Niskua.

“Nuestra área no se encuentra explotada; de hecho, se conserva de manera tradicional y sigue estando en manos de los kuna. Sin embargo, a medida que crece el número de personas que comienzan a depender fundamentalmente del turismo para ganarse la vida, debemos asegurarnos de contar con un sistema adecuado que compense los daños que provoca esta actividad en nuestro medio ambiente”.

Niskua destaca la falta de una función de reciclaje sistemática como ejemplo. Aunque los kuna han utilizado tradicionalmente productos en su mayoría biodegradables, el turismo abre la puerta, de manera inevitable, a productos importados conservados en materiales no biodegradables.

“Nuestro sector del turismo, gestionado en exclusiva por los kuna, sigue haciendo frente a este cambio. Sin embargo, necesitamos formación profesional sobre el modo de establecer sistemas de reciclaje y gestión de residuos, de modo que reduzcamos los daños al medio ambiente en la medida de lo posible. Muchos kunas trabajan ahora para la

PRO 169

La OIT aprobó un nuevo Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (núm. 169) en 1989, en el que se establecen como objetivos la creación de oportunidades de trabajo decente para los pueblos indígenas y la protección de sus culturas singulares.

La labor de la OIT en lo que respecta a los pueblos indígenas es doble. El Proyecto de Promoción de la Política de la OIT sobre los Pueblos Indígenas y Tribales (PRO 169) actúa a escala de la formulación de políticas, con el fin de integrar los principios expuestos en el Convenio 169 en las prácticas de las Administraciones, reforzar el diálogo entre los pueblos indígenas y los gobiernos nacionales y promover el conocimiento y la comprensión del Convenio. En este sentido, emprende asimismo iniciativas de creación de capacidades dirigidas a todos los agentes interesados en los ámbitos nacional, regional e internacional. En 2006, PRO 169 fue especialmente activo en Bangladesh, Bolivia, Burkina Faso, Burundi, Camboya, Camerún, la República del Congo, Guatemala, Honduras, India, Kenya, Marruecos, Nepal, Pakistán, Perú, Filipinas y la Federación Rusa. PRO 169 coopera asimismo con la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos en el estudio de la legislación africana sobre protección de los pueblos indígenas y tribales. El programa OIT-INDISCO complementa la labor de PRO 169 mediante la puesta en marcha de iniciativas sobre desarrollo económico y trabajo decente adecuadas a las culturas, aspiraciones y especificidades particulares de los pueblos indígenas. En 2006, INDISCO llevó a cabo actividades en Camboya, Kenya y Filipinas.

creación de un sector del turismo sostenible, sobre todo dada la existencia de una demanda de ecoturismo en la actualidad”.



Niskua Iqualikinya Hakansson

Niños soldados

Adiós a las armas, aprender para el futuro

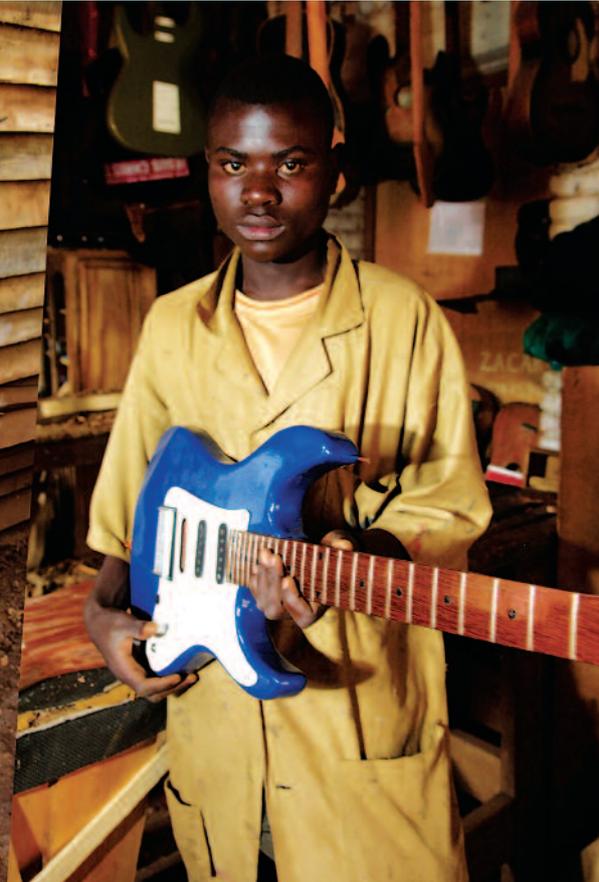
Muchos de los 30.000 niños que intervinieron en conflictos armados en la República Democrática del Congo (RDC) entre 1996 y 2003* han sido desmovilizados. Sin embargo, la misión más difícil no se ha completado aún: devolver a estos niños a la vida normal. El pasado mes de mayo, Marcel Crozet, fotógrafo de la OIT, siguió el recorrido de estos niños soldados desde su reclutamiento por las milicias armadas, a su reintegración en la vida civil y profesional.

En julio de 2004, el gobierno de la RDC emprendió un programa global de desarme, desmovilización y reintegración (DDR). Los miembros de las milicias que aceptan el proceso de paz acceden a centros en los que son desarmados y enviados a centros de orientación. Los adultos pueden elegir entre el regreso a la vida

civil y la integración voluntaria en el ejército de la RDC, mientras que los menores son desmovilizados de manera sistemática y enviados a ONG locales o internacionales que trabajan en centros de tránsito y orientación.

En esta etapa, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT interviene a través de sus socios locales. Basándose en los conocimientos técnicos especializados de la OIT en la promoción del trabajo decente, el IPEC concentra su actividad en los aspectos económicos y sociales de la reintegración de los jóvenes a la vida civil. Desde el inicio de esta iniciativa en octubre de 2003, unos 2.700 jóvenes asociados a la milicia se han reincorporado a la vida social y profesional en la RDC.

Dependiendo de su edad y sus cualificaciones, los beneficiarios del programa pueden aprender a



From guns to guitars

© M. Crozet/OIT

leer y escribir, continuar sus estudios, o participar en cursos de formación profesional para facilitar su reintegración económica como sastres, carpinteros, panaderos, etc. Durante su estancia en el centro, que suele durar tres meses, se hace todo lo posible para procurar su readaptación a la vida civil. Asimismo, pueden recibir las herramientas necesarias (barco, redes de pesca, máquinas de coser, etc.) para emprender una actividad profesional.

Estos niños, separados de sus familias durante varios años (más de dos años y medio como media), traumatizados por las penurias a las que se han visto sometidos, y en algunos casos, huérfanos, necesitan algo más que escolarización y formación. Aprenden también la manera de expresar sus necesidades y participar en actividades para redescubrir una vida sin violencia.

Esta es la historia de algunos de esos niños.

* Datos del Banco Mundial y del Gobierno de la República Democrática del Congo.



© M. Crozet/OIT

La mayoría de los niños en centros de tránsito y orientación (CTO) aprendió a manejar un arma antes de saber leer y escribir.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

Detención de un sospechoso por el ejército en una calle de Bukavu

La desmovilización de niñas es aún más delicada que la de los varones. Consideradas como “esposas”, más que soldados, por las milicias, fueron objeto a menudo de abusos sexuales y eran devueltas a sus hogares al quedar embarazadas. Si lograban escapar, eran estigmatizadas y rechazadas por sus comunidades.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

Niños soldados reclutados por la milicia Mai Mai



© M. Crozet/OIT

Los Mai Mai son guerreros tradicionales y fetichistas que llevan a cabo rituales de magia. Son especialmente violentos, y tienen reputación de invencibles, basada en rituales esotéricos que comprenden abluciones de ellos mismos y de sus armas. Por esta razón, aún cuando no se encuentren bajo la influencia de drogas, los niños que combaten creen estar protegidos frente a las balas del enemigo.

Aunque la edad media de los niños soldados reclutados se sitúa en torno a los 12 años, muchos de ellos son mucho menores. La foto muestra a un niño que huyó de la milicia Mai Mai, con su certificado de desmovilización en la mano.



© M. Crozet/OIT

Kafende prepara sus redes de pesca



© M. Crozet/OIT

De regreso tras un día de pesca en el lago Kivu

Kafende, Kazaroho, Ombeni y Muhindo recibieron estas dos piraguas tradicionales y las redes de pesca después de su formación profesional. Comparten estas herramientas y los beneficios de la actividad pesquera en el seno de una pequeña cooperativa establecida por el programa.



© M. Crozet/OIT

Estos dos ex milicianos del RCD (Movimiento para la Democracia en El Congo) proceden originalmente de Rwanda, pero han optado por alistarse en el ejército regular de la República Democrática del Congo, su antiguo enemigo.



© M. Crozet/OIT

Kafende y Kazaroho



© M. Crozet/OIT

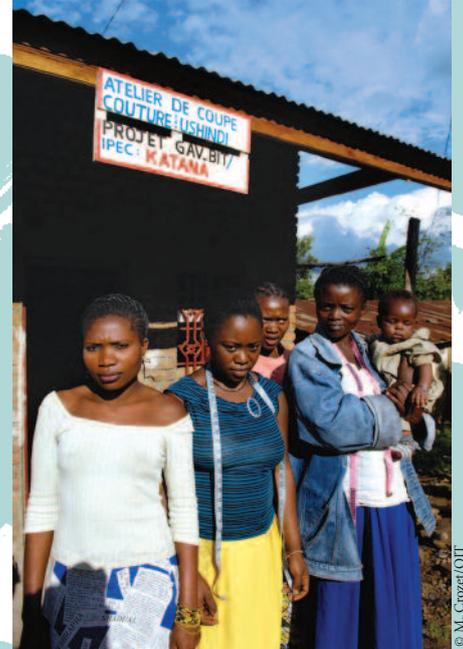
Ombeni nació en Kaliba, en la provincia de Katana. A los 15 años de edad fue secuestrado por la milicia RCD cuando se dirigía a la escuela. Durante dos años actuó como niño soldado en la meseta de Uvira. Tras conseguir huir, sobrevivió en Katana durante un año, antes de incorporarse al IPEC y recibir formación como pescador. Actualmente se gana la vida pescando en el lago Kivu.



Pascatia muestra su certificado de formación profesional otorgado por el IPEC.

Pascatia, de 15 años de edad, procede de Cigoma. A los 12 años, los Mai Mai la secuestraron y la trasladaron a la selva. Durante dos años trabajó como “ama de casa” y, ocasionalmente, como espía. De forma milagrosa, eludió el destino habitual de las “esposas” de los señores de la guerra, que incluye

el riesgo del VIH/SIDA y el embarazo. Durante una batalla con otra milicia, consiguió escapar. Tras su desmovilización, Pascatia se sumó al IPEC para recibir formación como ganadera. Cuida de dos cabras y un cerdo, y continúa acudiendo a la escuela. Así lo pidió explícitamente.

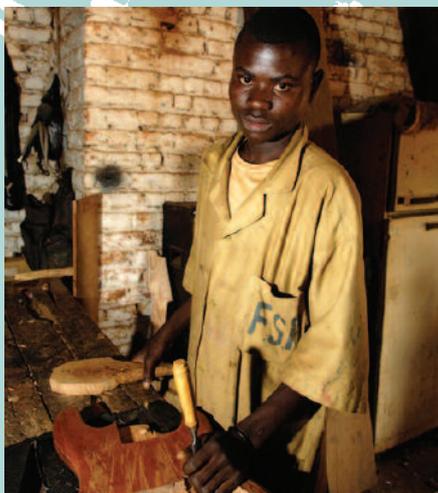


Félicité fue secuestrada a los 14 años de edad en Katana por la milicia Mai Mai, que la retuvo durante un año. Estaba embarazada cuando logró

escapar. Tras recibir formación como sastra, regenta un taller que funciona como cooperativa, junto con otras cuatro chicas.



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

Murhalla fue desmovilizado en 2003. En la actualidad tiene 20 años y se muestra optimista respecto a su futuro. Después de sólo unos pocos meses de formación, Murhalla, dotado de una gran destreza manual, es capaz ya de producir guitarras eléctricas por sí mismo. CAPA, el centro de formación profesional para el que trabaja, vende los instrumentos a diversos establecimientos de la ciudad. Cada guitarra lleva la firma de la persona que la produce.

