

Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

Mejores empresas

Las multinacionales y el trabajo decente



Núm. 62, abril 2008

También en
este número

El *Better Work Global Programme* • Contratos en la industria de la limpieza • Trabajo infantil: compartir experiencias del Sur al Sur • Trabajo infantil: alianzas de la OIT con las empresas • Integrarse en la economía formal • El reto del empleo global • Reportaje fotográfico: Bajo cero - Trabajar en el Ártico

La Declaración sobre las Empresas Multinacionales



© M. Crozet/OIT

La historia de la Declaración de la OIT sobre las Empresas Multinacionales se remonta a más de tres décadas, antes de 1977, cuando se aprobó formalmente: Concretamente, a finales de la década de 1960, época en la que las actividades de las multinacionales comenzaron a atraer por vez primera una notable atención y, desde algunas instancias, a ser objeto de duras críticas. En aquel entonces, el término RSC (responsabilidad social corporativa) todavía no se había acuñado. “La Declaración se adelantó a su tiempo”, señaló recientemente Juan Somavía, Director General de la OIT, con ocasión de la celebración del 30º aniversario de la Declaración, en el *Multiforum* (véase el artículo de portada). “Es en gran medida parte de la historia de la OIT: ahora, debemos asegurarnos de que forme parte también del futuro”.

Mirando hacia atrás desde la posición privilegiada del presente, algunos se preguntan cómo pudo la OIT lograr la proeza producir la Declaración. Como señala el Sr. Somavía, era una época de extrema polarización: “un tiempo en el que parecía muy poco probable que los interlocutores sociales alcanzaran el consenso sobre una cuestión tan sensible como las empresas multinacionales”.

Sin embargo, gracias a la ardua labor de ambas partes de la industria a lo largo de un

período de varios años, ese consenso acabó resultando posible. En primer lugar, el Consejo de Administración de la OIT convino en 1971 proporcionar fondos para celebrar una reunión inicial sobre la relación entre las multinacionales y la política social, una decisión avalada por la Conferencia de la OIT un año más tarde. La reunión tripartita inicial sobre la cuestión se celebró en octubre y noviembre de 1972, y a ésta le siguió otra similar en 1976, fecha en la que se llegó a un acuerdo sobre la propuesta de trabajar para la elaboración de un conjunto de directrices. Ahí es donde comenzó en realidad el trabajo más duro: en los tres primeros meses de 1977, un pequeño grupo de trabajo tripartito elaboró un proyecto pormenorizado de lo que debía convertirse en la Declaración sobre las EMN. Su labor dio lugar al texto convenido que se remitió al Consejo de Administración de la OIT en noviembre de 1977 y fue aprobado por el mismo.

La Declaración se ha actualizado periódicamente, y la revisión más reciente se efectuó en 2006. En la actualidad, su importancia es mayor que nunca, como ponen de relieve los artículos incluidos en el presente número de *Trabajo*. Puede consultarse *online* en el sitio www.ilo.org/multi en 16 idiomas.

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 Öjerman

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

DISEÑO DE PORTADA

Gill Button

AYUDANTES DE REDACCIÓN

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

Las multinacionales y el trabajo decente

Con alcance global y un amplio volumen de capital y potencial para crear o destruir millones de puestos de trabajo, las empresas multinacionales desempeñan un papel cada vez más importante en la economía mundial. En este número, Trabajo dirige su mirada al empleo mundial y las acciones emprendidas por la OIT en colaboración con los gobiernos, los interlocutores sociales y la sociedad civil para mejorar las prácticas laborales socialmente responsables.



© M. Crozet/OIT

Página 4

EN PORTADA

Mejores empresas: mirar hacia atrás, mirar hacia delante **4**

LIBRO DESTACADO

El reto del empleo global **30**

ARTÍCULOS GENERALES

¡Manos a la obra! De mejores fábricas a un mejor trabajo **10**

Aspirar a más: limpiar los contratos de los servicios de limpieza **14**

Compartir experiencia: una nueva iniciativa mundial contra el trabajo infantil va del Sur al Sur **18**

Trabajo infantil: las alianzas de la OIT con las empresas **21**

Integrarse en la economía formal: la Asociación Mujeres Emprendedoras de Amhara **22**

Reportaje fotográfico: Bajo cero: trabajar en el Ártico **25**

SECCIONES

Planeta Trabajo **34**

- Las multinacionales abordan cuestiones sociales y medioambientales

Noticias

- Microseguros: La OIT y la Fundación Gates unen fuerzas para desarrollar una variedad de productos de seguro en los países en desarrollo **36**
- Tendencias mundiales del empleo 2008
- Día Internacional de la Mujer 2008
- Convenio sobre el trabajo marítimo: ratificación por Bahamas
- El Consejo de Administración de la OIT concluye su 301ª sesión

Recorrido por los continentes **44**

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.

Mejores empresas

Mirar hacia atrás, mirar hacia delante



© M. Crozet/OIT

Un importante foro internacional celebrado en Ginebra ha servido para conmemorar el 30º aniversario de una de las primeras iniciativas emprendidas por la comunidad internacional para dotar de una dimensión social a la globalización. Andrew Bibby informa sobre una herramienta fundamental para animar a las empresas multinacionales a adoptar prácticas laborales socialmente responsables*.

GINEBRA – La Declaración Tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social (o de forma resumida, Declaración sobre Empresas Multinacionales, DEM), fue un documento pionero cuando se aprobó en 1977. Desde entonces, ha resultado ser un instrumento de gran valor en el establecimiento de un marco con arreglo al cual las empresas de ámbito global pueden operar como buenos ciudadanos corporativos del mundo, y en el trabajo de la

OIT de promover prácticas laborales socialmente responsables.

La responsabilidad social corporativa (RSC) constituye una cuestión de gran actualidad, y tanto las empresas, como sus clientes tienden a interesarse cada vez más por la ética de la actuación empresarial. Las empresas con políticas de RSC sólidas valoran la importancia de considerar tanto los factores medioambientales, como las condiciones de empleo que ofrecen a sus trabajadores, y es a este último aspecto al que se refiere la Declaración sobre las empresas multinacionales para inspirar la adopción de buenas prácticas.

La globalización se ha desarrollado con gran celeridad desde finales del decenio de 1970, cuando se acuñó tal término para dicho fenómeno, y las empresas multinacionales han cobrado aún mayor relevancia como empleadores a escala mundial. En la actualidad, en torno a unas 65.000 multinacionales emplean conjuntamente a más de 90

* *Trabajo* reconoce y agradece la contribución a este artículo de Yukiko Arai. Especialista técnica, Programa de Empresas Multinacionales de la OIT.

millones de personas, es decir, uno de cada 20 miembros de la población activa mundial, y las cien multinacionales más importantes son directamente responsables del empleo de unos 15 millones de trabajadores. No obstante, son responsables de manera indirecta de muchos millones más: desempeñan un papel potencialmente significativo en las vidas de millones de trabajadores al contribuir a conformar las condiciones de empleo y las oportunidades de diálogo social en los países en los que actúan.

Por tanto, resulta alentador que, al menos, algunas de estas empresas estén dispuestas a suscribir públicamente los principios que subyacen a la Declaración. Al foro del 30º aniversario celebrado en Ginebra en noviembre de 2007 asistieron altos ejecutivos de varias de las principales empresas mundiales, algunas tan conocidas como Nestlé, Panasonic, Telefónica y Manpower. Con arreglo a la tradición de tripartismo de la OIT, a éstos se les unieron los secretarios generales de diversas federaciones sindicales mundiales, entre las que figuraron la *Union Network International* y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas.

En opinión de Juan Somavía, Director General de la OIT, la Declaración sobre las empresas multinacionales sigue siendo tan relevante hoy como lo fue en el deca-

nio de 1970, cuando gobiernos, empresas y dirigentes sindicales debatieron por primera vez su forma. En su discurso de inauguración del foro, el Sr. Somavía señaló que la Declaración refleja el reconocimiento compartido de que las necesidades de las empresas y el bienestar de los trabajadores van de la mano. “La Declaración se adelantó a su tiempo”, aseguró. “Es una parte significativa de la historia de la OIT; ahora hemos de asegurarnos de que forme también parte del futuro.”

Uno de los ponentes en el acto, Peter Brabeck-Letmathe, Primer Ejecutivo y Presidente de Nestlé, se hizo eco de las palabras del Director General. “La Declaración sobre las empresas multinacionales ha sido y será durante muchos años un documento fundamental que subraya un elemento esencial de la actividad empresarial: para obtener éxito a largo plazo, es necesario cuidar a las personas y crear valor para éstas. Es la única razón por la que puede existir una empresa”, declaró ante una audiencia compuesta por altos dirigentes empresariales y sindicales.

Hacer el bien y prosperar

De acuerdo con Juan Somavía, cada vez es mayor la presión que los consumidores ejercen sobre las empresas y optan por comprar a aquéllas que aplican buenas prác-



LA DECLARACIÓN DE LA OIT SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES: ¿QUÉ DICE?



La Declaración comienza estableciendo algunos principios generales, concebidos para promover las buenas prácticas para todos. Se pide a las multinacionales que apoyen el llamamiento de la OIT a favor de la observancia de los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, y que trabajen en armonía con los objetivos y las prioridades de desarrollo de los países en los que actúan.

Sigue un apartado sobre el fomento del empleo, la seguridad en el puesto de trabajo y cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato. El segundo apartado de la Declaración hace hincapié en la necesidad de promover la formación para la adquisición de cualificaciones: las multinacionales “deberían asegurarse de que se proporciona una formación apropiada a sus trabajadores de todos los niveles en el país de acogida”, con el fin de contribuir a la mejora de las cualificaciones y las oportunidades profesionales de los trabajadores, y de contribuir a la ejecución de las políticas de desarrollo de los países en los que se encuentran.

El tercer apartado, titulado *Condiciones de trabajo y de vida*, aborda las cuestiones de los salarios, las prestaciones y las condiciones de empleo, así como los requisitos relativos a la edad mínima. En otras cláusulas se promueve la adopción de medidas apropiadas para garantizar la existencia de estándares elevados en cuanto a la salud y la seguridad en el trabajo.

Por último, en la Declaración figura un apartado que fomenta las relaciones laborales sólidas. Las multinacionales “deberían aplicar normas laborales que no sean menos favorables que las observadas por empleadores comparables en el país de acogida”, según se establece en el texto. El derecho de los trabajadores a la libertad sindical se describe con detalle, al igual que los derechos de los trabajadores a sindicarse y negociar sus plazos y condiciones mediante la negociación colectiva. Se incluyen cláusulas sobre las consultas, los procedimientos de reclamación y la resolución de conflictos.

Aborda también con detalle el objeto fundamental que subyace a la Declaración. Se trata de “fomentar la contribución positiva que

las empresas multinacionales pueden aportar al progreso económico y social y minimizar y resolver las dificultades a que pueden dar lugar las operaciones de estas empresas”.

Desde entonces, se han sumado a la Declaración de la OIT sobre las empresas multinacionales otros instrumentos internacionales, incluidas las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, adoptado en 1999, además de otras iniciativas de ámbito igualmente internacional. Resulta alentador que, en la actualidad, exista un reconocimiento en el seno de la comunidad empresarial respecto a la importancia de la responsabilidad social corporativa muy superior al que se daba en 1977. En cualquier caso, la Declaración de la OIT sigue siendo única en cuanto a su elaboración mediante el proceso tripartito de diálogo social de la Organización, y constituye un convenio global negociado por representantes de empleadores y de trabajadores, con un mensaje positivo en esencia. Constituye un instrumento de enorme valor en el trayecto mundial hacia la adopción de prácticas laborales socialmente responsables.

© G. Cabrera/OIT



Intervinieron en el MultiForum: Juan Somavía, Director General de la OIT; Peter Brabeck-Letmather, Primer Ejecutivo de Nestlé; Ebrahim Patel, COSATU; Danny Kalman, Panasonic; Óscar Maravar Sánchez-Valdepeñas, Telefónica; Philip Jennings, Union Network International.



ticas sociales. “Existe una creciente concienciación sobre a la necesidad de una globalización justa, dado el amplio reconocimiento de que su evolución actual resulta moralmente inaceptable y políticamente insostenible”, señaló Somavía ante su audiencia en Ginebra. “Para ser sostenibles, las empresas han de ser socialmente competitivas”. “Hacer el bien y prosperar son actuaciones que se refuerzan mutuamente”, afirmó J.-M. Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector de Empleo de la OIT.

Aunque se trata de un código de práctica voluntario para las empresas, la Declaración tiene un peso superior a las declaraciones de responsabilidad social específicas de cada empresa, como declaración internacional de buenas prácticas elaborada en el marco de las estructuras formales tripartitas de la OIT; en otras palabras, mediante la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores y de los gobiernos. Este aspecto fue señalado por otro ponente en el foro, Ebrahim Patel, miembro ejecutivo del Congreso de Sindicatos Sudafricanos (COSATU). “Obviamente, los códigos elaborados por empresas para guiar su propia conducta, por muy útiles que puedan resultar para una compañía, no pueden constituir una alternativa a los mecanismos desarrollados mediante el consenso”, señaló. “En política, los límites del unilateralismo han quedado claros. Del mismo modo, en las relaciones laborales, el unilateralismo, representado por los regímenes que desarrollan las empresas por su cuenta e imponen como su práctica, no puede sustituir el valor de instrumentos elaborados conjuntamente”.

Además de Nestlé, altos ejecutivos de Panasonic, Manpower y Telefónica señalaron su compromiso con los principios que subyacen a la Declaración. Por ejem-

plo, la implicación de Panasonic con lo que ha venido a denominarse en la actualidad responsabilidad social corporativa se remonta a Konosuke Matsushita, fundador de la compañía, según refirió Danny Kalman, Director de RR.HH. de esta multinacional. Ya en una fecha tan remota como 1929, el Sr. Matsushita hizo un llamamiento a los empresarios para que asumieran responsabilidades respecto al crecimiento y al desarrollo de la sociedad, así como al bienestar de sus miembros, explicó el Sr. Kalman, al aludir a la conocida obra del fundador de Panasonic, titulada *People before Products* (Las personas antes que los productos).

Óscar Maravar Sánchez-Valdepeñas, Director de RR.HH. de Telefónica, relató ante el foro cómo su empresa había pasado de ser una sociedad que actuaba únicamente en España, con 67.000 empleados en 1984, a ocupar una posición actual en la que desarrolla actividades empresariales en 23 países y cuenta con una plantilla de más de 240.000 personas. El Sr. Maravar dijo que como parte de este proceso de cambio radical, el modelo de relaciones laborales y de negociación colectiva de Telefónica también se había transformado. Describió cómo, en la década de 1980, Telefónica adoptó la decisión estratégica de apartarse del viejo modelo de relaciones laborales basado en el conflicto, que se consolidó cuando la empresa era el monopolio proveedor de servicios de telefonía en España, y de adoptar otro fundamentado en las alianzas y en el diálogo con los sindicatos. “El nuevo modelo requería una plena confianza mutua por ambas partes. Ha sido muy complicado, pero lo hemos logrado. El modelo se basa en cuatro objetivos: diálogo social, transparencia total en materia de información,

equilibrio entre las partes, y búsqueda para encontrar soluciones en las que todos salgan ganando”, señaló.

Añadió que, en países en los que los conflictos laborales habían resultado endémicos en etapas anteriores, tales disputas se han evitado en los últimos años. “Hemos aprendido a dialogar. Los sindicatos han desempeñado un papel estratégico”, afirmó.

En el foro se sentó junto a él Philip Jennings, secretario general de la *Union Network International* (UNI), sindicato mundial del sector de los servicios con el que Telefónica suscribió un convenio marco mundial en 2001. El Sr. Jennings transmitió un mensaje igualmente optimista acerca de las ventajas del diálogo social a escala mundial entre multinacionales y sindicatos, destacando el beneficio de disponer de un mecanismo de alto nivel para ordenar cuestiones y problemas a medida que se van planteando. Defendió firmemente los convenios marco mundiales, argumentando lo siguiente: “le digo a todas las empresas presentes en la sala, y a los cientos de miles ausentes, que si les preocupa su marca y su reputación, y la percepción pública de su compañía, ha de ser primordial un convenio marco mundial basado en la Declaración y los convenios de la OIT.”

No obstante, Philip Jennings mostró su inquietud respecto a las dificultades que la subcontratación empleada por las empresas de ámbito mundial podría plantear en relación con el funcionamiento de la Declaración de la OIT. Este aspecto fue igualmente destacado por Ebrahim Patel, de COSATU, aludiendo en particular a las condiciones en los países en desarrollo. “Desde 1977, el cambio ha sido el crecimiento de la subcontratación por parte de las EMN”, señaló. “Las empresas multinacionales han creado a menudo complejas cadenas mundiales de suministro que engloban a millones de contratistas y proveedores. En algunos sectores fundamentales, las relaciones entre las empresas se basan en las transacciones, y no en la jerarquía. Esta circunstancia ha transformado la relación de empleo, dado que las EMN declaran ahora que no son responsables de los trabajadores situados al final de la cadena de suministro.” Es necesario, planteó, garantizar que la Declaración de la OIT siga siendo pertinente en circunstancias empresariales como las presentes.

Un segundo ponente de Sudáfrica, con un bagaje más empresarial que sindical, aludió a otro aspecto diferente. Bobby Godsell, hasta su reciente jubilación, Primer Ejecutivo de AngloGold Ashanti y, antes de desempeñar tal puesto, director de la *Anglo American Corporation*, se centró en el papel que han de desempeñar las multinacionales en los países “anfitriones” en los que actúan. Estas empresas, señaló, “no deben actuar tras las puertas cerradas de reuniones privadas con presidentes y ministros, sino más bien en las cámaras abiertas de las instituciones dedicadas al diálogo social.

“El sentido común nos dice que la democracia plena, unos sindicatos verdaderamente independientes y una igualdad de género y raza total no existen en los 181 países de todo el mundo. La conclusión que extraigo de esto es que, con frecuencia, las empresas de ámbito mundial que deseen adecuarse a los valores de la Declaración sobre EMN tendrán que hacer algo más que limitarse a cumplir la legislación de sus países de origen”, añadió.

La naturaleza cambiante del mundo del trabajo

El mundo del trabajo ha cambiado en muchos sentidos desde 1977, y una de estas transformaciones atañe al crecimiento de nuevos modelos de empleo basados en las colocaciones temporales, el trabajo a través de agencias, la externalización transfronteriza y la flexibilidad.

PONER EN PRÁCTICA LOS PRINCIPIOS

“Muchas empresas multinacionales llevan a la práctica los principios de la Declaración sobre EMN”, señala J.-M. Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector de Empleo de la OIT. “Realizan medidas interesantes e importantes para promover el empleo y el desarrollo de destrezas, proteger los derechos de los trabajadores, y fomentar unas buenas relaciones laborales”:

- **AngloGold** desempeñó un papel de liderazgo en Sudáfrica, al cuestionar el rechazo de los derechos sindicales plenos de los mineros negros durante el apartheid;
- **Nestlé** trabaja para facilitar la labor de los agricultores locales mediante la transferencia de tecnología, la concesión de microcréditos y el apoyo al desarrollo de infraestructuras;
- **Panasonic** ha facilitado el diálogo transfronterizo entre los representantes de la dirección y de los trabajadores, incluida la celebración de un Congreso Europeo de la empresa;
- **Manpower** forma parte de una alianza con la Administración, los sindicatos, diversas ONGs y organismos internacionales para combatir las peores formas de explotación;
- **Telefónica** ha utilizado eficazmente su convenio marco mundial con la UNI para establecer relaciones de confianza y transformar las relaciones laborales en países donde el diálogo social no se ha desarrollado plenamente.

Para algunos, podría parecer que los regímenes flexibles dan lugar a una mayor vulnerabilidad en el trabajo. David Arkless, Primer Vicepresidente de Manpower Inc., argumenta sin embargo que la flexibilidad debe percibirse como un factor positivo. Existe un círculo virtuoso, señaló en el foro de la OIT, en el que la flexibilidad mejo-



Bobby Godsell, ex Primer Ejecutivo de AngloGold; David Arkless, Manpower; Alke Boessiger, Union Network International; Marcello Malentacchi, Federación Internacional de las Industrias Metalúrgicas; Dan Rees, Ethical Trading Initiative; Susan Hayter, OIT.



© M. Crozet/OIT

>> ra la productividad, lo que redundará a favor de la competitividad de las empresas, lo que a su vez refuerza las economías nacionales y contribuye a crear un mayor número de puestos de trabajo. En su opinión, su sector ha de desempeñar un “enorme papel” en los próximos años. Manpower coloca ya casi cada año a 4,5 millones de personas en puestos de trabajo con contratos permanentes y temporales, señaló Arkless, lo que convierte a esta empresa en el mayor empleador al margen del sector público.

Arkless se mostró convencido de que el trabajo flexible no debe significar un menoscabo de las condiciones de empleo para los trabajadores. “Nuestra voluntad de alianza con todos ustedes para mejorar los estándares de trabajo es firme”, declaró ante el foro de la OIT. Más adelante, reconoció el papel de los sindicatos, junto con las ONGs, en dicha alianza: “creo que ustedes han de desempeñar un papel amplio y cada vez más relevante. Juntos podemos lograr resultados”, dijo.

Destacó que, a menudo, las empresas multinacionales disponen de acceso a lugares de trabajo de los que se excluye actualmente a los sindicatos, y abogó por que las corporaciones de ámbito mundial utilicen su influencia y su poder de forma positiva en tales situaciones, con el fin de promover la Declaración de la OIT, así como sus Convenios y Recomendaciones. Describió además sus esfuerzos por incorporar a diversas empresas globales en la lucha contra el tráfico de seres humanos, una campaña en la que ha participado de manera especialmente activa a través del movimiento *End Human Trafficking Now!* (¡Detengamos ya el tráfico de seres humanos!).

Manpower colabora estrechamente con el sindicato de ámbito mundial del sector servicios *Union Network*

International, y Alke Boessiger, de la UNI, acogió favorablemente esta alianza. “Queremos colaborar con Manpower, Adecco y Randstad, que se han comprometido a tratar al personal de un modo digno”, señaló, destacando que redundará en interés de todos garantizar que el sector del trabajo temporal desarrolle una actividad “limpia”, en la que todos los agentes actúen con arreglo a las normas establecidas. Sin embargo, manifestó su preocupación respecto al hecho de que el Convenio núm. 181 de la OIT, sobre las agencias de empleo privadas, sólo ha recibido la ratificación de veinte países en los diez años transcurridos desde su adopción en 1997.

En otras palabras, después de treinta años, sería un error dormirse en los laureles. Marcello Malentacchi, secretario general de la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas, aludió a la Declaración de la OIT como “una buena iniciativa”, pero señaló que carece de los mecanismos de ejecución y supervisión necesarios para garantizar su cumplimiento. Philip Jennings transmitió un mensaje similar, argumentando que la Declaración, por sí sola, no es necesariamente adecuada como vía para la consecución de mejoras. “Me gustaría encontrar una manera en que la OIT cobre mayor relevancia”, señaló. Añadió que era necesario incorporar al debate a la creciente e importante comunidad de inversores en empresas privadas que no cotizan en bolsa.

David Arkless compartió esta inquietud, y realizó un llamamiento a favor de que la OIT disponga de procedimientos mucho más sólidos para garantizar la ejecución tanto de sus Convenios, como de la Declaración sobre las EMN. “Carece de sentido elaborar una Declaración si no se vela realmente por su cumplimiento”, afirmó. En concreto, en alusión a la Declaración sobre las EMN, señaló que se trata de un “marco fantástico”, pero señaló que ha de demostrar que puede resultar efectivo en la práctica. Finalizó su aportación al foro con un emocionante llamamiento a la acción: “Utilicemos el aniversario de la Declaración sobre las empresas multinacionales para potenciar nuestras actividades”, propuso. “Juntos, podemos.”