Tras su desmovilización, Nathalie siguió un curso de formación en mecánica y recibió una caja de herramientas a su conclusión. Hace seis meses, comenzó a trabajar para un gran taller en Bukavu. Dieudonne, su empleador, ha formado ya a más de un centenar de aprendices en los últimos 25 años. Cree que Nathalie saldrá adelante. Recibe el mismo sueldo que un hombre...



© M. Crozet/OIT

La atalaya en la entrada del centro de formación profesional CAPA en Bukavu.

El tiempo de trabajo en el punto de mira

Casi un siglo después de la adopción de la primera norma internacional sobre el tiempo de trabajo, un nuevo estudio de la OIT estima que uno de cada cinco trabajadores de todo el mundo (más de 600 millones de personas) trabaja más de 48 horas a la semana, sólo para poder llegar a fin de mes.

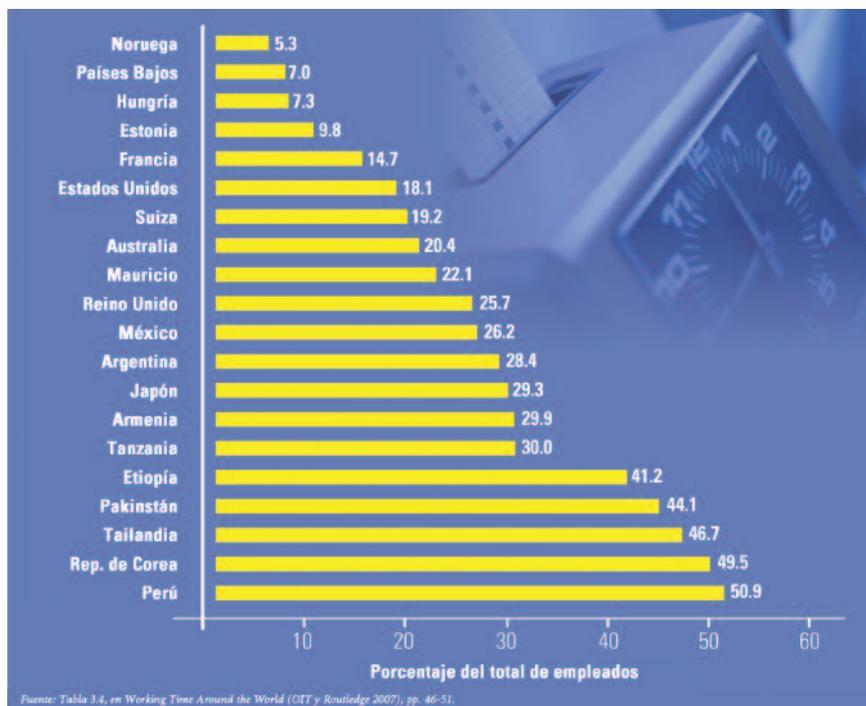
GINEBRA – Según un nuevo estudio de la OIT titulado: “*Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*”¹, (El tiempo de trabajo en el mundo: tendencias, leyes políticas en una perspectiva comparativa mundial), se estima que un 22% de la población activa del planeta, lo que equivale a unos 614,2 millones de trabajadores, afronta jornadas laborales de duración “excesiva”. Al mismo tiempo, el estudio advierte que muchas personas que trabajan pocas horas en países en desarrollo y en transición pueden encontrarse en situaciones de subempleo y, por tanto, son más vulnerables a la pobreza.

En este estudio pionero de más de 50 países se revisan las cuestiones relativas a las horas de trabajo en todo el mundo, entre las que se cuentan las leyes y políticas nacionales, las tendencias en cuanto a las jornadas laborales efectivas, las experiencias concretas de diversos sectores económicos y tipos de trabajadores, así como las implicaciones para políticas futuras relativas al tiempo de trabajo. El informe constituye el primer análisis comparativo mundial de legislaciones, políticas y jornadas laborales reales nacionales en el que se otorga prioridad a los países en desarrollo y en transición.

“La buena noticia es que se han obtenido avances en la regulación de la jornada de trabajo normal en los países en desarrollo y en transición, pero, en general, las conclusiones de este estudio son indudablemente preocupantes, en especial por la existencia generalizada de jornadas excesivamente prolongadas”, señala Jon C. Messenger, investigador senior del Programa de la OIT sobre condiciones de trabajo y empleo y coautor del estudio.

Entre los países con la mayor incidencia de jornadas laborales extensas en 2004-2005 (definidas como superiores a 48 horas por semana), Perú encabezó la lista con un 50,9% de trabajadores, seguido por la República de Corea con un 49,5%, Tailandia con un 46,7% (en 2000) y Pakistán con un 44,4%. En el otro extremo de la gama, países desarrollados como Noruega, Países Bajos y Francia, así como economías en transición como Hungría y Estonia, registraron la menor incidencia de jornadas laborales prolongadas.

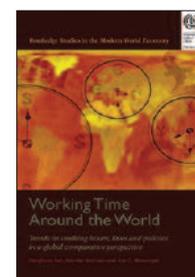
El género y la edad parecen ser factores relevantes para la determinación de las horas de trabajo. A



Muchas horas: personas que trabajan más de 48 horas por semana (países seleccionados, 2004-2005).

pesar del aumento de la participación de las mujeres en actividades laborales remuneradas, existe una clara “brecha de género” en cuanto al tiempo de trabajo en todo el mundo: los hombres tienden a trabajar una mayor cantidad de horas, mientras que las mujeres tienen muchas más probabilidades de afrontar jornadas menos extensas (inferiores a 35 horas por semana). La disponibilidad de las mujeres para el trabajo remunerado parece verse limitada por el tiempo que dedican a sus responsabilidades domésticas. Siguen asumiendo la responsabilidad fundamental en cuanto al trabajo “no remunerado” en los hogares y al cuidado de los miembros de la familia, no sólo de los hijos, sino también de los ancianos y de los que sufren enfermedades como el VIH/SIDA. Entre las parejas casadas con hijos, las horas de trabajo remunerado de los hombres tienden a elevarse, mientras que las de las mujeres se reducen. Por ejemplo, en Hungría, la presencia de niños en una familia da lugar a que los hombres afronten jornadas entre un 13 y un 19% más prolongadas que las mujeres, y la diferencia aumenta cuando hay más hijos en la familia. En Malasia, se estima que el 23% de las mujeres abandona un trabajo remunerado por razones relacionadas con el cuidado de los hijos.

La edad es un factor menos influyente, pero relevante en cualquier caso, en la conformación de las jornadas de trabajo. Al parecer, tanto los traba-



¹ *Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective*, por Sangheon Lee, Deirdre McCann y Jon C. Messenger, Routledge, Londres y OIT, Ginebra, 2007.





© M. Crozet/OIT



adores jóvenes, como los que se sitúan en torno a la edad de jubilación, trabajan ligeramente menos horas que los que se encuentran en su plenitud laboral, lo que refleja a menudo la insuficiencia de las oportunidades de empleo para los dos primeros grupos aludidos. Se observó asimismo que el número de horas de trabajo es sustancialmente inferior en el caso del grupo de mayor edad (de 65 años en adelante).

La “terciarización”, es decir, la expansión del sector servicios, y el empleo informal, dos de los fenómenos que caracterizan la economía mundial actual, son asimismo fuentes fundamentales de jornadas de trabajo de mayor duración. El tiempo de trabajo en los servicios y sus subsectores tiende a una extrema diversidad, con jornadas particularmente prolongadas en actividades como el comercio mayorista y minorista, la hostelería y la restauración, el transporte, el almacenamiento y las comunicaciones, que en todos los casos conllevan comúnmente la utilización de turnos y los horarios poco habituales. Por ejemplo, en México, el porcentaje de trabajadores que pasan más de 48 horas por semana en su puesto en el comercio mayorista y minorista es más elevado que en cualquier otra actividad. En cuanto al sector de la seguridad, que se encuentra entre aquéllos en los que se contempla un mayor número de horas de trabajo, se estima que las jornadas laborales en países como Jamaica se sitúan en 72 horas semanales.

La economía informal proporciona, al menos, la mitad de los empleos en todas las regiones de los países en desarrollo, y casi las tres quintas partes de ellos consisten en actividades por cuenta propia. La distribución de los horarios de trabajo es sumamente diversa: algunos afrontan jornadas muy prolongadas, mientras que otros trabajan en realidad pocas horas. Como se ha señalado, el género parece desempeñar un papel primordial: mientras que los hombres que trabajan por cuenta propia asumen probablemente jornadas muy extensas o muy breves (estas últimas debidas fundamentalmente al subempleo), un número reducido de horas de trabajo constituye de manera inequívoca la norma en el caso de las trabajadoras por cuenta propia. Al parecer, estas mujeres utilizan el empleo autónomo para acceder a jornadas reducidas, fuera de su alcance en la economía formal, con el fin de percibir algún ingreso mientras hacen frente de manera simultánea sus responsabilidades familiares.

Los intentos por reducir las jornadas en los países en desarrollo han resultado infructuosos por diversas razones, incluida la necesidad de los trabajadores de realizar jornadas prolongadas, simplemente, para llegar a fin de mes, y el recurso generalizado de los empleadores a las horas extraordinarias, en un esfuerzo por elevar la producción de sus empresas en condiciones de baja productividad. Aunque el fomento de la flexibilidad del tiempo de trabajo suele proponerse como alternativa a las jornadas laborales extensas en los documentos sobre formulación de políticas, en la práctica estas medidas no se utilizan mucho en estos países. La legislación y las políticas sobre tiempo de trabajo ejercen una influencia limitada sobre las jornadas laborales reales en las economías en desarrollo, sobre todo en lo que se refiere al número máximo de horas semanales, la retribución de las horas extraordinarias, y su efecto en las horas trabajadas en el empleo informal.

Tiempo de trabajo decente: cinco criterios

El marco para la promoción del trabajo decente en el ámbito del tiempo de trabajo, desarrollado originalmente en un estudio previo de la OIT centrado en los países industrializados, se fundamenta en las normas de la OIT, y se completa mediante las investigaciones disponibles. En él se propone que la ordenación del tiempo de trabajo se atenga a cinco criterios interrelacionados: debe preservar la salud y la seguridad; ha de favorecer la vida familiar; debe promover la igualdad de género; ha de potenciar la productividad; y debe facilitar la posibilidad de elección de los trabajadores y la influencia de éstos en los horarios de labor. En *Working time around the world* se aplica este marco general a los países en desarrollo y en transición, teniendo en cuenta sus realidades diversas.

Horario de trabajo saludable

Preservar la salud de los trabajadores y la seguridad en el lugar de trabajo es un objetivo básico de las



² *Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance*, editado por Jon C. Messenger, 2004; reimpresso OIT, Ginebra, 2007.

políticas de tiempo de trabajo. Reducir el número de horas de trabajo atenúa el riesgo de accidentes y enfermedades laborales, así como sus costes asociados para trabajadores, empleadores y la sociedad en general. Las leyes y reglamentos que establecen topes a las jornadas laborales, como el límite de 48 horas en los Convenios números 1 y 30 sobre las horas de trabajo, y el de 40 horas en el Convenio sobre las cuarenta horas (núm. 47), constituyen una condición mínima necesaria para restringir unas jornadas de actividad excesivamente prolongadas. En cualquier caso, dado que es poco probable que los límites legales por sí solos sean suficientes, es necesario además adoptar un mecanismo de ejecución creíble, como el que proporciona la inspección de trabajo, y procurar el cumplimiento de las “normas” establecidas en las empresas.

Las jornadas prolongadas y las horas extraordinarias se utilizan a menudo para compensar a los trabajadores por unos salarios bajos en las economías en desarrollo y en transición. En este sentido, la atención prestada a las políticas salariales, y en particular a los salarios mínimos, puede contribuir de manera relevante a la ruptura del círculo vicioso de escasa remuneración y jornadas laborales extensas.

Jornadas laborales favorables a la familia

La conciliación de la vida laboral y familiar ha de constituir un objeto de interés destacado de las políticas económicas y sociales de los países de todos los niveles de desarrollo. Preservar un tiempo suficiente para combinar el trabajo remunerado con las obligaciones domésticas y familiares, como el cuidado y la atención a niños y ancianos, debe constituir un elemento integral de estas políticas. Las jornadas flexibles, los permisos urgentes por motivos familiares y el trabajo a tiempo parcial son en todos los casos medidas que pueden adaptarse a

las circunstancias nacionales. Al mismo tiempo, numerosos países menos desarrollados requieren asimismo medidas diferentes de las empleadas en las regiones industrializadas, como la garantía de un transporte accesible y de suministros de agua, y la inversión en tecnologías nacionales capaces de ahorrar mano de obra.

Igualdad de género mediante el tiempo de trabajo

Al diseñar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, resulta esencial analizar su repercusión en la igualdad de género, teniendo en cuenta la desproporcionada responsabilidad asumida por las mujeres en cuanto a las obligaciones domésticas y de provisión de cuidados, y evitando simultáneamente el supuesto de que estas cuestiones sólo atañen a las mujeres.

La promoción del trabajo a tiempo parcial como medida de conciliación es un aspecto relevante en este sentido. La flexibilidad para combinar el trabajo remunerado con el que no está sujeto al funcionamiento del mercado es una de las razones por las que el trabajo informal es preferido por las mujeres. En el sector formal de las economías en desarrollo, el trabajo a tiempo parcial sigue siendo relativamente infrecuente, a causa sobre todo de los bajos niveles salariales que lo convierten en inviable para la mayoría de los trabajadores. Por otra parte, la experiencia de los países industrializados indica que la provisión de empleo a tiempo parcial por sí sola no es suficiente, y que es asimismo necesaria la disponibilidad de empleos a tiempo parcial de alta calidad en todos los trabajos y ocupaciones, así como que se posibiliten las transiciones exentas de dificultades entre las jornadas de pocas horas, y las de mayor extensión.

Instituciones locales y tradiciones conformarán las medidas utilizadas para conseguir estos objetivos, si bien su formulación podrá fundamentarse



© J. Maillard/M. Crozet/OIT



© J. Maillard/M. Crozet/OIT

>> en los principios y las medidas contemplados en el Convenio de la OIT sobre el trabajo a tiempo parcial, 1999 (núm. 175). Se requieren asimismo otras iniciativas en materia de igualdad de género en áreas tales como la contratación, los salarios y prestaciones y el desarrollo de la carrera profesional.

Tiempo de trabajo productivo

Un número excesivo de horas de trabajo tiende a resultar no sólo insano e inseguro, sino también poco productivo. Unos límites a la extensión de las jornadas laborales que resulten razonables y se recojan en la legislación pueden proporcionar un incentivo a las empresas para que éstas modernicen la ordenación de su horarios de trabajo e inviertan en la mejora de sus equipos y tecnología, así como en el perfeccionamiento de las destrezas de sus trabajadores. En cualquier caso, dado que las jornadas laborales prolongadas y los bajos salarios suelen estar vinculados, los esfuerzos por reducir las horas de trabajo, si se llevan a cabo sin abordar la cuestión de los sueldos escasos, pueden dar lugar fácilmente a la elusión de la ley y a un aumento del número de empleos asumidos por los trabajadores. La mejora de la productividad debe ir de la mano de la reducción de las jornadas laborales y de unos mayores salarios por hora. Por tanto, es necesario animar y asistir a las empresas para que mejoren su productividad mediante la provisión de formación en el lugar de trabajo tanto a gerentes, como a trabajadores, incluida la instrucción sobre la manera de mejorar la planificación y la gestión del tiempo y las cargas de trabajo.

Elección e influencia en el tiempo de trabajo

Las reducciones de las jornadas laborales pueden contribuir a mejorar la influencia que ejercen los trabajadores en sus horarios, al permitirles un mayor grado de elección respecto al modo en que distribuyen su tiempo. Las medidas de flexibilización del tiempo de trabajo han de adaptarse en cada caso para lograr un equilibrio entre flexibilidad y protec-

ción, a través de medios como la imposición de máximos absolutos al número de horas trabajadas por semana, los plazos de notificación previa, y las medidas favorables a la influencia individual, como el derecho a negarse a trabajar en días de descanso tradicionales. Algunas medidas favorables a la elección individual se aplican ya en economías en desarrollo, aunque sólo aparecen en unos pocos países y empresas. La gran mayoría de gobiernos y empresas podrían adoptar técnicas sencillas para fomentar la elección individual, como el derecho a que se notifiquen los casos en que se requerirán horas extraordinarias; la posibilidad de elegir si se trabajarán horas extraordinarias, y en tal caso, cuándo (“horas extraordinarias voluntarias”), la consulta respecto a las horas de inicio y finalización, e incluso la adopción de sistemas de jornadas flexibles.

Para formular políticas de tiempo de trabajo apropiadas, deberán tenerse en cuenta las necesidades y las circunstancias del país en que se ejecutarán, incluido su nivel de desarrollo, sus relaciones laborales y sistemas jurídicos, y sus tradiciones culturales y sociales. Asimismo, resulta evidente que, más que un planteamiento desregulador respecto a las horas de trabajo, es necesario disponer de una normativa rigurosa que se aplique y cumpla de manera generalizada, como marco básico en el que se ordenen las jornadas laborales en las economías en desarrollo y en transición. Por último, es imprescindible contar con un diálogo social que permita que las necesidades y las preferencias de los trabajadores sean escuchadas, y que se actúe conforme a las mismas, con el fin de potenciar la productividad de las compañías, y de permitir que trabajadores y empleadores colaboren para la materialización de empresas y economías con un elevado grado de cualificaciones y calidad.



© J. Maillard/M. Crozet/OIT



PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES EN CUESTIONES LABORALES

El mundo se hace verde

Cuando Juan Somavía, Director General de la OIT, en su discurso ante la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio, realizó un llamamiento a favor del desarrollo sostenible y los puestos de trabajo "ecológicos" (véase Noticias, pág. 33), en el resto del mundo se producían también diversas noticias sobre esta materia. Trabajo repasa algunas de las noticias, historias y sucesos relacionados con el cambio climático que aparecen actualmente en los titulares de todo el mundo, y examina el modo en que las empresas se adaptan a esta situación.

El fenómeno mundial del cambio climático ha dejado de transcurrir por vías secundarias. Si los casquetes árticos se funden, los cauces de los ríos de las sabanas africanas se secan y los océanos inundan pueblos y ciudades, los habitantes de todas las regiones temen lo peor. Hogares arruinados, puestos de trabajo perdidos y familias desplazadas, tal es la situación que ha asolado ya numerosas áreas del planeta. ¿Es éste también el futuro que nos aguarda al resto de nosotros? A medida que afrontamos la situación de un mundo cuya temperatura se eleva en algunos grados, nuestras maneras de intentar compensar los efectos del calentamiento global dan lugar tanto a una pérdida de la inversión en sectores como la silvicultura y el petróleo, como a un aumento del empleo en campos emergentes como los que constituyen los biocombustibles, las tecnologías híbridas y otras actividades basadas en energías limpias.

LA CUMBRE DEL G8

■ La noticia más relevante el presente año sobre el cambio climático es el pacto constituido en la cumbre del G8. En junio de 2007, el G8 se reunió en Alemania para convenir un acuerdo de referencia, con el que los países industrializados se comprometen a efectuar recortes "sustanciales" de las emisiones causantes del efecto invernadero. En la declaración del G8 se señala que: "Las emisiones mundiales de gases causantes del efecto invernadero deben dejar de aumentar, y posteriormente han de registrarse reducciones sustanciales de las emisiones globales" (*BBC News*, junio de 2007).



■ La reunión del G8 constituye un avance significativo en cuanto al compromiso de los líderes mundiales respecto a la protección del medio ambiente. En palabras de George Bush, Presidente de los Estados Unidos, "vuelvo a comprometerme hoy a que los Estados Unidos participen activamente, o incluso lideren, en un marco posterior a Kyoto, un acuerdo post-Kyoto. Percibo nuestro papel como el de un puente entre la población en Europa y otras personas en India y China". Angela Merkel, Cancillera alemana, manifestó asimismo su "gran satisfacción" con los resultados de la reunión. Sin embargo, otras reacciones han sido tibias. Los ecologistas se quejan de que en el acuerdo no se establecen ni cifras concretas, ni plazos límite, y que las actuaciones pueden demorarse hasta que resulte demasiado tarde (*CNN.com*, 8 de junio de 2007).

■ Los países en desarrollo de todo el

mundo se oponen también a la decisión del G8 de restringir las emisiones de carbono. Ashwani Kumar, Ministro de Estado para la Industria de India, reforzó la posición de su país respecto al cambio climático. Aunque resulta esencial abordar cuestiones críticas, ha de existir un equilibrio equitativo basado en el desarrollo en las economías emergentes, es decir, el recorte de las emisiones de carbono debe fundamentarse en criterios por habitante. "Los términos del debate y el lenguaje del diálogo no deben ser tales que transfieran de injustificadamente la carga fundamental del desarrollo sostenible sobre los países en desarrollo", señaló. Aún cuando la India es uno de los grandes consumidores de energía del mundo debido a su amplia población, la emisión de carbono por habitante sólo asciende a un cuarto del promedio mundial, y únicamente al 4% del de los Estados Unidos. (*NewsPost*, 16 de junio de 2007).





EL PANEL INTERGUBERNAMENTAL DE EXPERTOS SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO (IPCC)

El Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) fue constituido en 1988 mediante la colaboración entre la Organización Meteorológica Mundial (OMM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA). El papel del IPCC es evaluar con arreglo a criterios exhaustivos, objetivos, abiertos y transparentes la información científica, técnica y socioeconómica

pertinente para entender el fundamento científico del riesgo del cambio climático inducido por el hombre, sus posibles repercusiones y las opciones para la adaptación o la atenuación. El IPCC elabora periódicamente informes de evaluación sobre el estado del conocimiento sobre el cambio climático. El Cuarto informe de evaluación (mayo de 2007) puede consultarse en la dirección www.ipcc.ch.

IMPACTO DEL CALENTAMIENTO GLOBAL

■ El calentamiento global ha causado ya el desplazamiento de comunidades, es decir, la migración por causas medioambientales. De acuerdo con Michele Klein Solomon, de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), esta tendencia continuará: “En todo el mundo, pautas predecibles van a dar lugar a cambios muy a largo plazo y muy inmediatos en la capacidad de las personas para ganarse la vida”. La agencia Christian Aid prevé que, para 2050, habrá cerca de 1.000 millones de desplazados como resultado del calentamiento del planeta. Inundaciones, sequías, desertificación y elevación del nivel del mar son algunas de las catástrofes medioambientales que pueden llegar a obligar a las personas a huir para sobrevivir y encontrar un trabajo decente en condiciones menos rigurosas (*Boston Globe*, 18 de junio de 2007).

■ Los primeros meses del presente año anunciaron una épica situación de sequía en Australia, en lo que constituye quizás la primera catástrofe inducida por el cambio climático que golpea a una nación desarrollada. La cuenca de Murray-Darling, al sudeste de Australia, en la que se obtiene el 40% de la producción agraria del país, sufrió los rigores derivados de la ausencia de precipitaciones y el secado casi total de los principales ríos que recorren la región. Dado que el riego se hizo imposible y los incendios se multiplicaron, agricultores y ganaderos abandonaron sus propiedades y vendieron su ganado a precios irrisorios. Ya en el informe del Panel Intergubernamental de Expertos sobre el Cambio Climático (IPCC) (véase el recuadro) se advertía a Australia y Nueva Zelanda del impacto del calentamiento global, y en concreto, de que, hacia 2030, la producción de la agricultura y la silvicultura descendería probablemente a causa de una extensión de las sequías y los incendios, Australia es



© L. Butz

uno de los mayores consumidores mundiales de energía, y una de las dos únicas naciones industrializadas (la otra es los Estados Unidos) que no han ratificado el Protocolo de Kyoto de 1997 (*The Independent*, abril de 2007).