El Sr. Salazar-Xirinachs señaló para resumir que “de todo esto se deduce claramente que la OIT tiene aún por delante una importante labor”. Identificó en particular cuatro elementos:



© T. Falisse/OIT

LA OIT EN APOYO DE LAS PRÁCTICAS LABORALES SOCIALMENTE RESPONSABLES EN LAS MULTINACIONALES: ASPECTOS DESTACABLES

Desde 2004, **Volkswagen**, en colaboración con la OIT y GTZ (Corporación Alemana para la Cooperación Técnica), ha venido desarrollando un proyecto de Pacto Mundial y de Salud y Seguridad (*Global Compact and Safety and Health*) encaminado a mejorar las condiciones de trabajo en su cadena de suministro. La OIT gestiona el proyecto. Mediante su alianza con los proveedores de Volkswagen, la Compañía ha reforzado la inspección de trabajo, con el fin de garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes. El proyecto extiende su actuación a las pequeñas y medianas empresas, ayudando a éstas a aumentar su productividad mediante la mejora de la salud en el lugar de trabajo en los países en los que opera: Brasil, México y Sudáfrica. “En sólo cinco días habíamos aplicado ya muchas de las recomendaciones sin que ello supusiera grandes costes”, señaló un Director Gerente sudafricano.

Magyar Telekom, la mayor empresa de telecomunicaciones de Hungría, con operaciones en Bulgaria, Macedonia, Montenegro y Rumanía, es una filial plenamente consolidada de Deutsche Telekom. Aunque la cultura corporativa de Magyar Telekom comprende ya actividades relacionadas con la RSC, participó en una actividad de formación de la OIT en 2006 sobre políticas de igualdad de oportunidades y de diversidad, con el fin de “obtener ayuda en la reconsideración de las diversas iniciativas y programas emprendidos en la empresa de una manera más sistemática”. En 2007, Magyar Telekom obtuvo el Premio a la Diversidad entre las empresas miembro del Grupo Deutsche Telekom.

En 2007, también en Hungría, OIT-STEP presentó una convocatoria de propuestas dirigida a las empresas con el fin de poner en común **buenas prácticas sobre la gestión de la igualdad de oportunidades y la diversidad** en el lugar de trabajo. Respondieron nueve compañías, incluidas unas filiales de multinacionales extranjeras, así como sociedades de titularidad estatal y una pequeña empresa. Estas entidades describieron 32 iniciativas, publicadas ya por la Oficina de la OIT en Budapest.

La OIT ha llevado a cabo recientemente **investigaciones sobre las cadenas de valor** en dos sectores: la industria agrícola y la electrónica. El estudio sobre la industria de la electrónica se presentó con ocasión de la Reunión tripartita sobre la producción de componentes electrónicos para el sector de las TI en mayo de 2007.

En 2008 se pondrá en funcionamiento un nuevo **servicio de asistencia de la OIT** con el fin de prestar asesoramiento experto sobre el modo en que las empresas pueden llevar a la práctica las normas internacionales del trabajo y los principios recogidos en la Declaración tripartita de la OIT sobre las empresas multinacionales y la política social. Esta iniciativa responde al interés siempre creciente de las empresas en la consulta de las normas internacionales del trabajo y en la integración de éstas a sus operaciones, incluidas las cadenas de valor a escala global (*global value chains*).



© B. Marquet/OIT

- asistir a las multinacionales y a otras empresas para que comprendan mejor la manera en que la Declaración sobre las EMN puede ayudarles a contribuir más eficazmente al desarrollo económico y social;
- asistir a los gobiernos para que comprendan mejor y apliquen las recomendaciones de la Declaración sobre las EMN encaminadas a ayudarles a atraer inversiones que contribuyan al trabajo decente en sus países;
- asistir a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para que colaboren con mayor intensidad y eficacia con las empresas multinacionales, con el fin de lograr la productividad y el crecimiento mediante unas relaciones laborales socialmente responsables;
- extender su actuación a grupos con los que la OIT no ha colaborado en el pasado. Por ejemplo, la OIT podría desempeñar un papel en la ayuda a los mercados financieros para que comprendan los objetivos de la Declaración sobre las EMN. “Aunque es posible que no podamos persuadir a los mercados financieros para que admitan plazos de 250 años en las inversiones, siguiendo los principios fundacionales de Panasonic, podríamos lograr al menos que algunos de ellos dejen de centrarse únicamente en el próximo trimestre”, señaló.

Para Juan Somavía, Director General de la OIT, un reto de cara al futuro consiste en el modo de promover la importancia del diálogo social como piedra angular de la responsabilidad social en el ámbito de la actividad empresarial. “Ser socialmente responsable no significa ‘hacer cosas’ para los trabajadores. Consiste en sentarse y hablar de diversas cuestiones con los sindicatos y los representantes de los trabajadores. Exige diálogo”, afirmó. Admitió que el diálogo puede resultar difícil y complicado, pero argumentó que los resultados derivados del proceso son más duraderos. En opinión de Somavía, la tarea consiste en trabajar a favor de una globalización justa en la que la actividad empresarial sea rentable y sostenible, y en la que también se promueva la equidad social y se conserven los recursos naturales.

Para más información, sírvase consultar www.ilo.org/multi o ponerse en contacto con multi@ilo.org.

© G. Cabrera/OIT



J. M. Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo, Sector de Empleo, OIT.

¡Manos a la obra!

De Mejores Fábricas a Mejor Trabajo



© IFC

El trabajo de la OIT con el sector privado no es nuevo. Sin embargo, en los últimos años, se han producido interesantes avances en el apoyo de la OIT a empresas en sus actividades relacionadas con la responsabilidad social corporativa (RSC). Las revista *Trabajo* examina un proyecto nacional que se transformó en un programa mundial de gran dimensión, y entrevista a Ros Harvey, Director del *Better Work Global Programme*.

GINEBRA – Las cadenas mundiales de suministro constituyen el método de hacer negocio en el mundo. Generan ganancias, pero también desafíos. Consumidores, inversores, trabajadores, empleadores, actividades y medios de comunicación prestan creciente atención a la repercusión de estas cadenas en los trabajadores y sus comunidades.

En todo el mundo existe una demanda cada vez mayor de:

- protección de los trabajadores mediante las normas del trabajo;
- productos más seguros y de mayor calidad;
- sectores que sean sostenibles desde el punto de vista ambiental.

El proyecto *Better Factories* (Mejores Fábricas) en Camboya se encuentra actualmente en su octavo año de ejecución. Este singular programa de la OIT, encaminado a mejorar las condiciones de trabajo en los sectores textil y de la confección, combina seguimiento, soluciones y formación en un círculo virtuoso de optimización. En colaboración con el Gobierno de Camboya, la Asociación de Fabricantes de Artículos de Confección en Camboya (GMAC en sus siglas en inglés) y los sindicatos, beneficia a trabajadores, empleadores y sus organizaciones, así como a los consumidores en los países occidentales. Contribuye asimismo a mitigar la pobreza en uno de los países más desfavorecidos del mundo.

Compradores internacionales que absorben el 70% de las exportaciones camboyanas de prendas de vestir participan activamente en el proyecto. El Gobierno determinó que la participación en el programa debía constituir una condición para la exportación, y el país ha creado con éxito la “marca Camboya” que, a su vez, ha impulsado la competitividad de las empresas del país. Las exportaciones han crecido en un 10% en volumen, y en un 20% en valor. El diálogo entre los principales interlocutores (administración, empleadores, y trabajadores, además de compradores internacionales) ha resultado crucial para sus éxitos, entre

IMAGINEMOS . . .

... que los compradores.
... que los compradores internacionales utilizan Internet para comprobar cómo las fábricas proveedoras en los países en desarrollo tratan a sus trabajadores;
... que los directores de fábricas reciben información y formación para ayudarles a mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo y el incremento de su productividad;
... que las vidas de millones de trabajadores y de sus familias mejoran gracias a la mejora de las normas del trabajo.

los que figura la creación de más de 30.000 puestos de trabajo, un índice de sindicación del 43%, y una reducción del trabajo infantil a un porcentaje inferior al 1%.

El éxito del proyecto de Mejores fábricas ha inspirado la creación de un nuevo y significativo proyecto de alcance mundial, denominado *Better Work* (Mejor Trabajo), fruto de la alianza entre la OIT y la Corporación Financiera Internacional (IFC), la división dedicada al sector privado del Grupo del Banco Mundial. *Trabajo* conversó con Ros Harvey, Director del Programa Global para la Mejora del Trabajo de la OIT y la IFC.

Trabajo: ¿qué aborda el nuevo programa *Better Work*?

Ros Harvey: el programa pretende una globalización más justa y atenuar la pobreza en los países en desarrollo. Se ha formulado con el fin de mejorar las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro mundiales, así como la competitividad de las empresas. Los compradores internacionales desempeñan un papel fundamental en este proceso al apoyar las mejoras en sus respectivas cadenas de suministro.

Better Work ha diseñado tres proyectos piloto en Jordania, Lesotho y Vietnam, para su ejecución en 2008. Los proyectos combinan valoraciones independientes de las normas del trabajo en el ámbito de las fábricas con formación profesional y el refuerzo de capacidades. Tales proyectos, por sí solos, beneficiarán directamente a casi 800.000 trabajadores. El relativo a Jordania se puso en marcha en febrero de 2008. Como próximo paso, nos centraremos en la agricultura en África.

Trabajo: ¿cuáles son los beneficios y las dificultades de aplicar los principios laborales en las cadenas de suministro?

Ros Harvey: A medida que aumenta la competencia a escala mundial, los países han de encontrar vías para mantener y desarrollar sus mercados. Deben adoptar una estrategia global de mejora de las condiciones de trabajo y de cumplimiento de las normas laborales, elevando la productividad y promoviendo el diálogo. El éxito de Camboya en cuanto a la atracción de compradores inter-

nacionales y el incremento de pedidos brinda un ejemplo sobre la manera en que el cumplimiento de las normas del trabajo beneficia a la actividad empresarial. Mejorar de las normas del trabajo en las cadenas de suministro es positivo para las empresas, pero también para los trabajadores y sus comunidades. Permite compartir los beneficios del comercio con algunas de las poblaciones más desfavorecidas del mundo, al garantizar que reciben una remuneración adecuada, que disfrutan de condiciones de trabajo decentes, y que se respetan sus derechos.

Trabajo: ¿qué apoyo pueden brindar la OIT y la IFC a empresas y trabajadores?

La Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo contiene “las Cuatro Libertades del Trabajo”: lugares de trabajo sin la existencia de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación, que promuevan la libertad sindical y la negociación colectiva.

Otros instrumentos de la OIT que contribuyen a la promoción de los lugares de trabajo decentes son la Declaración Tripartita sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, que celebró su 30º aniversario el pasado mes de noviembre, el acuerdo tripartito alcanzado en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2007 relativo a lo que constituyen empresas sostenibles y el modo de promoverlas, y un conjunto de “programas de acción” en los que empleadores, sindicatos y gobiernos trabajan juntos en sectores como el turismo y el textil.

La IFC cuenta con sus propias Normas de Actuación, en las que se establecen disposiciones sociales y medioambientales para sus inversiones. La Norma de Actuación 2 establece disposiciones aplicables a los clientes de IFC en materia laboral. Incluye las normas fundamentales del trabajo de la OIT, así como otras normas laborales de diversa índole.