■ En el Foro Empresarial de Europa y el Caribe, celebrado en Trinidad el 8 de junio, se debatieron los efectos del cambio climático en la economía y el desarrollo en la región del Caribe. La conferencia admitió que el cambio climático representa un notable reto para el desarrollo del Caribe que no ha sido comprendido plenamente ni por la Administración, ni por el sector privado. Anthony Hylton, Ministro de Asuntos Exteriores y de Comercio Exterior de Jamaica, señaló que resulta fundamental para toda empresa con un planteamiento ético sobre el comercio que incorpore los costes medioambientales y una respuesta al cambio climático en sus planes de actividad. Como resultado del cambio climático, el Caribe se enfrentará en el futuro a la inseguridad alimentaria y del suministro de energía, a una crisis del agua, a problemas de infraestructura y al declive de la biodiversidad. Entre las soluciones se espera que las empresas reduzcan su “huella de carbono” (véase el recuadro); que el sector público ofrezca incentivos al sector privado para la reducción de las emisiones; y que se adopte la atenuación del cambio climático como parte de la visión empresarial en el conjunto de la región (*Jamaica Gleaner*, 17 de junio de 2007).



© IRIN

¿QUÉ ES LA "HUELLA DE CARBONO"?

La reciente preocupación por la reducción de las emisiones de carbono, y la aparición de su comercio, ha impulsado el desarrollo de nuevos mecanismos para el seguimiento del consumo de energía de empresas o personas. El nuevo término de moda en la actualidad, la **huella de carbono**, alude al impacto que ejercen las actividades humanas en el clima, estimado en función del volumen total de gases causantes del efecto invernadero producidos (medidos en unidades de dióxido de carbono). Se trata de una medida del efecto que ejercemos individualmente sobre el planeta en virtud de las acciones que realizamos en nuestras vidas ordinarias. Por ejemplo, las unidades de energía producidas por nuestro consumo de calefacción, o electricidad, o por actividades relacionadas con el transporte, contribuyen en su totalidad a elevar nuestra "huella de carbono".

Hay varios sitios de Internet (www.carbonfootprint.com) que permiten a los visitantes calcular su huella de carbono personal. Mediante la medición de dicha huella con la ayuda de herramientas como las calculadoras de carbono, podemos comprender mejor el impacto que ejerce cada persona, así como saber qué aspectos de nuestro estilo de vida exigen mayor atención. Las empresas también pueden estimar su impacto y, de este modo, determinar cómo minimizar su consumo y potenciar sus cadenas de suministro.

EL FUTURO DE LAS ACTUALES FORMAS DE TRABAJO

■ El biocombustible es una forma de energía renovable que se deriva de biomasa como los productos agrarios. Se recurre al biocombustible como alternativa a recursos naturales como la gasolina y el petróleo. El sector emergente de los biocombustibles, cuyo valor asciende a varios miles de millones de dólares, podría suministrar en torno al 25% de la energía mundial en el plazo de 20 años. Sin embargo, el cultivo de alimentos para energía conlleva una explotación agraria industrial a gran escala que, de acuerdo con numerosos ecologistas, incluido Jan van Aken de Greenpeace International, Amsterdam, podría constituir una forma no eficiente de agricultura: "cada vez más personas toman conciencia de que los biocombustibles acarrearán graves problemas de seguridad medioambiental y alimentaria. El cambio climático es el más grave, pero no se puede luchar contra él mediante la deforestación a gran escala". En informe compilado por ONU-Energía en abril de 2007 afirma que la carrera por cultivar alimentos con fines energéticos puede tener consecuencias negativas para los agricultores y la población desfavorecida urbana y rural en las regiones en desarrollo. Los precios de los alimentos serán más volátiles y la creciente inseguridad alimentaria presionará sus limitados medios económicos (*The Guardian*, 9 de mayo de 2007).

■ El gigante de la minería BHP Billiton anunció que dedicará no más del 0,2% de sus beneficios anuales a implementar medidas encaminadas a atenuar las emisiones de gases causantes del efecto invernadero. Chip Goodyear, Primer Ejecutivo de BHP, señaló que sería "ingenuo" pensar que los países renunciarán al carbón para beneficiar al medio ambiente, y que es más realista considerar la reducción al mínimo de las emisiones de carbono como el camino a seguir sin "constreñir el desarrollo económico en los países en desarrollo y desarrollados". Don Henry, Director de la *Australian Conservation Foundation*, señaló que los planes de la empresa minera constituyen una "decepción" por su "tibieza" y que requieren un mayor compromiso. "Instaríamos a BHP Billiton a desempeñar un papel más público y constructivo en el debate sobre

las políticas en materia de cambio climático en Australia", declaró (*Earthtimes.org*, 18 de junio de 2007).

■ Las iniciativas de forestación en Bangladesh han experimentado cierto auge. Pequeñas industrias y comunidades de investigadores han emprendido iniciativas en el ámbito de la silvicultura, y más de 335.000 beneficiarios participan en actividades de forestación social con arreglo a principios de participación y reparto de beneficios, generando grandes oportunidades de empleo rural y procurando la atenuación de situaciones de pobreza. Se han proporcionado recursos y ayudas financieras a los pueblos indígenas de la zona para contar con su intervención en el proceso de forestación. Estos proyectos constituyen asimismo medidas de prevención de inundaciones futuras, dado que las regiones situadas a menor altura de Bangladesh son propensas a este tipo de catástrofes, y muchos temen que ciertas áreas del país queden sumergidas bajo las aguas en el plazo de 50 años (*The New Nation*, 14 de junio de 2007).

■ El turismo en África ha experimentado un tremendo desarrollo como resultado del ecoturismo, que atrae a viajeros de países industrializados a la búsqueda de la belleza natural de tierras poco explotadas. Las Naciones Unidas y organismos internacionales de conservación como el Fondo Mundial para la Naturaleza (WWF) respaldan la tendencia favorable al ecoturismo. Perciben el desarrollo de un turismo sostenible como una vía para combinar las necesidades locales para atenuar la pobreza, con el cuidado del medio ambiente. Eugenio Yuris, director de la división de turismo sostenible de la OMT,



© Biodiesel



© M. Crozet/OIT

Sustainable forestation in Rwanda

>> señala que “se puede afirmar con seguridad que el crecimiento que observamos en África se basa fundamentalmente en la expansión del ecoturismo”. Sin embargo, numerosas regiones, incluida Kenya, han sufrido daños relacionados con un ecoturismo de gran volumen y bajo coste, lo que demuestra que es necesario establecer principios reguladores sólidos. En otros lugares como Santo Tomé y Príncipe, el ecoturismo crece a buen ritmo (*Enquirer, Cincinnati.com*, 10 de junio de 2007).

■ Otra cuestión medioambiental importante en los países en desarrollo es la gestión del agua y el modo en que puede utilizarse para impulsar el empleo local. De acuerdo con María Mutagamba, Ministra de Agua y Medio Ambiente de Uganda, la remuneración de los numerosos técnicos extranjeros en gestión de recursos hídricos absorbe el 35% del total de la ayuda oficial al desarrollo de África. Una media de 6.000 personas al día fallecen a causa de trastornos relacionados con el agua, como la diarrea, los parásitos y la deshidratación, señala el Instituto

UNESCO-IHE para la Educación sobre el Agua. Mutagamba sugiere que sería más rentable emplear a africanos cualificados y expatriados africanos, y animar a las comunidades locales a gestionar su propio suministro de agua (*Reuters*, 15 de junio de 2007).

EL EMPLEO EN LAS NUEVAS ENERGÍAS

■ Las empresas comienzan a considerar seriamente la manera en que pueden abordar el cambio climático. Adoptan actitudes más “ecológicas”, y se preparan para un futuro en el que se limite el uso de carbono mediante la inversión en tecnologías que permitirán generar una energía más limpia. La inversión mundial en la generación de energía renovable, biocombustibles y tecnologías con un uso moderado de carbono se elevó de 28.000 millones de dólares en 2004, a 71.000 millones de dólares en 2006, según señala New Energy Finance (*The Economist Special Report*, junio de 2007).

■ Muchos nuevos sectores de empleo se crean como resultado de la tendencia mundial al recorte de las emisiones de carbono. El director de investigación en SRI de Merrill-Lynch declara que las empresas no sólo pueden recortar el uso de energía y los costes, y reducir al mínimo los riesgos de perturbación para sus cadenas de suministro y sus plantillas, sino que también pueden crear nuevos productos e influir en la confección de las agendas en materia de regulación y formulación de políticas, como en el caso de los mecanismos de comercio de emisiones de carbono de próxima adopción en los Estados Unidos. Es probable que la legislación devenga más rigurosa y afecte

a un mayor número de sectores. A medida que la cuantificación y la divulgación de datos sobre emisiones se institucionalicen, los inversores juzgarán a las empresas con arreglo a nuevas medidas de valoración medioambiental, como los ingresos por tonelada de CO₂ (*Climate Change Corporation*, 18 de junio de 2007).

■ La energía solar es el fundamento de otra actividad energética limpia en auge. Las fuentes renovables cubren el 13% de las necesidades de energía del mundo, y se confía en que la de origen solar se una a las principales fuentes de energía renovable, entre las que se encuentran la geotérmica, la hidroeléctrica y la biomasa. Muchos gobiernos han establecido objetivos respecto a la proporción de la energía de su respectivo país que debe ser suministrada mediante fuentes renovables. No obstante, dado que el grado de participación del sector privado es limitado a causa del aumento de obras de construcción de presas o, en el caso de la energía solar, de la escasez de silicio, necesario para los paneles solares, comienzan a ofrecerse subvenciones. Numerosas administraciones experimentan con diferentes tipos de ayudas, como el sistema de tarifas de remuneración a productores privados (feed-in tariff), que conlleva un pago fijo por el suministro de electricidad; el sistema de cuota y comercialización, que estipula que un porcentaje determinado de electricidad de un distribuidor de energía eléctrica debe proceder de fuentes renovables; y el crédito fiscal a la producción de Estados Unidos, que otorga a los productores de energías renovables 0,019 dólares por kwh con el fin de fomentar la inversión (*The Economist*, junio de 2007).



© EUR Oceans

96ª Conferencia Internacional del Trabajo

La 96ª Conferencia Internacional del Trabajo aprobó una nueva norma internacional del trabajo para el sector de la pesca, consideró nuevos planteamientos respecto a la promoción de empresas sostenibles y emprendió diversas acciones. En la Conferencia, de 15 días de duración, se pudo escuchar a siete ilustres ponentes, y se adjudicó el primer Premio de la OIT a la investigación sobre trabajo decente, y constituyó una plataforma para el lanzamiento de una nueva asociación encaminada a erradicar el trabajo infantil en la agricultura.



De izquierda a derecha, Michel Barde, Vicepresidente del ILC (representante de los empresarios), Marc Blondel, Vicepresidente del ILC (Representante de los trabajadores), Kastriot Sulka, Presidente del ILC, S.E. Carlos Antonio da Rocha Paranhos, Vicepresidente del ILC (Representante de los gobiernos).

GINEBRA – La Conferencia fue presidida por Kastriot Sulka, Viceministro de Trabajo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de Albania. La Conferencia eligió como Vicepresidentes a S.E. Carlos Antonio da Rocha Paranhos (gobiernos) de Brasil, a Michel Barde (empleadores) de Suiza, y a Marc Blondel (trabajadores), de Francia.

En un análisis de amplio alcance sobre el papel del trabajo decente en la promoción del desarrollo sostenible, Juan Somavía, Director General de la OIT hizo un llamamiento a favor del fortalecimiento de la capacidad de la Organización en todos los frentes. Instó a los delegados a considerar una nueva “iniciativa de empleos verdes” para contribuir al desarrollo sostenible, y abogó por nuevos enfoques para abordar temas como la relación entre comercio y empleo, el análisis del mercado de trabajo y la reducción del “déficit de trabajo decente en el mundo”.

El Sr. Somavía señaló que, actualmente, el trabajo decente, como parte de las políticas económicas, sociales y medioambientales, constituye un elemento clave para la acción. “Tenemos una gran oportunidad a nuestro alcance”, señaló. “El Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente estima que el mercado de tecnología de energía limpia podría llegar a valer 1,9 billones de dólares el año 2020. Estamos hablando de muchas inversiones y muchos empleos”.