La IFC, normalmente en asociación con organizaciones como la OIT, elabora también herramientas, proyectos, notas sobre buenas prácticas y otras directrices dirigidas al sector privado para que éste vaya más allá del mero



Ros Harvey, Directora del Programa Global *Better Work*

© R. Harvey/OIT

MEDIR LA REPERCUSIÓN Y MEJORAR EL RENDIMIENTO

Better Work mide su impacto sobre los trabajadores, las empresas, los sectores y las economías. Un amplio marco de seguimiento y evaluación permite calibrar:

- **El impacto sobre los trabajadores.** ¿Mejora la situación de los trabajadores y de sus familias? ¿Mejoran su vida laboral, su salud y el acceso a la educación para sus hijos?
- **El impacto sobre las empresas.** ¿Mejoran la productividad y la calidad de las empresas? ¿Ahorran dinero al retener a trabajadores más cualificados? ¿Han accedido a nuevos mercados?
- **El impacto en los sectores y las economías.** ¿Crece la actividad empresarial? ¿Se emplea a más personas? ¿Han aumentado la cantidad y el valor de las exportaciones?



© M. Crozet/OIT

>> cumplimiento en la ejecución de sus normas del trabajo. *Better Work* es un ejemplo de este tipo de herramientas.

Trabajo: Existen numerosas iniciativas en materia de RSC en el mundo. ¿Cuál es la ventaja comparativa de un programa como *Better Work*?

Ros Harvey: Su amplia gama de *stakeholders* (partes interesadas) otorga al nuevo programa un elevado grado de credibilidad. Los instrumentos y los programas específicamente nacionales de *Better Work* nos permitirán colaborar con Gobiernos, compradores internacionales y organizaciones de empleadores y de trabajadores en modelos compartidos que promuevan un impacto sostenible en el ámbito nacional. *Better Work* combina una valoración independiente de las normas del trabajo con el refuerzo de capacidades y la formación profesional. No basta con preguntarse cuál es el problema. También hemos de colaborar para encontrar soluciones. El futuro reside en la colaboración de los interlocutores en el ámbito nacional con los compradores internacionales. Sólo a través de una participación de amplia base podremos obtener instrumentos y soluciones prácticos que se fundamenten en la experiencia real. Hemos de medir lo que hacemos, determinar lo que funciona y lo que no. Mediante este proceso, acumularemos apoyos para el cambio.

Trabajo: ¿cuáles son los activos que aportan la IFC y la OIT a su alianza con *Better Work*?

Ros Harvey: La IFC y la OIT ponen sobre la mesa su experiencia y sus conocimientos especializados. *Better Work* se sirve de las respectivas virtudes de la IFC y la OIT. La IFC es la división del Banco Mundial dedicada a la financiación del sector privado. Cuenta con normas de actuación en materia laboral dirigidas a sus clientes de inversión. La OIT es el organismo de las Naciones Unidas especializado en trabajo. *Better Work* combina la experiencia y los conocimientos especializados de la OIT en materia de diálogo social, así como de normas del tra-

bajo y su aplicación, con los de la IFC en el desarrollo del sector privado. Como organismos internacionales, aportan una notable credibilidad y experiencia al programa.

Trabajo: En la Cumbre de líderes del Pacto Mundial de 2007 hubo una sesión sobre trabajo. ¿De qué manera se debatió la relación entre las empresas y los principios laborales?

Ros Harvey: los participantes tuvieron ocasión de escuchar directamente las opiniones de los directores ejecutivos (CEOs, en sus siglas en inglés) y los representantes de los trabajadores, los empleadores y la sociedad civil en su debate sobre la relación entre la actividad empresarial y los principios laborales. Juan Somavía, Director General de la OIT, ejerció como moderador de un grupo de expertos entre los que figuraron representantes del sector privado, y de organizaciones patronales y sindicales internacionales y de gran relevancia, y subrayó el papel de estos principios en la actividad empresarial. Para el Sr. Somavía, el respeto por los derechos fundamentales en el trabajo, unas relaciones laborales razonables y la negociación colectiva son los elementos de lo que constituye una empresa de éxito y sostenible.

Para más información, véase www.betterwork.org.

HERRAMIENTAS MUNDIALES - SOLUCIONES LOCALES

Better Work construye un fondo global de recursos que puede consultarse por idioma, sector y país. Forman parte de este fondo:

- un marco para la valorar el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo y del derecho del trabajo nacional, lo que permite a las empresas realizar un seguimiento de la repercusión sobre la calidad y la productividad;
- STAR: un sistema de información en el que se recogen datos sobre cumplimiento y soluciones (véase el recuadro de la pág. 13);
- comunidades virtuales para compartir conocimientos entre todas las partes interesadas de la cadena de suministro;
- recursos de formación sobre cooperación en el lugar de trabajo, garantía de calidad, salud y seguridad, productividad, condiciones de trabajo, gestión de recursos humanos y otras prioridades locales;
- técnicas contrastadas capaces de elevar el conocimiento de los trabajadores sobre sus derechos y responsabilidades, a través de medios como cómics, telenovelas o radionovelas;
- cuadernos de trabajo para resolver problemas en pequeñas y medianas empresas;
- Guías sobre modelos de políticas y buenas prácticas para abordar los retos comunes de las empresas.

MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO, MEJORES EMPRESAS - ONLINE



BETTER WORK

Home | About | Global Links | Country Profiles | Getting Involved | Contact Us

Better Work offers a fresh look at old problems by offering sustainable solutions to the challenges of improving labour standards in global supply chains. The programme provides hope for a more inclusive globalisation that benefits all those involved with global supply chains.

On Sunday, 3 February 2007, the ILO and IFC have launched the Better Work Jordan project designed to improve working conditions for more than 54,000 workers in the Jordanian apparel industry and boost international competitiveness of the sector. [More >>](#)

Visit our what's new section to get the latest news on the Better Work Programme. [More >>](#)

The future rests with the collaboration of partners at the national level together with international buyers. Only through broad-based engagement can we find practical tools and solutions which are based on actual experience. We need to measure what we do, identify what works and what doesn't. Through this process we will build support for change.

Photo: International Labour Organization - © ILO/2007

El STAR (*Supply chain Tracking of Assessments and Remediation*) es un sistema multilingüe de *Better Work* en Internet para almacenar datos, comparar índices de rendimiento, documentar avances, y elaborar análisis de factores e informes públicos.

STAR permite a las empresas compartir con los compradores informes sobre su cumplimiento de las normas del trabajo y sobre sus actividades para mejorarlo. Se trata de una tecnología eficaz que permite a las empresas y a los compradores reducir el volumen de recursos dedicados a auditorías, y redirigir éstos para encontrar soluciones y resolver problemas. Proporciona a las empresas orientación *online* para la planificación de mejoras, y se utiliza asimismo para el seguimiento del impacto de la mejora de las normas del trabajo sobre la calidad y la productividad, con el fin último de poner de relieve la importancia del cumplimiento desde el punto de vista empresarial.

STAR puede utilizarse en cualquier lugar del mundo para que las empresas realicen sus propias evaluaciones y mejoras. Las evaluaciones y la formación se financian mediante tasas.

LO QUE DICEN DE BETTER WORK...

"*Better Work* contribuye al fortalecimiento de los trabajadores en algunos de los países más pobres del mundo. La consecución de una auténtica libertad sindical propiciará la mejora de las vidas de los trabajadores y de sus familias."

Sharan Burrow, Presidenta, Confederación Sindical Internacional

"Cumplir lo establecido en las normas del derecho del trabajo nacional constituye un elemento primordial para la mejora laboral y social en un mundo en proceso de globalización. *Better Work* ofrece ayuda a los empleadores sobre el terreno para cumplir... A través del cumplimiento, los empleadores pueden mejorar su rendimiento económico y acceder a mercados globales."

Brent Wilton, Vicesecretario General, Organización Internacional de Empleadores

"*Better Work* representa un avance significativo en la mejora de las normas del trabajo... Creemos que se trata de una iniciativa de inestimable valor por su compromiso en la mejora de las condiciones de trabajo de las personas que fabrican nuestros productos."

Michael Kabori, Vicepresidente, Sostenibilidad social y medioambiental de la cadena de suministro, Levi Strauss & Co.

"Aquí en Lesotho, *Better Work* subrayó que todos los interlocutores sociales son inter-



Bassem Khalil Al-Salem, Ministro de Trabajo, Reino Hashemita de Jordania; Ingrid Schullstrom, H&M; Sharon Burrow, ITUC; Neil Kearney, FITTVC

dependientes, que sus objetivos se solapan. Nos ayuda a seguir adelante sobre la base de una visión común."

Thabo Tshabalala, Secretario Regional Africano, Asociación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

"*Better Work* Jordania establece una alianza basada en el principio de que las condiciones de trabajo decentes y la fabricación de productos de calidad a precios competitivos pueden ir de la mano."

Bassem Khalil Al-Salem, Ministro de Trabajo, Reino Hachemita de Jordania

"*Better Work* es una gran oportunidad para las empresas... Queremos que comience en el sector de la confección, y que después se extienda a todos los demás sectores..."

Farham A. Ifram, Presidente, Asociación de Exportadores de Ropa, Accesorios y Textiles

"*Better Work* es una herramienta práctica y eficaz que nos ayuda a reforzar las capacidades de los trabajadores y gestores en las fábricas de nuestros proveedores."

Ingrid Schullstrom, Directora de RSC, H&M

"*Better Work* responde a un amplio planteamiento que comprende a la administración laboral, el refuerzo de capacidades en su sentido más amplio, y el diálogo social, en un esfuerzo por convertir al cumplimiento social en un elemento clave de la competitividad a escala mundial."

Neil Kearney, Secretario General, Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero

Aspirar a más

Limpiar los contratos de los servicios de limpieza



© M. Crozet/OIT

Un ejército oculto de trabajadores se encarga cada día de la limpieza de edificios de oficinas en todo el mundo. Muchos oficinistas no coinciden nunca con las personas que se deshacen de su basura o quitan el polvo de sus mesas, ya que, a menudo, en los contratos de limpieza se especifica que el trabajo debe realizarse al fuera de las jornadas normales de trabajo, a primera hora de la mañana, o por la noche. Sin embargo, el personal de limpieza constituye actualmente una parte esencial de la vida en las oficinas. Informa Andrew Bibby.

GINEBRA – Millones de personas trabajan en el sector de la limpieza. Sólo en la Unión Europea, se estima que unos tres millones de trabajadores son limpiadores, en una actividad que contribuye con un total de unos 44.000 millones de euros a la economía de la UE. El personal de limpieza está compuesto con mayor frecuencia por mujeres, trabaja a tiempo parcial y, a menudo, trata de combinar varios empleos en el sector con el fin de obtener lo suficiente para sobrevivir. En numerosos países (incluidos

la mayoría de los Estados miembros de la UE y los Estados Unidos) es especialmente probable que los limpiadores sean inmigrantes o pertenezcan a minorías étnicas.

Actualmente, los servicios de limpieza suelen externalizarse mediante su provisión por contratistas especializados, por lo que ni la empresa cuyas oficinas son objeto del servicio, ni la empresa que posee en realidad el edificio (en el caso de que se trate de oficinas arrendadas) son directamente responsables de los sueldos abonados ni de las condiciones de empleo aplicadas. Puesto que la limpieza constituye un elemento de coste más que un generador de ingresos para las empresas, al elegir un contratista se hace hincapié en mantener los costes a un bajo nivel. Como han señalado en un comunicado conjunto la *European Federation of Cleaning Industries* (EFCI, Federación Europea de las Industrias de Limpieza) y la *Union Network International* (UNI), existe una “tendencia general entre los clientes (públicos y privados) a seleccionar sus contratistas de servicios de limpieza en función del precio como único criterio, sin considerar la calidad de la prestación, las condiciones de

trabajo, la formación del personal o la profesionalidad de las empresas que licitan para obtener el contrato”.

El resultado, con mucha frecuencia, es que los salarios de los limpiadores son bajos, y sus condiciones de empleo, precarias. Como señaló Rosa Faleniko, una limpiadora de Nueva Zelanda, “me preocupa que todo lo que quiera de mí mi empresa es que trabaje más duro y más rápido, recortándonos las horas de trabajo. No creo que comprendan lo que hago, y no nos valoran.” Faleniko reclama que se le pague un “sueldo digno”, “para poder conseguir que mi familia deje de depender de ayudas”.

Resulta alentador que, al parecer, y en algunas regiones del mundo al menos, sus peticiones comiencen a atenderse. Los sindicatos en Australia, Alemania, Nueva Zelanda, el Reino Unido y los Estados Unidos, entre otros países, han emprendido campañas en las que se presta especial atención a la grave situación del personal de limpieza subcontratado. También en el ámbito empresarial, algunas compañías han optado recientemente por revisar las disposiciones de sus contratos. Existen ejemplos pioneros de alianzas sociales entre grandes contratistas y organizaciones sindicales, incluido un acuerdo marco global entre la UNI y la empresa contratista internacional ISS Facility Services.

El problema de una carrera incontrolada hacia la precariedad en los contratos de limpieza ha sido reconocido ya por algunos de que trabajan en la industria. La revista de negocios de Australasia *Inclean* citó recientemente a un ejecutivo que describió el sector “devorándose a sí mismo desde dentro a causa de la fijación de unos precios sin sentido”. Desde el lado de los sindicatos, Tom Balanoff, Presidente de la industria *Property Services* de la UNI, alude a las reuniones con empresas que ofrecen este tipo de servicios, y señala que, en privado, convienen con él que las condiciones deben mejorar, pero también destacan que han de mantener su competitividad respecto a las tarifas que cobran a sus clientes.

La solución preferida por el propio sindicato de Balanoff, el SEIU (que actúa en Canadá, Puerto Rico y los Estados Unidos) consiste en conseguir acuerdos sobre sueldos y condiciones para el personal de limpieza, aplicables a los edificios de oficinas de toda una área metropolitana. Estos contratos marco para todo un mercado se han adoptado con éxito en cerca de 30 ciudades de los Estados Unidos, entre las que se cuentan Nueva York, Chicago, Washington DC, y Los Ángeles. Puesto que los empleadores suelen ser subcontratistas cuyos contratos con propietarios de inmuebles pueden cancelarse mediante notificación remitida con 30 días de antelación, estos contratos marco contienen las denominadas “cláusulas de revisión”, que garantizan la introducción de mejoras en los salarios y en las condiciones sólo cuando un número suficiente de

empresas los han suscrito. El propósito, según explica SEIU, es asegurarse de que no se ponga a ningún contratista en una situación de desventaja competitiva.

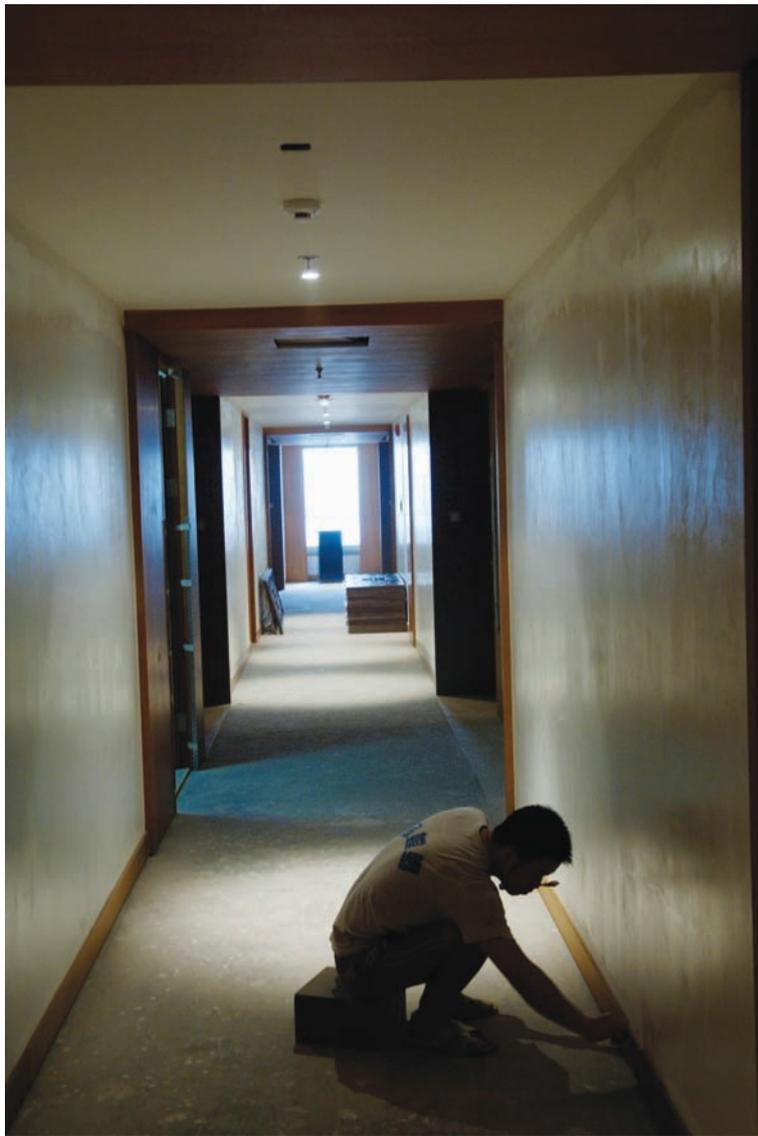
La última ciudad elegida con éxito como objetivo por el SEIU es Houston, donde se fue necesaria una huelga de más 5.000 trabajadores de servicios de limpieza al finales del pasado año para que se adoptara un nuevo convenio para todo el municipio. La huelga atrajo el apoyo activo de lo que el SEIU describió como una “sólida coalición de líderes religiosos, políticos y de la comunidad”, que alzaron su voz a favor de los argumentos de los limpiadores. Tras el acuerdo, los salarios de estos trabajadores han ascendido en torno al 21 % en el presente ejercicio, y se les ha proporcionado acceso a seguros de enfermedad asequibles y a vacaciones retribuidas.

Tom Balanoff señala que el SEIU ha centrado deliberadamente su atención en las empresas que poseen y alquilan edificios de oficinas, y no en los subcontratistas. Asimismo, el sindicato ha podido ejercer su influencia a través de los grandes fondos de pensiones del sector público, como el sistema de jubilación de California denominado CalPERS, que invierte importantes fondos en propiedades comerciales, aunque los administradores de los fondos de pensiones privados han resultado más difíciles de convencer. Con todo, Balanoff argumenta que el uso de contratos marco de ámbito municipal constituyen una opción fundamentada en todo caso: “al final, revierte en beneficio de los propietarios y de los contratistas. No desean una elevada rotación del personal, y no creo que se sientan bien abonando salarios bajos”, señala.

Los sindicatos LHMU y SFWU, ubicados, respectivamente, en Australia y Nueva Zelanda, han adoptado un planteamiento similar en una campaña denominada “Clean Start”, emprendida el año pasado para mejorar



© M. Cruzet/OIT



© M. Crozet/OIT

>> las condiciones del personal de limpieza. La campaña, que exigió la contratación de cincuenta organizadores, tiene por objeto establecer lo que los sindicatos describen como una relación cooperativa con los propietarios de inmuebles y los contratistas. Según argumentan, los costes de los servicios de limpieza constituyen una parte muy reducida de los gastos generales que conlleva el mantenimiento de inmuebles, por lo que podrían adoptarse mejoras significativas de los salarios con un efecto muy pequeño sobre los ingresos derivados de las rentas de alquiler. “Nuestro objetivo consiste en que el sector inmobiliario tome conciencia de que redundaría en su propio interés garantizar la adopción de unos estándares elevados de limpieza y seguridad mediante el uso de contratistas comprometidos con una alta calidad de trabajo”, señalan. La campaña ha dado lugar a la elaboración de una lista de comprobación de diez puntos sobre los principios que, según describen los sindicatos, constituyen una política de contratación responsable.

Con todo, en aquellos casos en los que los propietarios de inmuebles se muestran reacios a admitir este mensaje, los sindicatos LHMU y SFWU están dispuestos a intentar avergonzar a las empresas para que pasen a la acción. Una táctica ha consistido en otorgar los premios “Escobilla de oro” a los empleadores que no se avengan a convenir la mejora de estándares en los contratos de servicios de limpieza. El sindicato Unite (anteriormente TGWU) ha adoptado un planteamiento similar en el Reino Unido: en los últimos años, ha llevado a cabo una campaña con el fin de tratar de mejorar los salarios del personal de limpieza en la *City* de Londres y en las áreas de negocio de los *Docklands*. La táctica de Unite ha consistido en centrarse en las empresas que ocupan de los bloques de oficinas, intentando avergonzar a algunas de las instituciones financieras de perfil más elevado en Londres con la perspectiva de unas RRPP deficientes. A varias grandes empresas se les ha concedido el premio de la “Aspiradora de oro”, otorgado, en palabras del sindicato, “por dejar ‘limpio’ a su personal de limpieza”. La campaña de Unite a favor de una mejora del trato de los limpiadores comienza a suscitar reacciones. Por ejemplo, Barclays Bank, dispuso recientemente que los miembros de su personal de limpieza obtuvieran un sustancial aumento de sueldo, hasta alcanzar las 7,50 libras esterlinas (15 dólares) a la hora, por encima de la tarifa mínima por hora recomendada por el sindicato. Unite ha suscrito asimismo convenios colectivos con los tres grandes contratistas de la *City* de Londres. “En honor de estas empresas hay que señalar que son conscientes de que el futuro debe basarse en la competencia en función de la calidad y la innovación, y no en una carrera a la baja en materia de salarios”, señala Jack Dromey, vicesecretario general de Unite.

A escala regional europea, las estructuras de la Unión Europea para el diálogo entre los interlocutores sociales llevan funcionando con éxito para el sector de la limpieza desde 1999, y propician el encuentro entre la asociación sectorial de la Federación Europea de Industrias de Limpieza (EFCI), y el sector de los servicios inmobiliarios de UNI Europa. Su labor comprende el comunicado conjunto antes mencionado, en el que se realiza un llamamiento, entre otras cuestiones, a favor de un mayor profesionalismo en la industria, de poner fin al “círculo vicioso” de recorte de costes, y de otorgar prioridad a la retención de empleados y la promoción del trabajo a tiempo completo. La EFCI y la UNI se han ocupado además de manera específica de la necesidad de promover la prestación de servicios de limpieza durante los horarios de trabajo diurnos ordinarios. Señalan que la limpieza en horario diurno ayuda a los trabajadores, al permitir jornadas de trabajo más largas y una mejor combinación del trabajo con la vida familiar y privada. Argumentan así-

mismo que pueden ayudar tanto a los clientes, como a los contratistas, mediante la reducción de costes y la ampliación de la reserva de trabajadores disponibles. Mantienen además que la limpieza durante el día es más segura.

La UNI también fue parte de una Carta de Acuerdo suscrita en 2003 con ISS, multinacional contratista de servicios de limpieza. Este acuerdo (véase el recuadro de información adicional), da lugar al establecimiento de un marco de relaciones laborales en todas las operaciones del grupo en el mundo, basado en gran medida en las normas fundamentales del trabajo de la OIT. El acuerdo comprende, entre otros elementos, el compromiso por parte de la compañía de no utilizar trabajo forzoso, en régimen de servidumbre o infantil, el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva, y la aceptación de la necesidad de garantizar que las condiciones de trabajo sean dignas. ISS ha suscrito un acuerdo de contratista de servicios de limpieza responsable en Australia con



© ISS

CIENT AÑOS DE LIMPIEZA



© ISS

Fundada en Dinamarca en 1901, ISS Facility Services es una de las mayores empresas del mundo que contrata servicios generales a inmuebles, con actividades en 50 países y una plantilla de unos 400.000 trabajadores. Sólo en 2006 se incorporaron a la nómina unos 80.000 trabajadores, como resultado de más de un centenar de adquisiciones efectuadas por la compañía. ISS ha ampliado recientemente sus operaciones en países como Australia, Bosnia, Israel, México, Filipinas y Turquía.