En cuanto al comercio y las políticas sociales, el Sr. Somavía recordó que la OIT y la Organización Mundial del Comercio (OMC) publicaron

recientemente un “riguroso” informe sobre el comercio y el empleo, en el cual se advierte que “la liberalización del comercio produce tanto la destrucción, como la creación de empleos”.

“Esta Conferencia ha permitido confirmar una vez más que existe una gran demanda de trabajo decente en todas las regiones. Concluimos con un mensaje que responde a nuestros tiempos: el trabajo decente está en el centro del desarrollo sostenible. Hemos escuchado a líderes de diversos lugares del mundo, quienes han subrayado la prioridad de convertir el objetivo global del trabajo decente en una realidad local”.

Juan Somavía

El Director General propuso que el Consejo de Administración de la OIT debata esta cuestión en su Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización en noviembre, y a continuación se ocupe de las tareas técnicas requeridas.



SIETE ILUSTRES PONENTES INVITADOS

La Conferencia recibió la visita de cinco jefes de estado y de gobierno y de dos príncipes herederos; en concreto: S.E. Michelle Bachelet, Presidenta de Chile; S.E. John Kufuor, Presidente de la República de Ghana y de la Unión Africana; Su Alteza Shaikh Salman bin Hamad Al Khalifa, Príncipe Heredero

del Reino de Bahrein; S.E. Portia Simpson-Miller, Primera Ministra de Jamaica; S.E. Abdoulaye Wade, Presidente de la República de Senegal; Su Alteza Real Felipe de Borbón, Príncipe de Asturias; y S.E. Mahinda Rajapaksa, Presidente de la República Democrática Socialista de Sri Lanka.



© Photo OTT

S.E. Michelle Bachelet, Presidenta de Chile



© Photo OTT

S.E. John Kufuor, Presidente de la República de Ghana y Presidente de la Unión Africana



© Photo OTT

S.A. Shaikh Salman bin Hamad Al Khalifa, Príncipe Heredero del Reino de Bahrein



© Photo OTT

S.E. Portia Simpson-Miller, Primera Ministra de Jamaica



© Photo OTT

S.A.R. Felipe de Borbón, Príncipe de Asturias



© Photo OTT

S.E. Abdoulaye Wade, Presidente de la República de Senegal



© Photo OTT

S.E. Mahinda Rajapaksa, Presidente de la República Democrática Socialista de Sri Lanka

Agenda de trabajo

Los delegados a la Conferencia dieron asimismo un contundente respaldo a las nuevas normas diseñadas para mejorar las condiciones de millones de hombres y mujeres que trabajan en el sector de la pesca, y que contienen disposiciones para garantizar que los trabajadores tengan acceso a mejores niveles de seguridad, salud y atención médica, que quienes sufran accidentes o enfermedades puedan ser atendidos en tierra, que puedan gozar de un tiempo de reposo suficiente, que tengan la protección de un convenio laboral, y que tengan la misma protección social que los otros trabajadores.

El Convenio, que ha sido denominado Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007 y su Recomendación, entrarán en vigor cuando hayan sido ratificados por 10 Estados Miembros, de los cuales ocho deberían ser costeros, de los 180 que integran la OIT.

La Comisión sobre empresas sostenibles de la Conferencia destacó en sus conclusiones que las empresas sostenibles son la principal fuente de crecimiento, generación de riqueza, empleo y trabajo decente. La Comisión consideró que para lograr estos beneficios, es esencial contar con un entorno propicio para el desarrollo de tales empresas sostenibles, lo que debería incluir paz y estabilidad política, buena gobernanza e imperio de la ley, diálogo social, respeto a los derechos humanos y a las normas laborales internacionales, cultura empresarial, políticas económicas sólidas, igualdad para competir y acceso a servicios financieros, infraestructura física y tecnológica, educación y capacitación, y sostenibilidad ambiental.

También es importante actuar desde la empresa, donde la Comisión consideró necesario tener en cuenta asuntos como la protección social, el diálogo social y las buenas relaciones laborales, una sólida política de recursos humanos, las condiciones de trabajo, la productividad, los salarios y el reparto de beneficios, la responsabilidad social corporativa, y la gobernanza empresarial.

La Conferencia aprobó asimismo un programa y un presupuesto de 641.7 millones de dólares de Estados Unidos para el bienio 2008-2009. El nivel presupuestario coincide con el recomendado por el Consejo de Administración y no representa cambio alguno en términos reales para el próximo bienio.

La Comisión de aplicación de normas realizó nuevamente una sesión especial sobre la aplicación del Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (Num. 29) por parte de Myanmar, después de que se adoptaran medidas en el marco del Artículo 33 de la Constitución de la OIT. Además de esta sesión especial, la Comisión examinó otros 25 casos individuales relativos a los diversos motivos de interés abordados en las normas de la OIT. Teniendo en cuenta la falta de progreso en relación a la libertad sindical en Belarús, la Comisión expresó en un párrafo especial su preocupación por la situación en ese país. El estudio general analizado por esta Comisión de la Conferencia este año versó sobre el trabajo forzoso (para más información sobre la Comisión y sus informes, sírvanse consultar <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>).



© MOMAF, Rep. of Korea

La Conferencia Internacional del Trabajo se abordó asimismo del informe anual de la OIT sobre la situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados, que ha seguido empeorando de manera acusada a lo largo del pasado año. De acuerdo con el informe, el número de hogares por debajo del umbral de pobreza aumentó en un 26% entre los meses de marzo de 2006 y 2007, mientras que el producto interior bruto (PIB) por habitante en dichos territorios fue un 40% inferior en 2006 respecto a la cifra correspondiente a 1999. El informe señala también que siete de cada diez hogares, lo que equivale a unos 2,4 millones de personas, se encuentran en situación de pobreza.

Los resultados del informe se basan en las misiones enviadas a los territorios árabes ocupados e Israel y a la República Árabe Siria este mismo año con el fin de evaluar la situación de los trabajadores de dichos territorios, que incluyen Cisjordania, Gaza y el Golán. Para más información, sírvanse consultar *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*. Apéndice al Informe del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª sesión, Oficina Internacional del Trabajo, 2007, en: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/rep-i-a-ax.pdf>.

Día Mundial Contra el Trabajo Infantil 2007

Nueva alianza mundial contra el trabajo infantil en la agricultura



© Photo OIT

El 12 de junio de 2007, la OIT unió fuerzas con cinco destacadas organizaciones internacionales agrícolas, con el fin de poner en marcha una nueva alianza mundial de referencia para combatir el trabajo infantil en la agricultura.

En todo el mundo, la agricultura es el sector en el que se concentra, con mucho, el mayor número de niños que trabajan: se estima que el porcentaje asciende al 70%, de los que 132 millones son niños y niñas con edades comprendidas entre los 5 y los 14 años. Estos menores ayudan a producir los alimentos y las bebidas que consumimos.

Los miembros de esta nueva alianza, cuya entrada en vigor se suscribió durante la Conferencia Internacional del Trabajo anual de la OIT, son: la OIT, la Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA), el Instituto Internacional de Investigaciones sobre Políticas Alimentarias (IFPRI) del Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola

Internacional (CGIAR), la Federación Internacional de Productores Agrícolas (FIPA), y el Sindicato Internacional de Alimentos, Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Abastecimiento, Tabaco y Asociaciones de Trabajadores Aliadas (IUF).

Algunas áreas de cooperación fundamentales para la nueva alianza comprenden políticas y actividades para:

- promover la aplicación de las leyes sobre trabajo infantil en la agricultura, especialmente para garantizar que los niños no realicen trabajos peligrosos;
- mejorar los medios de sustento en zonas rurales, e incluir los temas relacionados con el trabajo infantil en las políticas y programas agrícolas;
- reducir la brecha educacional por razón de género o por vivir en el medio rural;
- promover las oportunidades de empleo de los jóvenes en la agricultura y las zonas rurales.

“Estoy muy complacido por la alianza con estas organizaciones internacionales agrícolas, porque la única forma de fortalecer el movimiento mundial contra el trabajo infantil es transformando los postulados en mandatos y políticas y trabajando juntos”, dijo el Director

© Photo OIT



Las cosechas del futuro, sin trabajo infantil



© M. Croset/OIT

Child cutting sugarcane on the island of Iloilo, Philippines

MANILA, Filipinas – Rudy es el quinto de una familia con siete hijos. A los 15, dejó el instituto para ayudar a su padre en la explotación agraria. Dos de sus hermanos mayores habían fallecido en un trágico accidente poco antes.

Rudy sintió que estaba obligado a contribuir al mantenimiento de sus hermanos menores. “Temía que mi hermano y mi hermana menores se vieran obligados también a abando-

nar el colegio y trabajar porque no ingresáramos dinero suficiente”, señala Rudy.

Según una encuesta llevada a cabo en 2001, más del 60% de los niños de 5 a 17 años de edad que trabajan realizan su actividad laboral en explotaciones agrarias del país. Se estima que cinco millones de familias dependen del trabajo estacional en las plantaciones de caña de azúcar, lo que da lugar a que muchos niños abandonen sus estudios.

En Visayas Occidental, la principal región productora de azúcar del país, el 88,3% de las familias con niños que trabajan percibe menos de 10.000 pesos (200 dólares de Estados Unidos) al mes, por lo que todas las manos son necesarias para mejorar los ingresos familiares.

Los menores, que trabajan muchas horas bajo el calor abrasador del sol, corren el riesgo de herirse con el “spading”, denominación local de un pesado machete de grandes dimensiones utilizado para cortar la caña de azúcar. Se exponen asimismo a los productos químicos y fertilizantes que manipulan sin protección.

En 2006, el Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) estableció una alianza con la *Sugar Industry Foundation, Inc. (SIFI)* con el fin de abordar la situación del trabajo infantil en Visayas Occidental. SIFI es una fundación filipina en la que productores de azúcar, propietarios de molinos azucareros y representantes de los trabajadores de las explotaciones se reúnen para tratar los intereses de los trabajadores del sector.

Bajo el programa del IPEC y SIFI, a los niños que trabajan se les impartió formación para la adquisición de destrezas técnicas y se les proporcionaron becas para seguir sus estudios. Además, más de 100 miembros de familias que trabajan en plantaciones de caña de azúcar participaron en seminarios para perfeccionar sus cualificaciones empresariales.

Rudy fue uno de los más de 80 participantes en el seminario para la adquisición de cualificaciones. Después de un período de formación en el puesto de 75 días de duración en una empresa que arrienda maquinaria pesada para obras de construcción, Rudy fue contratado por esta misma compañía en calidad de auxiliar mecánico. Como todavía no ha cumplido los 18 años, sus tareas y condiciones siguen siendo objeto de seguimiento, con el fin de que no realice trabajos peligrosos de conformidad con las normas sobre trabajo infantil de la OIT.

General de la OIT, Juan Somavia. “Si hacemos un esfuerzo conjunto, podremos alcanzar la meta de eliminar las peores formas de trabajo infantil para 2016”.

La agricultura es uno de los sectores más peligrosos, especialmente en el caso de los niños. Están expuestos a los mismos peligros que los adultos, pero los riesgos que afrontan son aún mayores porque sus cuerpos y mentes aún están en proceso de desarrollo y no tienen la misma experiencia laboral. En algunos casos comienzan a los cinco años, y hay zonas rurales donde el 20% de los niños que trabajan tiene menos de 10 años, según las estimaciones del Programa Inter-

nacional para la Eliminación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT.

Al mismo tiempo, la OIT destacó que no todo el trabajo de los niños en la agricultura es necesariamente perjudicial ni que debe ser eliminado de acuerdo con lo planteado en los Convenios números 138 y 182. Las tareas adecuadas a la edad del niño que no interfieran con su escolarización y su tiempo de ocio pueden constituir una parte normal del proceso de crecimiento en el medio rural.