La Carta de Acuerdo entre ISS y UNI, suscrita en 2003, establece un conjunto de objetivos compartidos por todos los interlocutores sociales:

- competencia justa y los estándares más elevados posibles en el sector servicios;
- base sólida para el crecimiento financiero y reforzar la prestación de servicios por ISS;
- lograr un equilibrado éxito financiero por un lado, y una remuneración adecuada de los puestos de trabajo, por el otro.

En su Acuerdo de contratista de limpieza responsable en Australia, ISS y el sindicato

australiano LHMU se comprometieron conjuntamente a entablar una relación de trabajo positiva. El acuerdo comprende el siguiente apartado:

“ISS se enorgullece de ser una empresa de referencia en el sector de los servicios de limpieza. LHMU se enorgullece de procurar la sindicación y la representación de los trabajadores australianos dedicados a tales servicios.

Juntos nos comprometemos a trabajar por la consecución de un sector de la limpieza basado en la calidad:

- en el que los clientes reciban y paguen un buen servicio;
- en el que contratistas acreditados liciten y obtengan contratos con arreglo a principios de equidad y a cambio de una retribución razonable; y
- en el que el personal de limpieza disfrute de puestos de trabajo adecuados con un número de horas suficiente, una remuneración justa, unas tarifas laborales razonables y unas condiciones seguras.

LHMU, realiza gestiones para lograr un acuerdo similar con SFWU en Nueva Zelanda, y ha firmado recientemente un acuerdo en los Países Bajos otorgando derechos de sindicación al sindicato FNV Bondgenoten.

Iniciativas como éstas sugieren el camino que el sector debe seguir. En cualquier caso, en muchas regiones del mundo, el personal de limpieza sigue encontrándose

en el extremo más bajo de la escala salarial. En Hong Kong, por ejemplo, 54.000 limpiadores siguen percibiendo sueldos muy bajos, después de que el Tribunal Supremo desestimara en mayo del año pasado un caso con el que se pretendía obligar a la Administración a establecer un salario mínimo para estos trabajadores. El Tribunal dictaminó que no existía tal obligación.

Compartir experiencia

Una nueva iniciativa mundial contra el trabajo infantil: del Sur al Sur



© M. Crozet/OIT

En la campaña mundial contra el trabajo infantil, el éxito de Brasil destaca debido a su singular capacidad para identificar a los niños que trabajan, apartarlos de la explotación e integrarlos en la educación. Ahora, una nueva iniciativa “Sur-Sur”, que comprende la colaboración entre Brasil y la OIT, facilitará compartir esta experiencia de transformar las políticas y los compromisos en acciones concretas entre los países en desarrollo.

GINEBRA – En la campaña mundial contra el trabajo infantil, de éxito creciente, se han sacado nuevas líneas de acción “del Sur al Sur”.

Brasil, uno de los países con el programa más eficaz de lucha contra esta forma de explotación, ha elaborado una nueva carta “Sur-Sur”, en colaboración con la OIT, que posibilitará compartir experiencias con otros países con objetivos similares.

“En el siglo XXI, la diplomacia no ha de servir únicamente a los intereses, sino también a la solidaridad activa, de un modo en que su acción se extienda a los

pueblos de otros países con actuaciones concretas y continuas”, señaló Celso Amorim, Ministro de Asuntos Exteriores de Brasil. Añadió, que un nuevo acuerdo firmado con la OIT resultará esencial para garantizar la sostenibilidad de los proyectos de cooperación técnica sobre la eliminación del trabajo infantil.

El pasado mes de diciembre, Brasil y la OIT lanzaron una nueva iniciativa de ámbito mundial con el fin de promover los proyectos y las actividades de cooperación técnica del Sur-Sur, que contribuyan eficazmente a prevenir y eliminar el trabajo infantil, particularmente en sus peores formas. El “Memorándum de Entendimiento (MdE) entre la Organización Internacional del Trabajo y el Gobierno de la República Federativa del Brasil para el establecimiento de la iniciativa de cooperación Sur-Sur de lucha contra el trabajo infantil” sitúa a Brasil y la OIT a la vanguardia de este forma de cooperación, en opinión del Sr. Amorim.

Brasil ha promovido la cooperación Sur-Sur en otras cuestiones, pero ésta es la primera vez que el planteamiento se ha aplicado a la lucha contra el trabajo

infantil. La nueva iniciativa se ha diseñado para ayudar a otros países a potenciar su estructura y para coordinar sus programas contra el trabajo infantil. Entre tales países figuran dos estados lusófonos de África, en concreto, Angola y Mozambique, y Haití en el Caribe. La iniciativa de cooperación del Sur-Sur puesta lanzada por Brasil no constituye únicamente una oportunidad para que diversos países se beneficien de la experiencia brasileña en la lucha contra el trabajo infantil, sino también para que Brasil aprenda de otros países en un espíritu de cooperación horizontal. Por esta razón, el Mde incluye no sólo a los países que “necesiten” la asistencia técnica de Brasil, sino también a otros como India y Sudáfrica, en los que pueden llevarse a cabo una alianza real y un intercambio de buenas prácticas en la metodología para luchar contra el trabajo infantil.

Entre los países en desarrollo y de renta media, Brasil se ha convertido en una referencia en la lucha contra el trabajo infantil por dos motivos. En primer lugar, ha acumulado 15 años de experiencia en la creación y la ejecución de la tecnología necesaria para identificar a los niños que trabajan, retirarlos de trabajos que dan lugar a su explotación e integrarlos en el sistema de enseñanza, proporcionando a su vez a sus familias unos ciertos ingresos en lo que se conoce como “programas condicionales de transferencias en metálico”. En segundo lugar, Brasil ha reforzado sus estructuras de diálogo social, sobre la base de una sólida coordinación de la sociedad civil, con el fin de mejorar el control social sobre las políticas públicas de un modo que mantenga viva entre los empleadores, trabajadores y la Administración la generación del consenso.

El nuevo acuerdo con la OIT establece responsabilidades inequívocas para la Agencia Brasileña de Cooperación (ABC) y el Ministerio de Asuntos Exteriores sobre el fomento de las iniciativas en curso encaminadas a asistir a otros países en desarrollo en la lucha contra el trabajo infantil, y se define claramente el papel del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y la Oficina de la OIT en Brasil.

“Es una iniciativa esencial, ya que estimula la cooperación horizontal y la puesta en común de buenas prácticas, y permite una mejor capacitación por parte de los países en desarrollo, al situarles al mando de estas actividades”, señaló Michele Jankanish, Directora de OIT/IPEC. “La iniciativa se ajusta al espíritu del Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil en lo que respecta a la cooperación entre naciones”.

La Sra. Jankanish añade que el acuerdo “implicará también estrechos vínculos entre colegas en todos los países, ya que se espera más cooperación horizontal”.

Para Lais Abramo, Director de la Oficina de la OIT en Brasil, esta cooperación horizontal resulta esencial

para promover la cooperación y el diálogo social necesarios para prevenir y erradicar el trabajo infantil.

“Con el Memorándum, inauguramos una nueva fase de diálogo para la elaboración de criterios que, sin ninguna duda, reforzarán la misión de la cooperación internacional de la OIT”, señala.

Esto se traduce en un mayor número de proyectos efectivos sobre el terreno. Maria Beatriz Cunha, Responsable de Programas de la Oficina de la OIT en Brasil (y antigua CTP del IPEC en Brasil), asegura que el Mde “reafirma el compromiso y las políticas de aplicación del Convenio núm. 138 de la OIT sobre la edad mínima, y del Convenio núm. 182”, e impulsará los esfuerzos de Brasil y de sus interlocutores en la sociedad civil para compartir sus experiencias con otros países.

Se prevé también que el proyecto se extienda a India, Sudáfrica y otros miembros de Mercosur, con el fin de promover un diálogo sobre una posible cooperación basada en las buenas prácticas existentes. La iniciativa de la OIT y Brasil se ha diseñado además con el fin de crear un foro para la cooperación Sur-Sur en la lucha contra el trabajo infantil entre grupos regionales como el Pacto Andino, Mercosur, CPLP y el foro trilateral India-Brasil-Sudáfrica (IBSA), al objeto de promover la cooperación horizontal entre países compartiendo experiencias de éxito en la lucha contra el trabajo infantil.

“El Memorándum tiene por objeto mejorar el intercambio de especialistas e investigaciones, más allá de la ejecución de proyectos de cooperación técnica”, señaló el director de la ABC, el embajador Luiz Henrique Pereira da Fonseca, que añadió que la ABC está dispuesta a colaborar con la OIT para coordinar la consolidación y la sistematización de las buenas prácticas brasileñas de un modo adecuado a las situaciones en otros países en desarrollo.

Angola y Mozambique han emprendido ya proyectos en los que se anticiparon los nuevos contactos



© B. Murray/OIT



© R. Lond/OIT

>> Sur-Sur, y se ha anunciado un nuevo proyecto financiado por la ABC relativo a la erradicación y la prevención de las peores formas de trabajo infantil en Haití. Con esta última iniciativa en Haití, estructurada como proyecto piloto, se pretende retirar a 200 niños de las peores formas de trabajo infantil y procurar la incorporación de éstos a la enseñanza primaria. Es posible asimismo que evite que otros 600 niños y niñas en situación de riesgo sean explotados en el trabajo. Por otra parte, Guinea-Bissau ha anunciado igualmente su interés por albergar un proyecto de esta naturaleza.

En opinión de los expertos de la OIT, esta forma de cooperación es esencial para impulsar los esfuerzos emprendidos en ciertos países de habla portuguesa, en los que el número de niños que trabajan no ha disminuido con tanta rapidez como en América Latina.

“El Memorandum de Entendimiento es un retrato de la experiencia que ha venido acumulando la OIT”, señaló Pedro Oliveira, de IPEC Brasil. “Es un símbolo de la filosofía de la OIT de compartir experiencias de manera continua, en el contexto de las Naciones Unidas y en el ámbito laboral.”



© P. Delorme/OIT

EL TRABAJO INFANTIL EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO

La mayoría de los niños en los países en desarrollo trabajan en el sector agrario, pero existen diferencias importantes en lo que se refiere a su grado de participación en la actividad laboral, así como en su exposición a los riesgos presentes en el lugar de trabajo. A escala mundial, 2 de cada 3 niños trabajan en la agricultura. En algunos países en desarrollo, sobre todo en el África subsahariana, tal proporción puede acercarse al 100%. Estas pautas de distribución guardan relativamente escasa relación con la distribución de la población activa adulta por sector y la estructura general de la economía.

La iniciativa Sialkot Soccer Ball (Pakistán)

Hace diez años, el Acuerdo de Atlanta, suscrito por la OIT, UNICEF y la Cámara de Comercio de Industria de Sialkot (SCCI), constituyó un primer ejemplo de colaboración voluntaria de las empresas con organismos multilaterales y partes interesadas, encaminado a abordar las cuestiones de los derechos humanos en el marco de la cadena de suministro mundial. El trabajo infantil era un asunto de gran relevancia, y entre los socios de la iniciativa figuraron el Gobierno de Pakistán, la Federación Mundial de Fabricantes de Artículos Deportivos (WFSGI), la Federación Internacional de Fútbol Asociación (FIFA) y los interlocutores sociales.

Desde entonces, y en respuesta a la evolución de las tendencias en el mundo, se ha solicitado a la OIT que amplíe el ámbito de aplicación del programa sobre balones de fútbol a todas las normas internacionales del trabajo fundamentales, más allá de la prevención y la erradicación del trabajo infantil. Se espera que los debates den lugar al establecimiento del **Pacto de Sialkot**, convirtiendo a Sialkot en un modelo de excelencia en cuanto a la producción de balones de fútbol. El refuerzo de los sistemas de inspección de la Administración y el fomento de un diálogo social eficaz se cuentan entre las seis prioridades del Pacto.



© M. Crozet/OIT

La industria del cacao (África occidental)

La atención de los medios de comunicación al tráfico de niños empleados en condiciones similares a la esclavitud en las explotaciones de cacao de África occidental dio lugar en 2001 al Protocolo de Harkin-Engel. Con arreglo al mismo, se estableció un calendario encaminado a garantizar que el cacao se cultive sin recurrir al trabajo infantil ni al trabajo forzoso. La OIT ejerció como testigo de este protocolo.

En julio de 2002, esta alianza constituyó una fundación denominada Iniciativa Internacional sobre el Cacao (ICI) cuyo lema es *Working towards Responsible Labour Standards for Cocoa Growing* (Trabajar para adoptar normas del trabajo responsables en el cultivo del cacao), con sede en Ginebra. Actualmente, la OIT sigue ejerciendo como asesor de la Fundación del Cacao y participa en foros en los que intervienen diversas partes interesadas. De 2002 a 2006, OIT/IPEC prestó su apoyo a distintas iniciativas encaminadas a



© IMP

luchar contra el trabajo infantil en los sectores del cacao y de la agricultura en general en cinco países africanos: Camerún, Côte d'Ivoire, Ghana, Guinea y Nigeria.

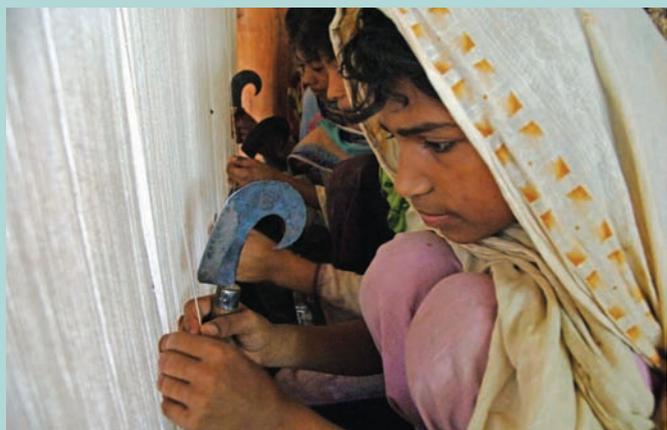
PETROBRAS (Brasil) desarrolla actualmente una estrategia de lucha contra el trabajo infantil en el sector agrícola, con la ayuda de la OIT. La empresa tiene especial interés en combatir esta forma de explotación en el ámbito de la producción agrícola de biocombustibles, y considera la financiación de otras iniciativas en el sector.

La **Fundación Abrinq (Brasil)** reúne a empresas comprometidas en la promoción de los derechos del niño y en la lucha contra el trabajo infantil. Las empresas han de asumir diez compromisos para obtener el logotipo de la Fundación. Se han promovido asimismo campañas de sensibilización conjunta bajo la égida del Programa de duración determinada (PDD) de OIT-IPEC.

La "**Red de Empresas en contra del Trabajo Infantil**" (Argentina) se creó en 2007 con el apoyo de la OIT. Entre sus miembros figuran **ACCOR, ADDECO, ARCOR, ANDREANI, la Cámara del Tabaco de Salta, Manpower, Nobleza Piccardo, Movistar y TELEFÓNICA**. Se trata de una iniciativa emprendida a raíz de la Declaración de las empresas argentinas contra el trabajo infantil en 2004.

Tobacco Foundation (ECLT). Desde 2003, OIT-IPEC lleva a cabo un programa financiado por ECLT en Urambo, Tanzania, con el fin de combatir el trabajo infantil en la industria del tabaco. La OIT ejerce asimismo como asesora de la Fundación ECLT.

Asociación de Fabricantes y Exportadores del Sector de la Confección de Bangladesh (BGMEA). El Memorando de Entendimiento suscrito por



© M. Crozet/OIT

la OIT y UNICEF en 1994 dio lugar al desarrollo de un programa para la prevención y la erradicación del trabajo infantil en la industria de la confección en Bangladesh. Después del éxito cosechado en su ejecución, se extendió el ámbito de aplicación del proyecto para incluir otras cuestiones laborales.

Asociación de Fabricantes y Exportadores de Alfombras de Pakistán (PCMEA). En 1998, la OIT suscribió un Acuerdo con la PCMEA y, desde entonces, se ha llevado a cabo un programa con una repercusión positiva e intervenciones ejemplares. La PCMEA ha sido donante del programa.

Integrarse en la economía formal

La Asociación de Mujeres Emprendedoras de Amhara



© A. Fiorente/OIT

En los países en desarrollo, más mujeres que hombres trabajan en la economía informal por lo que la promoción de la iniciativa empresarial de aquellas resulta fundamental para facilitar la transición de los trabajadores de la economía informal a la formal. Roland Muller y Hans von Rohland examinan una Asociación en Etiopía que trabaja con el apoyo de la OIT para capacitar a las mujeres en el ámbito de la actividad empresarial.

ADDIS ABEBA – La Asociación de Empresarias de Amhara (AWEA en sus siglas en inglés) ha recorrido un largo camino desde su constitución hace menos de una década. Para empezar, las primeras 60 mujeres miembros tuvieron que hacer frente a grandes dificultades para reunirse, en un contexto de servicios de comunicación deficientes, transporte poco fiable y otros impedimentos.

En la actualidad, la AWEA ha crecido hasta alcanzar unos 3.000 miembros de pago. Cuentan con oficinas filiales plenamente equipadas en cuatro ciudades, desde las que se coordinan las complejas actividades de lo que se ha convertido en una asociación impulsada por la acción de sus miembros.

Sin embargo, la AWEA sigue haciendo frente a un reto abrumador. La mayoría de mujeres etíopes carece aún de acceso a formación de toda índole, así como de la oportu-

nidad de reunirse con otros emprendedores. Se ven atrapadas en un círculo vicioso de pobreza del que no pueden escapar fácilmente.

La transición de la economía informal a la formal no va a suceder de la noche a la mañana, sin embargo, Frealem Shibabaw, antigua presidenta de la AWEA, se muestra cauta, pero optimista: “la transición no será rápida, pero acabará produciéndose con la planificación adecuada. Hemos de actuar de manera muy estratégica, y nuestras estrategias deben adaptarse a la situación real y a los problemas específicos del país”.

La concesión de prioridad a la iniciativa empresarial de la mujer constituye una herramienta de gran capacidad para facilitar la transición de la economía informal a la formal. Entre las medidas de apoyo destacan el desarrollo de destrezas/cualificaciones, los cursos de alfabetización, la provisión de información jurídica, la mejora del acceso al mercado, la prestación de servicios de desarrollo empresarial, y la microfinanciación.

Los esfuerzos dedicados a mejorar la economía informal, con especial atención a las mujeres, se incluyeron también en el orden del día de una reunión de la OIT celebrada el pasado mes de noviembre. El *Seminario interregional tripartito sobre la economía informal: posibilitar la transición a la formalización* reunió a altos funcionarios de 17 gobiernos, 17 organizaciones de empleadores y 17 de trabajadores para debatir recientes respuestas en el terreno de la formulación de políticas encaminadas a posibilitar la transición de la economía informal a la formal. El Seminario fue un medio de seguimiento del debate general de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002 y de la Resolución sobre el trabajo decente y la economía informal.

Las asociaciones de empresarias pueden facilitar la unión de recursos, reforzar su poder de negociación, su voz, y aumentar la productividad. “Desempeñan un papel importante al ayudar a las empresarias a mejorar su situación económica, generar nuevas ideas empresariales sostenibles y desarrollar sus destrezas. Así ocurre especialmente en el caso de los países en desarrollo que tienen una parte considerable de sus economías en el sector informal”, señala Regina Amadi-Njoku, Directora Regional de la OIT para África.

“La verdad es que obtengo un gran provecho de la AWEA. Me brindan la oportunidad de vender mis pro-

ductos en los bazares de manera gratuita. Además, tratamos de mejorar nuestro lugar de trabajo. Otra ventaja es que recibimos formación sobre contabilidad, y recientemente conseguí un contrato para suministrar pan a la universidad local”, comenta Hulu Agerishe Mamo, propietaria de un restaurante en Bahir Dar.

Relatar historias de éxito empresarial

Achamyelesh Ashenafi, presidenta de la sección de Addis Abeba de la AWEA, cree que la promoción del conocimiento del éxito de las empresarias mediante diversos eventos y ferias comerciales puede permitir la superación de diversos obstáculos, incluso de los más grandes, como el acceso a la financiación.

“Estos actos no sólo han permitido a las mujeres compartir sus experiencias, sino también les han ayudado a promover sus propias empresas. Las participantes pudieron obtener un préstamo de bancos e instituciones de microfinanciación”, señala Ashenafi.

Las empresas de mujeres en la economía informal suelen ser de pequeña dimensión y, a menudo, se concentran en mercados “saturados” y en ocupaciones basadas en las destrezas “femeninas” tradicionales. La falta de acceso al suelo, a créditos, a la tecnología, a redes, a los mercados o a la información empresarial limita la capacidad de crecimiento de las empresas creadas por ellas.

Con todo, la puesta en común de experiencias ayuda. Puede animar a otras mujeres y capacitarlas para replicar éxitos empresariales. Se trata de un medio sencillo, pero eficaz, de superar muchos de tales obstáculos.

Tal es el caso de la formación para la adquisición de destrezas empresariales. Sham Sahea, una de las galardonadas con el Premio a la empresaria del año de Addis Abeba, ha recibido formación y comparte ahora su experiencia con otras compañeras. “Me dedico al negocio del cuero. Produzco cinturones, carteras, sombreros, bolsos de señora y llaveros. Hasta ahora he recibido formación sobre investigación de mercado. Esta instrucción ha sido de enorme importancia para mí. Ahora sé dónde se encuentran mis clientes.”

Conciliar las responsabilidades laborales y familiares

Mujeres y hombres de todo el mundo, tanto en los países en desarrollo, como en los industrializados, se afanan por ganar el sustento de sus familias, sin dejar de atender las necesidades de niños y padres de edad avanzada. Sin embargo, los conflictos entre la vida laboral y la familiar, y la discriminación por razón de género rara vez se abordan en los países en desarrollo y en la economía informal, aunque constituyen un factor importante que impulsa a las mujeres al empleo en el sector no estructurado de la economía.

“Nuestra comunidad está dominada por el varón. Al acudir a una reunión u otros acontecimientos



© A. Fiorente/OIT

importantes, no se ven muchas mujeres”, señala Frea-lem Shibabaw.

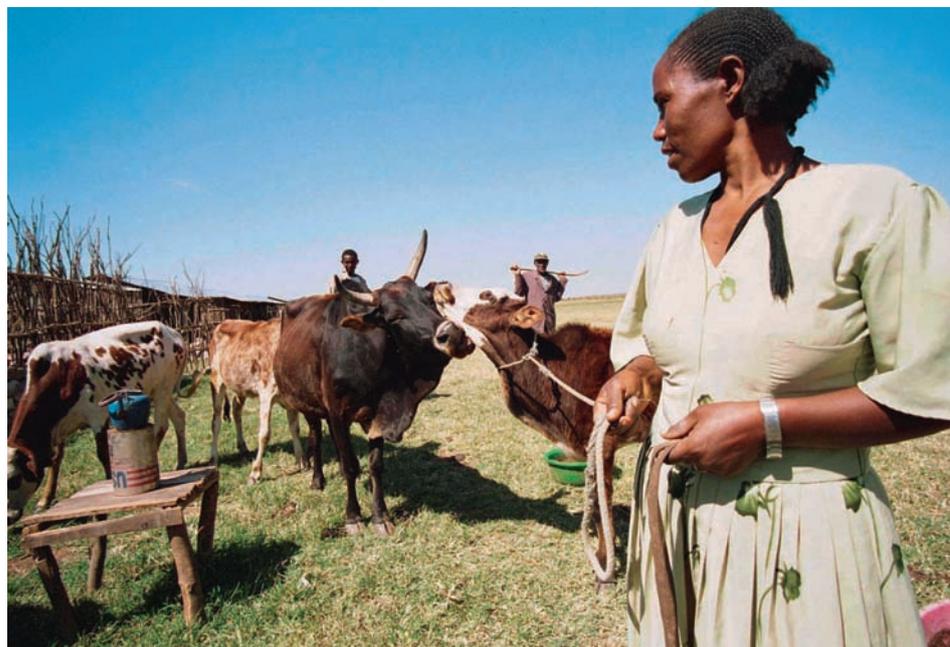
La falta de apoyo para el cuidado de los hijos socava las perspectivas de las mujeres en el mercado de trabajo. “Como mujeres y madres, nos enfrentamos a un doble reto en casa y en nuestras empresas. Sólo podremos afrontar el desafío si las empresarias recibimos un mayor apoyo y aliento”, declara Achamyelesh Ashenafi.