Para más información, sírvanse visitar el sitio web del IPEC en: www.ilo.org/childdlabour



© Photo OIT

La OIT otorga el Premio a la Investigación sobre Trabajo Decente a Nelson Mandela y a Carmelo Mesa-Lago

© Photo OIT



El Profesor Carmelo Mesa-Lago, Profesor Emérito y especialista en seguridad social, recibe el primer Premio anual a la Investigación sobre Trabajo Decente

El 15 de junio, la OIT otorgó su primer Premio a la investigación sobre trabajo decente al ex Presidente Sudafricano y Premio Nóbel de la Paz Nelson Mandela y al Profesor Carmelo Mesa-Lago, eminente académico y especialista en seguridad social, como reconocimiento a su contribución a la mejora de la vida de las personas en el mundo.

En una ceremonia celebrada en la 96ª Conferencia Internacional del Trabajo, se otorgó al Sr. Mandela un premio excepcional por su extraordinario aporte a lo largo de su vida al conocimiento, la comprensión y la promoción de los asuntos pri-

© Photo OIT



mordiales que aborda la OIT. Al mismo tiempo, el Sr. Mesa-Lago recibió el premio como reconocimiento a sus importantes contribuciones académicas al análisis de las relaciones socioeconómicas y los instrumentos políticos para el avance del trabajo decente, en especial en lo que se refiere a la reforma de la seguridad social y de las pensiones.

Juan Somavía, Director General de la OIT, señaló que: “si alguien personifica los valores del trabajo decente, es el Presidente Mandela. Como abogado, activista, preso, político y estadista, Nelson Mandela ha vivido los ideales de la OIT a través de su continua búsqueda de diálogo, comprensión, equidad, justicia social, y sobre todo, dignidad”.

Carmelo Mesa-Lago, profesor emérito de economía y estudios latinoamericanos de la Universidad de Pittsburgh en Pensilvania, Estados Unidos, recibió el premio por haber obtenido con su trabajo de investigación un impacto importante en el proceso de reforma de la seguridad social y las pensiones en América Latina durante muchos años.

El Premio a la investigación sobre trabajo decente, creado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL) de la OIT, recurre al fondo patrimonial del Premio Nóbel de la Paz otorgado a la Organización en 1969, premia las destacadas contribuciones al avance del conocimiento de políticas relevantes sobre el objetivo central de la OIT de trabajo decente para todos.

Los premios fueron otorgados por un jurado formado por cinco eminentes expertos internacionales en cuestiones de política social y laboral. El Instituto Internacional de Estudios Laborales (IILS) fue constituido por la OIT en 1960 como centro de estudios avanzados en el ámbito social y laboral, con el fin de promover un mejor entendimiento de las cuestiones relacionadas con el trabajo mediante la educación y la investigación.

Un representante de la Fundación Nelson Mandela acepta en nombre del Sr. Mandela el primer Premio anual a la Investigación sobre el Trabajo Decente.

Convocatoria de nominaciones Premio de la OIT 2008 a la Investigación sobre Trabajo Decente

De conformidad con las normas del Premio a la investigación sobre trabajo decente de la OIT, tanto personas como instituciones pueden nominar candidatos, pero sólo aquellas pueden ser candidatos. Cada nominado deberá contar, al menos, con el apoyo de un miembro de los mandantes tripartitos de la OIT (es decir, un gobierno o una organización de trabajadores o de empleadores) y un destacado especialista del ámbito académico en el campo de la política social y laboral. Las cartas de apoyo deben proceder de diversas regiones del mundo.

El jurado examinará las publicaciones académicas de los candidatos, teniendo en cuenta tanto la excelencia de su labor, como la pertinencia práctica a efectos de la formulación de políticas.

Una convocatoria de designaciones oficial, con información pormenorizada sobre los documentos que deben presentarse para participar en el Premio a la investigación sobre trabajo decente de la OIT 2008, se publicará en breve y aparecerá en los sitios web de la OIT (www.ilo.org) y del ILS (www.ilo.org/inst).

299ª Sesión del Consejo de Administración

El Consejo de Administración de la OIT eligió a S.E. Dayan Jayatilleka, Embajador y Representante Permanente de Sri Lanka ante las Naciones Unidas en Ginebra, como Presidente para el período 2007-2008. El Sr. Jayatilleka sustituye al Sr. Mdladlana, Ministro de Trabajo de la República de Sudáfrica, que ejerció la presidencia del Consejo en el período 2006-2007. El Sr. Jayatilleka ha sido profesor en la Universidad de Colombo, analista político y comentarista en medios de comunicación.

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. 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.



Juan Somavía, Director General de la OIT con Dayan Jayatilleka, Presidente electo del Consejo de Administración de la OIT para 2007-2008

Estas tres personas formarán la Mesa del Consejo de Administración durante el período 2007-2008.

El Consejo de Administración aprobó asimismo los informes 346 y 347 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que examinó un total de 30 casos. En total, hay 121 casos presentados ante el Comité. (Para más información, véase <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>).

La República de las Islas Marshall se convierte en el Estado miembro 181 de la OIT

GINEBRA - La República de las Islas Marshall se ha convertido en el Estado miembro 181 de la OIT tras recibirse en Ginebra una carta de Gerald M. Zacios, ministro de Asuntos Exteriores, que señala en nombre del Gobierno que las Islas Marshall han aceptado formal-

mente las obligaciones de la Constitución de la OIT.

La afiliación de las Islas Marshall a la OIT se hizo efectiva el 3 de julio de 2007. El País es miembro de las Naciones Unidas desde el 17 de septiembre de 1991.

La Reunión Regional Africana de la OIT aprueba la Agenda de Trabajo Decente 2007-15



© A. Florent/OIT

Panel de debate, 11ª Reunión Regional Africana, Addis Ababa, abril de 2007

ADDIS ABEBA – La 11ª Reunión Regional Africana de la OIT, celebrada en Addis Abeba del 24 al 27 de abril, aprobó una Agenda de Trabajo Decente radicalmente nueva para África en el período 2007-2015, diseñada para estimular la creación de millones de puestos de trabajo decentes y mejorar las vidas de los trabajadores pobres del continente.

La nueva iniciativa, denominada “Agenda de Trabajo Decente en África, 2007-2015”, fue aprobada tras cuatro jornadas de intenso debate por parte de unos 500 delegados asistentes a la reunión de la OIT, que escucharon los llamamientos urgentes a favor del desarrollo realizados por tres jefes de estado y de gobierno. La Agenda compromete a los mandantes tripartitos de la OIT con el desarrollo de programas nacionales de trabajo decente como mecanismo para la integración de la consideración de las políticas encaminadas a lograr más y mejores puestos de trabajo en las estrategias nacionales de desarrollo.

“Esta Agenda ofrece una excelente combinación de orientaciones políticas y herramientas para implementarlas”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavía, al clausurar la 11ª Reunión Regional Africana de la Organización. “Los objetivos que

hemos adoptado son ambiciosos pero pueden lograrse. Se trata de África que decide hacia dónde quiere ir y cómo quiere hacerlo. Está basado en alianzas y diálogo entre empleadores, trabajadores y gobiernos del continente junto con agencias que son nuestra contraparte en el sistema multilateral”.

Algunos de sus objetivos más destacados son un acuerdo para forjar nuevos vínculos sólidos entre la OIT y sus Estados miembros de África, así como con otros organismos internacionales, como el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con el fin de promover un crecimiento basado en un uso intensivo de mano de obra.

El Administrador del PNUD, Kemal Dervis, destacó el aumento de la colaboración de su organización con la OIT como ejemplo del nuevo esfuerzo de los organismos internacionales por “trabajar al unísono” en beneficio de todos. Como indicación del modo en que funcionará tal iniciativa, planteó la necesidad de que las estrategias de reducción de la pobreza “integren plenamente la dimensión del empleo” y dijo que “el Trabajo Decente es central para el desarrollo y debe ser también fundamental para las diversas tareas que realiza Naciones Unidas en el campo del desarrollo”.

Los delegados pidieron a la OIT que elabore un programa significativo para ayudar a la Agenda, lo que requerirá reforzar las instituciones desde el ámbito local al continental para alcanzar la meta del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. En la declaración final también se instó a la OIT a colaborar con socios africanos e internacionales para formular un enfoque exhaustivo centrado en la mejora de la gobernanza de los mercados de trabajo y en el refuerzo de las capacidades de las administraciones laborales y de los interlocutores sociales.

La reunión avaló varios objetivos para su consecución en el año 2015 por los Estados miembros africanos de la OIT, entre los que figuran la promoción del empleo y el desarrollo empresarial, la extensión de la protección social, el fomento del diálogo social y el respeto por los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. Instó asimismo a la OIT a colaborar con gobiernos, empleadores y trabajadores para animar a todos los Estados miembros de África a adoptar programas nacionales de trabajo decente para finales de 2009.

El G8 apoya la Agenda de Trabajo Decente de la OIT



© G8

La cumbre del G8, celebrada del 6 al 8 de junio de 2007 en Heiligendamm, Alemania, manifestó su apoyo a la Agenda de Trabajo Decente de la OIT como elemento central para lograr una globalización con progreso social.

El G8 subrayó igualmente la importancia de los cuatro objetivos estratégicos de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT: crear trabajo decente y empleo productivo, promover el acceso a sistemas de protección social, fortalecer el diálogo entre los interlocutores sociales, y respetar las normas laborales fundamentales, que incluyen la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el trabajo, y el derecho de organización de los sindicatos.

La declaración final de la Cumbre incluye un llamamiento a los Estados miembros de la

Organización Mundial de Comercio (OMC) para que promuevan, en estrecha cooperación con la OIT, la ejecución de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas. Además, los países del G8 se comprometen a incluir el trabajo decente y el respeto a las normas fundamentales del trabajo de la OIT en sus acuerdos de comercio bilaterales, recordando que las normas sociales y laborales no deben ser utilizadas con fines protectionistas.

El director de la OIT en Alemania, Wolfgang Heller, destacó el papel desempeñado por el gobierno federal de ese país: “Saludamos el compromiso personal de la Canciller Ángela Merkel con una globalización justa, y su reconocimiento a la importancia de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. La Canciller ha subrayado en reiteradas oportunidades que la globalización, incluida la apertura de mercados al comercio, debe estar basada en valores comunes como los que están representados en



>> los principios y derechos fundamentales en el trabajo definidos por la OIT”.

En su declaración común sobre la cuestión del “crecimiento y responsabilidad en África” los Jefes de Estado y de Gobierno del G8 respaldaron asimismo la extensión de los sistemas de atención sanitaria y seguros de enfermedad en el continente. La OIT, que tiene una larga experiencia en la ayuda a los Estados miembros en el establecimiento de sistemas

de seguridad social, también acoge favorablemente este pronunciamiento y apoya los esfuerzos de los países donantes del G8 en este sentido.

La Declaración del G8 incluye un llamamiento a la participación de la OIT en un esfuerzo internacional para “dar mayor visibilidad y claridad” a las principales normas en materia de responsabilidad social corporativa (RSC).

GUÍA DE RECURSOS DE LA OIT SOBRE LA ECONOMÍA INFORMAL

La biblioteca de la OIT ha desarrollado una guía de recursos que ofrece un fácil acceso a datos claves sobre la economía informal, destacando la diversidad y la importancia económica del sector. Esta colección rica en información está disponible vía los enlaces de las publicaciones de la OIT, las estadísticas, las normas laborales básicas, la investigación e iniciativas, así como otros recursos de todo el mundo.

Investigadores y personas encargadas de adoptar decisiones tendrán acceso a referencias y a versiones completas de publicaciones sobre diferentes aspectos de la economía informal, incluyendo el empleo y el desempleo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo y la igualdad de oportunidades.

La guía de recursos está disponible en inglés, francés y español:

<http://www.ilo.org/public/english/suport/lib/resource/subject/informal/htm>

<http://www.ilo.org/public/french/suport/lib/resource/subject/informal/htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/suport/lib/resource/subject/informal/htm>



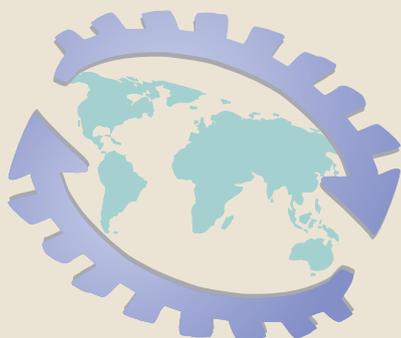
© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

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



Consolidar la paz en Liberia

■ El Programa de la OIT para Liberia se encuentra ya en pleno funcionamiento con la llegada de personal en la primera mitad de 2007. Su planteamiento global comprende obras de infraestructura basadas en la utilización intensiva de mano de obra, partenariados de entidades públicas y privadas (PPP) en la gestión de residuos sólidos, y la provisión de asistencia a instituciones de la Administración y a organizaciones de empleadores y de trabajadores. Previamente a la llegada del personal del programa, se llevaron a cabo varias actividades, entre las que destacan: la adopción de medidas de impacto rápido en el empleo mediante la realización de trabajos de limpieza de residuos sólidos y barrido de calles en Monrovia, mejoras específicas de carreteras basadas en el empleo intensivo de mano de obra en el Condado de Grand Kru, y un estudio sobre "Oportunidades de empleo y condiciones de trabajo de la juventud rural y perirurbana en Liberia".

Para más información, sírvase ponerse en contacto con Peter Hall: grandpapailo@yahoo.co.uk o Tomas Stenstrom: stenstrom@ilo.org

Atenuar la pobreza en el África urbana

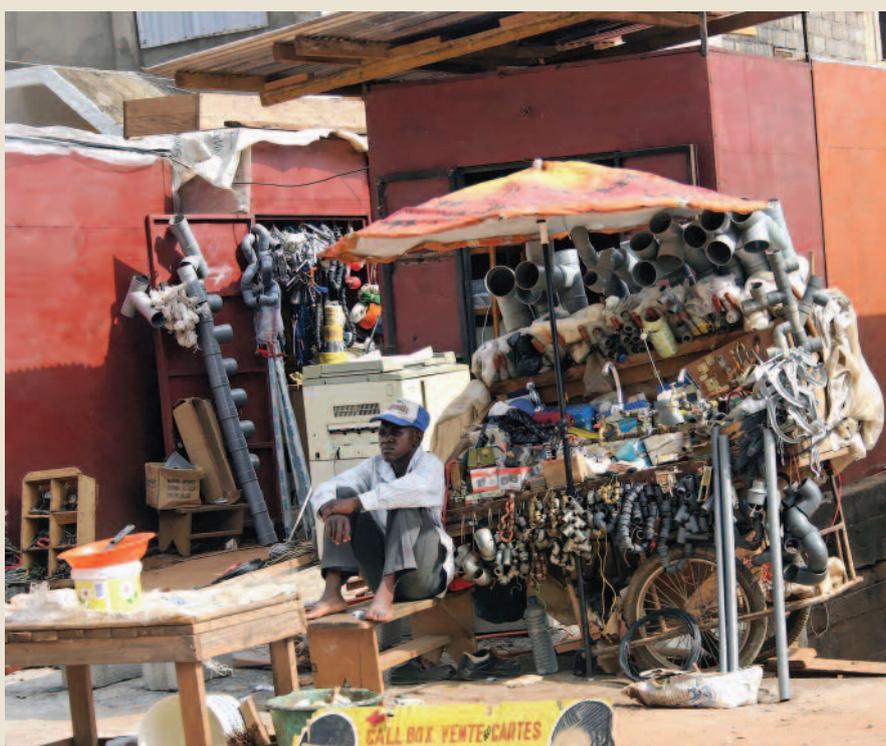
■ La asistencia técnica de la OIT al Proyecto Sanitario de Yaoundé comenzó en marzo de 2007. El objetivo de esta iniciativa es promover proyectos urbanos como vía para lograr la participación de más personal y recursos locales y contribuir a la reducción de la pobreza en grandes áreas urbanas como Yaoundé, en Camerún. Su labor comprenderá la provisión de formación en la contratación en el ámbito local y planteamientos basados en el uso intensivo de mano de obra, y la sensibilización respecto a estos planteamientos de las comunidades locales, ONGs, pequeños contratistas, servicios técnicos municipales y ministerios participantes en el proyecto. El proyecto permitirá la demostración de técnicas de construcción en cinco kilómetros de alcantarillado utilizando un planteamiento basado en el uso intensivo de mano de obra, lo que no sólo mejorará las condiciones de vida y de trabajo para las personas activas en la economía informal en

Yaoundé, sino que también pondrá de relieve la repercusión de dicho planteamiento en la atenuación de la pobreza en otras áreas urbanas. Este proyecto cuatrienal es financiado por el Banco Africano de Desarrollo (AfDB).

Para más información, sírvase ponerse en contacto con Claude Yao Kouame: yaokouame@ilo.org

Creación de empleo y consolidación de la paz en Nepal

■ El Gobierno neerlandés ha aprobado un proyecto denominado "Creación de empleo y consolidación de la paz basadas en el desarrollo económico local" (EmpLED). Su objetivo es contribuir al fortalecimiento de la paz a escala nacional y a reducir la pobreza en determinados distritos de Nepal, aplicando el enfoque de la OIT respecto al desarrollo económico nacional como marco integrador para la creación de trabajo decente en el ámbito local. El planteamiento global del pro-



© A. Dubois/OIT



© J. Maillard/OIT

Trabajadoras agrícolas durante la cosecha

yecto, en el que intervienen diversos programas y departamentos de la OIT, propiciará la participación de los interlocutores locales en la planificación y la ejecución de estrategias de desarrollo local, y garantizará que hombres y mujeres en las comunidades establecidas como objetivo interviengan de manera efectiva en la mejora del acceso a un empleo local decente y productivo, y a oportunidades de desarrollo económico, y se beneficien de tal mejora. El proyecto contará entre sus componentes con una infraestructura de base comunitaria, y promoverá el uso de políticas basadas en el desarrollo de las infraestructuras de los recursos locales en dos distritos del país.



© J. Maillard/OIT

Trabajo en una construcción en Katmanchu

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con: ASIST Asia-Pacífico: asist-ap@ilo.org

Seguimiento del tsunami

■ Tras el tsunami de 2004, la OIT ha venido facilitando el proceso de recuperación impulsado por un gran número de donantes locales e internacionales. La OIT presta servicios de asesoramiento al Gobierno de Sri Lanka, para reforzar la coordinación y la planificación de los medios de vida en el ámbito nacional y regional. Uno de los aspectos esenciales de esta labor tiene que ver con las infraestructuras. Se estima que las tareas de rehabilitación y reconstrucción deberán continuar durante los próximos dos a cuatro años, al objeto de restaurar plenamente los medios de vida junto con las infraestructuras y los servicios asociados. Por esta razón, la OIT ha perfilado un programa de seguimiento denominado “Trabajo para la paz y la prosperidad”, que incorporará, y se basará en, los mecanismos de apoyo a la recuperación de la renta, establecidos y consolidados con arreglo al “Programa de Asistencia Técnica a la Recuperación de la Renta” (IRTAP) que implementa actualmente la OIT. Ampliará dicho programa con el fin de atender plenamente a la población afectada por

el tsunami y por diversos conflictos, así como a aquéllos que viven por debajo del umbral de la pobreza.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con ASIST Asia-Pacífico: asist-ap@ilo.org



© M. Crozet/OIT

Concurso marítimo

■ La OIT ha preparado el “SeaQuiz, un juego centrado en el Convenio de la OIT sobre el trabajo marítimo”, como parte de su campaña para promover esta nueva norma internacional del trabajo. El Convenio, aprobado en febrero de 2006, proporciona amplios derechos y protección en el trabajo a los más de 1,2 millones de trabajadores del mar de todo el mundo. Consolida y actualiza más de 65 normas internacionales del trabajo relativas a la gente del mar, aprobadas a lo largo de los últimos 80 años. El Convenio establece sobre una amplia gama de materias los derechos de la gente del mar en condiciones de trabajo decentes, y se pretende que este instrumento sea aplicable a escala mundial, se entienda con facilidad, se actualice sin dificultad y se implemente y haga cumplir de manera uniforme.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, en la dirección norms@ilo.org.

La OIT pone en marcha el Fideicomiso Social Mundial

■ El pasado mes de abril, la OIT puso en marcha un fondo de solida-



© Justina Moresco/IRIN

ridad internacional singular, denominado Fideicomiso Social Mundial, con el fin de ofrecer seguros de enfermedad y cobertura de pensiones a los más vulnerables en Ghana. La nueva iniciativa, emprendida por el Departamento de Seguridad Social de la OIT, es la primera de sus características, y comprenderá la transferencia de los fondos recogidos por la OGB-L ONG Solidarité Syndicale de particulares en Luxemburgo a familias en Ghana, en su mayoría mujeres embarazadas y madres con niños de corta edad. Esta iniciativa pionera se ha diseñado con el fin de abordar el hecho de que, en algunas regiones del África subsahariana, menos del 10% de la población activa disfruta de la cobertura de un sistema de seguro de enfermedad o de pensiones. Este nuevo fondo, denominado "Global Social Trust", tendrá como primer vínculo el creado entre Luxemburgo y Ghana.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con: <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/gst/index.htm>

Nuevo estudio de la OIT sobre el empleo en los países de la ASEAN

■ Según un nuevo informe de la OIT, a fin de garantizar un crecimiento sostenible y construir una comunidad próspera para 2015, los Estados miembros de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) deben aumentar la productividad de la mano de obra y

estrechar las brechas de desarrollo entre los miembros. En dicho informe se compilan por vez primera amplias estadísticas sociales y de empleo (incluidas las relativas a la productividad de la mano de obra, el empleo por sector y la economía informal) correspondientes a los países de la ASEAN. De acuerdo con el informe, entre 2000 y 2006, el empleo total en la ASEAN aumentó en más de un 11% hasta alcanzar los 263 millones de trabajadores, con una creación de nuevos puestos de trabajo superior a 27 millones. Al mismo tiempo, la tasa de desempleo regional en la ASEAN se elevó del 5 al 6,6%, y los jóvenes se vieron afec-

tados de manera desproporcionada por esta tendencia. El informe señala asimismo que, a pesar del reciente crecimiento económico, la región sigue albergando a millones de trabajadores pobres. En 2006, más de 148 de los 262 millones de trabajadores de la ASEAN no ganaban lo suficiente para mantenerse a sí mismos y a sus familias por encima del umbral de pobreza estándar de 2 dólares de Estados Unidos por persona y día.

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

LA OIT Y LA ASEAN REFUERZAN SU ASOCIACIÓN



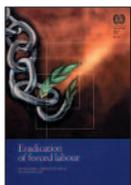
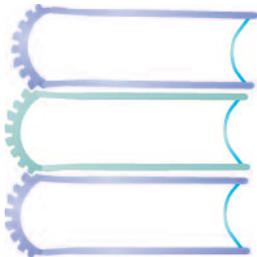
© M. Crozet/OIT

consecuencias para el empleo de la liberalización del comercio, el empleo juvenil, la formación profesional, la seguridad social y la migración de mano de obra. Los dos organismos cooperarán asimismo en el intercambio de información, los estudios de investigación y la representación en las reuniones de trabajo.

El 20 de marzo de 2007, el Secretariado de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN) y la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) suscribieron un Acuerdo de Cooperación para reforzar su colaboración y su asociación. Ong Keng Yong, Secretario General de la ASEAN, y Juan Somavía, Director General de la OIT, firmaron el Acuerdo en Ginebra, Suiza. Este convenio señala el compromiso de ambos organismos para abordar las cuestiones de trabajo y empleo en la región de la ASEAN, y promover el progreso social. De conformidad con el Acuerdo, el Secretariado de la ASEAN y la OIT reforzarán su colaboración en la ejecución de programas y proyectos, concretamente en las áreas de la salud y la seguridad en el trabajo, el VIH/SIDA y el lugar de trabajo, las

La ASEAN está constituida por Brunei Darussalam, Camboya, Indonesia, la República Democrática Popular Lao, Malasia, Myanmar, Filipinas, Singapur, Tailandia y Vietnam; cuenta con una población de 560 millones de personas, con un gasto superior a 400.000 millones de dólares de Estados Unidos al año, y una población activa de 330 millones de trabajadores. Entre 2000 y 2006, la región de la ASEAN registró una tasa de crecimiento real media anual del PIB del 5,7%. Sin embargo, la tasa de desempleo de la región se ha elevado del 5 al 6,6% durante el mismo período. Las exportaciones con origen en países de la ASEAN ascendieron a 650 millones de dólares de Estados Unidos en 2005, lo que representa en torno al 22% del total de exportaciones de Asia.

MEDIATECA

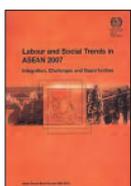


■ **Erradicar el trabajo forzoso: Informe de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones** (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe 96 III (Parte 1B)

ISBN 978-92-2-118134-7. OIT, Ginebra, 2007.

20 dólares de Estados Unidos; 11 libras esterlinas; 16 euros; 25 francos suizos. Disponible asimismo en español y francés.

Este informe ofrece una visión general del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), así como información sobre la aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución de la OIT).



■ **Labour and social trends in ASEAN 2007: Integration, challenges and opportunities**

ISBN 978-92-2-119838-3. OIT, Bangkok, 2007.

Esta obra, tercer informe de sus características, ofrece una visión global de las tendencias recientes en el mercado de trabajo en la ASEAN, seguida de capítulos temáticos sobre cuestiones clave sociales y de empleo, y un anexo estadístico. Con este informe se pretende asimismo facilitar el seguimiento de la Cumbre de la ASEAN celebrada en enero de 2007 en Filipinas, en la que los dirigentes de esta organización declararon el objetivo de acelerar la integración entre los países miembros con el fin de establecer la Comunidad de la ASEAN para 2015.

Para más información: Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, bangkok@ilo.org



■ **Labour and the environment: A natural synergy**

ISBN 978-92-807-2740-1. PNUD, Nairobi, 2007. 25 dólares de Estados Unidos

Esta obra enlaza la labor del PNUMA con el papel que pueden desempeñar los trabajadores en la ejecución de estrategias de desarrollo ecológicamente sostenibles. Se centra en las perspectivas de los trabajadores sobre aspectos específicos como el cambio climático y la energía, el acceso público a los recursos y los servicios, la salud en el trabajo, medioambiental y pública, los riesgos químicos y las sustancias peligrosas, y la creación de un marco de Acción Común para conseguir un modelo de consumo y producción sostenibles, de responsabilidad social corporativa, educación, refuerzo de capacidades y puesta en común de conocimientos, de interacción con otras partes interesadas y de fomento de la participación de los trabajadores en los programas de actuación medioambiental.

Para más información: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, unepub@unep.org; sitio web: www.unep.org



■ **A manual for gender audit facilitators: The ILO Participatory Gender Audit methodology**

ISBN 978-92-2-119825-3. OIT, Ginebra, 2007. 32 dólares de Estados Unidos; 16 libras esterlinas; 24 euros; 40 francos suizos.

En este manual, primero de su clase en el sistema de las Naciones Unidas, se ofrece a auditores de género directrices e instrucciones prácticas respecto al modo de planificar y llevar a cabo auditorías de género participativas en el contexto de una organización. El manual se estructura cronológicamente, brinda a los técnicos un conjunto de herramientas que les ayudan a examinar el grado de institucionalización de la igualdad, recoge buenas prácticas sobre la labor técnica, y destaca vías eficaces y efectivas para avanzar en la incorporación de las cuestiones de género en todas las actividades laborales.



■ **El movimiento obrero en las Américas y su lucha contra el trabajo infantil**

ISBN 978-92-2-319899-2. San José, OIT-IPEC, 2007.

La preocupación creciente respecto al trabajo infantil, sus implicaciones y sus consecuencias, ha pasado a ocupar un lugar central de los debates en el ámbito nacional e internacional. El movimiento obrero en las Américas ha desempeñado un papel fundamental en el proceso de erradicación del trabajo infantil en el continente. El presente estudio reúne información relevante sobre el planteamiento y el análisis de las organizaciones sindicales sobre esta cuestión, desde mediados de la década de 1990 a la actualidad, subrayando la importancia de estas instituciones y su participación en la lucha

para prevenir y erradicar el trabajo infantil.

Para más información: www.oit.org.pe/ipec



■ **Qualitative indicators of labour standards: Comparative methods and applications**

David Kucera (ed.)

ISBN 978-1-4020-5200-2. Springer, Dordrecht, 2007. Social Indicators

Research Series, vol. 30. Tapa dura

Medir el cumplimiento de las normas del trabajo es una empresa que adolece de dificultades inherentes. El creciente uso de indicadores cualitativos de dichas normas plantea cuestiones sobre los métodos comparativos de construcción, así como a la pertinencia de determinados métodos para ciertas aplicaciones. Esta obra es resultado de un seminario organizado por la OIT con el fin de abordar tales cuestiones, en el que se reunieron expertos de la OIT, diversas universidades y ONGs.



■ **Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice**

ISBN 92-2-118933-3. OIT, Ginebra, 2007.

Esta exhaustiva guía ofrece a los responsables de la formulación de políticas y las organizaciones interesadas en este tema (organizaciones patronales, sindicatos, agencias e instituciones de salud y seguridad en el trabajo, agencias agrarias y otras) la información y las ideas necesarias para planificar, formular y ejecutar políticas y programas para abordar el trabajo infantil peligroso en la agricultura. Contiene listas de recursos y materiales de referencia de gran utilidad, concebidos para atender las necesidades de diversos colectivos, especialmente de organizaciones asociadas.

Para más información: www.ilo.org/childlabour



■ **Working time and workers' preferences in industrialized countries: Finding the balance**

Jon C. Messenger (ed.)

ISBN 978-92-2-119697-6. OIT, Ginebra, 2007. Copublicado con Routledge.

40 dólares de Estados Unidos; 20 libras esterlinas; 30 euros; 45 francos suizos.

La reducción gradual de las jornadas de trabajo semanales en la primera mitad del siglo pasado, que culminaron con la adopción generalizada de la semana laboral "estándar", se cimentó en la preocupación por la salud y la seguridad y la preservación del tiempo que se emplea fuera del trabajo remunerado. Esta tendencia ha dado paso en la

actualidad a una diversificación e individualización del tiempo de trabajo, a medida que los empleadores han dado respuesta a las presiones competitivas de la globalización exigiendo un refuerzo de la productividad mediante la modificación de los horarios de trabajo. En la actualidad se persigue el objetivo común de eliminar, o liberalizar, las restricciones impuestas a los horarios poco habituales, y de variar las jornadas de trabajo. La presente obra reúne un equipo internacional de expertos con el fin de examinar tal proceso.



■ **Working time around the world: Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective**

Sangheon Lee, Deirdre McCann y Jon C. Messenger

ISBN 978-92-2-119311-1. OIT, Ginebra, 2007. Tapa dura

125 dólares de Estados Unidos; 65 libras esterlinas; 95 euros; 155 francos suizos.

Esta obra será de gran interés para los responsables de la formulación de políticas activas en el campo de las condiciones de trabajo o la salud y la seguridad, los expertos en el mercado de trabajo, dirigentes sindicales y organizaciones de trabajadores, así como para académicos e investigadores en los ámbitos de las relaciones laborales, la economía del trabajo y el derecho laboral.

Véase el artículo sobre esta obra en la página 25.

**REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO
VOL. 146 (2007), NÚM. 1-2**



■ **Aplicación del derecho laboral más allá del contrato de trabajo**

Mark FREEDLAND

El ámbito personal del derecho del trabajo es un tema muy debatido, y, en opinión del autor, sería insuficiente hacer un análisis exclusivamente contractual al respecto. Así, presenta una tipología amplia —basada en los países europeos— en la que, junto con el «trabajo asalariado clásico», distingue las relaciones de trabajo individuales propias de los funcionarios públicos, «las profesiones liberales», los emprendedores individuales, los trabajadores «marginales» y los recién llegados al mercado laboral. Después analiza dinámicamente estas categorías y sus relaciones desde el ángulo del «nexo de trabajo personal», concepto cuajado de ramificaciones jurídicas complejas que desbordan el marco contractual. En la conclusión, Mark Freedland pone de relieve el valor que reviste este planteamiento analítico para la labor que han emprendido la OIT y la Unión Europea con el afán de «modernizar» el derecho del trabajo.

■ **Más allá de códigos de conducta como el que rige para los proveedores de Nike**
Richard LOCKE, Thomas KOCHAN, Monica ROMIS y Fei QIN

¿Qué pueden hacer los códigos empresariales de buena conducta en pro de la vigilancia del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y de la mejora de las condiciones de trabajo en las cadenas de aprovisionamiento mundiales? Para contestar a esta pregunta, lo primero que hacen los autores es resumir las averiguaciones de un estudio de las condicio-

nes de trabajo en 800 fábricas de cincuenta y un países suministradoras de la empresa Nike Inc. y de dos monografías al respecto. Después analizan hasta qué punto encajan los códigos en el vasto mosaico de instituciones, políticas y prácticas destinadas a regular y mejorar las condiciones de trabajo, y abogan por un método gradual y complementario para realizar esta labor en las cadenas de aprovisionamiento mundiales. Esbozan las innovaciones que son necesarias en materia institucional y de investigación para poner a prueba estas ideas.

■ **Disparidad salarial en los países de la OCDE**
Anthony B. ATKINSON

Está muy extendida la opinión de que la desigualdad de ingresos ha aumentado en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) desde 1980. Se piensa que ello se debe al cambio tecnológico favorable al trabajo especializado, al crecimiento relativo de la demanda de trabajadores cualificados y a la competencia internacional que genera la globalización en perjuicio de los trabajadores sin cualificar. Pero esta explicación resulta ya muy endeble por sí sola, dado que la desigualdad se propaga a ritmos muy distintos en los países y que la disparidad avanza mucho más en la cúspide de la pirámide de ingresos. El autor estudia con nuevos ojos las tendencias de los últimos decenios y aporta explicaciones complementarias a la teoría de la carrera entre la tecnología y la cualificación profesional.

■ **Subcontratación, deslocalización y medición de la productividad en la industria estadounidense**

Susan HOUSEMAN

El aumento de la productividad en un sector o

una economía es la base económica de los aumentos salariales. El auge de la subcontratación nacional e internacional que acaece en los países desarrollados siembra de obstáculos la medición e interpretación de este indicador económico esencial. Es probable que ello esté dando unas estadísticas engañosas que exageran la productividad de la industria estadounidense. La autora expone varios indicios de que la subcontratación está distorsionando de manera significativa las mediciones de la productividad. Este factor tal vez sea una de las causas de que el índice de productividad arroje subidas muy pronunciadas que no se han traducido en aumentos salariales equivalentes para la mayoría de los trabajadores de los Estados Unidos.

■ **Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina**
Víctor E. TOKMAN

El Estado de bienestar ha servido de modelo a la mayoría de los países latinoamericanos, aunque su implantación es muy variable y, en muchos casos, imperfecta, dadas las diferencias estructurales que los separan de las naciones desarrolladas. La protección social sigue siendo escasa, están sin cobertura muchos trabajadores de la economía informal y existe una percepción de inseguridad muy extendida. El autor estudia la compleja situación estructural y laboral de los países de América Latina, así como las últimas ideas aplicadas por los mismos y por la Unión Europea para fortalecer la cohesión social. Analiza estrategias con el fin de incorporar el sector informal a la modernidad, enfrentar la exclusión social y conciliar la flexibilidad para las empresas con la seguridad de los trabajadores y con una protección social lo más universal posible.

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>.

SIMPOSIO

LOS ASPECTOS LABORALES Y SOCIALES DE LOS SISTEMAS MUNDIALES DE PRODUCCIÓN: RETOS PARA LAS EMPRESAS



Organización
Internacional
del Trabajo

Reunión dirigida a empresarios de todo el mundo y organizada por la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT. Presentarán ponencias destacados representantes de la teoría y la práctica de la empresa, de organizaciones sindicales, del mundo académico, de ONG y de instituciones que trabajan en el ámbito del desarrollo.



Los interesados en participar pueden informarse en:
Secretaría del Grupo Empleador, (t)+41-22-9290000, (f)+41-22-9290001
ioe@ioe-emp.org
o en la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP),
(t)+41-22-7997748, (f)+41-22-7998948
employer-symposium@ilo.org

Ginebra, 17-19 de octubre de 2007