La OIT ha apoyado los esfuerzos de la AWEA y otras entidades interesadas en el país encaminados a sacar a las mujeres del sector informal a través de su programa Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de las Mujeres y la Igualdad de Género en las (WEDGE en sus siglas en inglés). Desde su creación en 2002, WEDGE Etiopía ha ayudado a más de 600 mujeres y a las personas a cargo de éstas.

El programa ha desarrollado las capacidades de diversas instituciones para promover la iniciativa empresarial de las mujeres, mediante la provisión de información y la creación de una red de ocho asociaciones de empresarias y otras organizaciones asociadas.



© A. Fiorente/OIT



UNA ENTREVISTA CON FREALEM SHIBABAW
EX PRESIDENTA DE AWEA

© AWEA

Trabajo: *¿cuáles fueron los mayores obstáculos con los que se encontró para crear su asociación?*

Frealem Shibabaw: la mayoría de los problemas que tuvimos que afrontar radicaban en el hecho de que no éramos conscientes de la mentalidad de las mujeres con las que se suponía que debíamos colaborar. Cuando comenzamos a transmitirles nuestro mensaje a y a reclutarlas para convertirse en miembros de la organización, se mostraron reacias. Resultaba casi imposible convencerlas de que incorporarse a la asociación era bueno para ellas y para sus negocios. En consecuencia, decidimos comenzar con las mujeres que conocíamos personalmente y que confiaban en nosotras.

Otro reto consistió en hacernos una idea clara de lo que querían conseguir, y de lo que podía lograrse con la capacidad disponible.

Trabajo: *¿cómo pueden las asociaciones de empresarias poner a sus miembros en el camino de la productividad, la sostenibilidad y el trabajo decente?*

Frealem Shibabaw: uno de los mayores retos consistió en ayudar a las mujeres a desarrollar sus propias capacidades y negocios. Ellas desean salir de la pobreza mediante el trabajo, pero no saben cómo. Necesitan una orientación práctica,

formación para la adquisición de destrezas, y apoyo para lograr el acceso al mercado.

Sin embargo, carecen de los recursos necesarios. Las empresarias suelen carecer de capital para emprender o mejorar su negocio, y no saben dónde obtenerlo. Las pocas instituciones financieras que prestan a pequeñas empresas imponen requisitos muy complejos que las mujeres no pueden cumplir. Otros problemas consisten en la falta de información y en unos procedimientos complejos de para obtener la licencia y registrar nuevas empresas. Recabar información sobre requisitos legales para nuestros miembros, y orientarles a lo largo del proceso puede resultar de gran utilidad.

Por último, pero no por ello menos importante, nos encontramos con el reto del acceso a los mercados locales. Nuestras mujeres no están preparadas aún para los mercados de exportación, pero cada región en Etiopía tiene sus productos específicos y existe demanda de productos procedentes de otras regiones. Por esta razón, tratamos de conectar todas las oficinas regionales de la Asociación de Empresarias y les pedimos que nos proporcionaran una lista de los productos que se obtienen en su área. De este modo, pudo establecerse una red entre las empresarias según sus respectivos intereses empresariales. Gracias a esta reciente iniciativa, las mujeres han comenzado ya a enviar sus productos a otras regiones del país.

Trabajo: *¿cuál fue el papel de la OIT en este proceso?*

Frealem Shibabaw: La OIT fue nuestro primer socio en la provisión de formación a las dirigentes de la asociación. Más adelante, continuó prestando su apoyo mediante el *Business Development Services Programme*, con el que se atendieron las necesidades de formación de nuestros miembros y se evaluaron las oportunidades de negocio a su alcance. Una reciente encuesta realizada por la Oficina Regional de la OIT en Addis Abeba pone de relieve el modo en que estas mujeres cambiaron la manera de abordar su actividad empresarial diaria.

La OIT ha estado trabajando a través de asociaciones, y creo que ésa es la manera de avanzar, tanto aquí en Etiopía, como en otros países africanos.

Trabajo: *¿cuáles son sus proyectos para el futuro?*

Frealem Shibabaw: dado que el acceso al crédito es uno de los mayores problemas con los que se encuentran las mujeres actualmente, queremos establecer un Banco de Mujeres a escala nacional. Además, hemos planificado la oferta de nuevas actividades de educación y formación. Ambos factores son fundamentales para capacitar a las mujeres.



Mulu Abraha, una empresaria discapacitada, al frente de una tienda

© AWEA



Bajo cero Trabajar en el Ártico

La actividad laboral se desarrolla en cualquier sitio, incluso en condiciones de temperatura inferiores cero grados, como descubrió Marcel Crozet, fotógrafo de la OIT, el pasado mes de febrero en su visita al área finesa de Laponia, situada por encima del círculo polar ártico. Laponia tiene más renos que personas: con un porcentaje en torno al 3,6% de la población finesa y menos de dos habitantes por kilómetro cuadrado, constituye, con mucho, el área menos densamente poblada del país.

De los más de 185.000 habitantes de Laponia, sólo el 6% son sami, un pueblo autóctono cuyas tierras ancestrales se ubican en los países nórdicos y en la península de Kola, perteneciente a Rusia. Hoy en día, muchos sami llevan una vida moderna, con puestos de trabajo

en ciudades, tanto dentro, como fuera de su área tradicional. En torno al 10% sigue practicando el pastoreo del reno, actividad que, por razones tradicionales y culturales, se reserva al pueblo sami en ciertas regiones de los países nórdicos.

La OIT lleva trabajando con poblaciones indígenas y tribales desde el decenio de 1920. Es responsable de los únicos instrumentos internacionales actualmente vigentes que se ocupan en exclusiva de sus derechos. El Convenio sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes (núm. 169) de la OIT, aprobado en 1989, constituye un instrumento exhaustivo en el que se abordan diversas cuestiones relativas a dichos pueblos, incluidos los derechos sobre la tierra, el acceso a los recursos naturales, la salud, la educación, la formación profesional, las condiciones de empleo y los contactos transfronterizos.

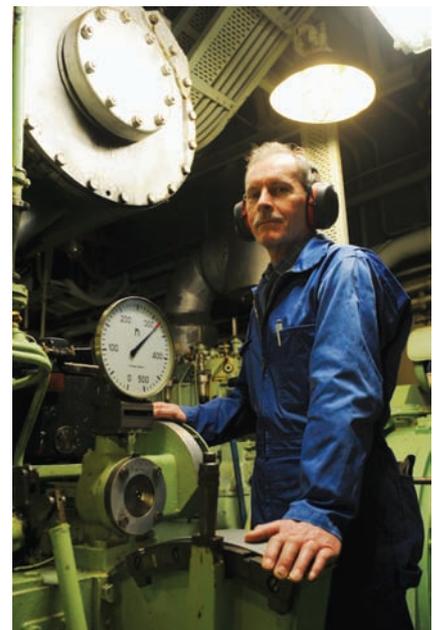
En el puente del rompehielos Sampo



El rompehielos Sampo, de 75 metros de eslora, antiguo buque insignia de la armada finesa construido en 1961, sigue navegando por el golfo de Bothnia, al sur de Laponia. Este buque puede romper hielo de hasta 1,2 metros de espesor. Las condiciones climáticas en esta región ártica resultan altamente impredecibles, y unas condiciones meteorológicas apacibles pueden transformarse de buenas a primeras en una violenta ventisca. Las temperaturas en pleno invierno pueden llegar a caer hasta los -40°C .



*Arriba a la derecha: El primer oficial J.P. Kousela contempla el horizonte blanco.
A la derecha: La sala del motor de 8.800 cv: éste es el mundo de Teuvo Juopperi, ingeniero mecánico.*

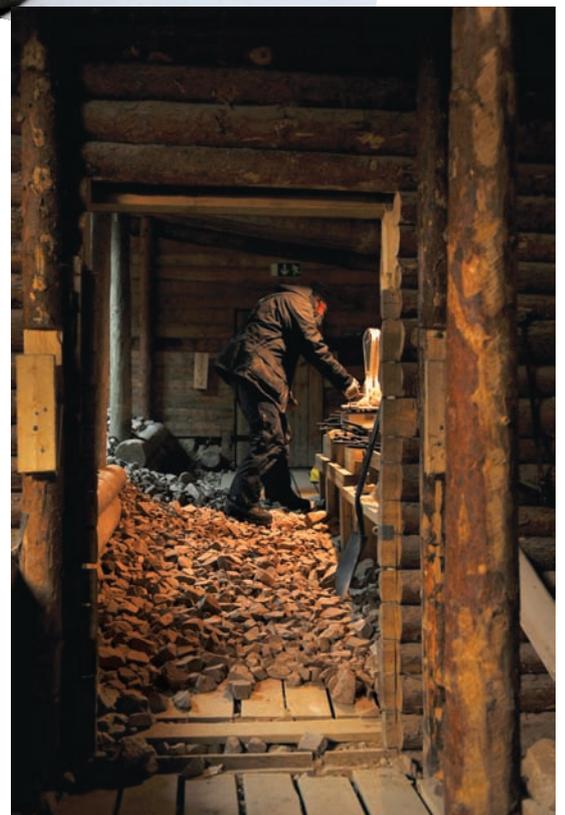




Sami con su vestimenta tradicional. La familia Anssi ha vivido de la cría del reno durante generaciones. Actualmente, el reno se utiliza también para los paseos en trineo de turistas en la temporada de invierno. Arriba: el fuego en la tienda tradicional de los sami, la kota, siempre encendido.



En un paisaje de cuento de hadas formado por hielo, montañas y bosques, este modesto chalé es en realidad la mina de Lampivaara, un depósito de minerales de superficie situado a 130 kilómetros al norte del círculo polar ártico. Descubierta en 1985, se trata de la única mina de amatistas que sigue activa en Europa. A pesar de su apariencia, las condiciones de trabajo son duras: en el invierno, las temperaturas pueden alcanzar los -50°C , y en el verano, miles de mosquitos invaden el área de trabajo. Sólo un puñado de mineros sigue trabajando aquí. La extracción es respetuosa con el medio ambiente, y la producción beneficia fundamentalmente a los fabricantes de joyería locales que venden sus productos a los turistas. Cada tarde, pequeñas piezas de amatista se pesan en las balanzas. Abajo a la derecha: Pascal, un buscador de oro de nacionalidad francesa, descubrió este lugar hace ocho años y no puede resistirse a su magia.



El reto del empleo global



© M. Crozet/OIT

Un estudio pionero de la OIT pone de relieve una importante cuestión emergente en el ámbito del trabajo que, hasta la fecha, apenas se había tenido en cuenta en la formulación de políticas: el reto del empleo global.

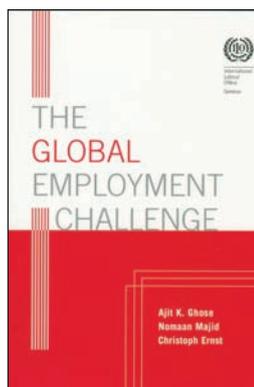
GINEBRA – Un nuevo estudio, titulado *The global employment challenge*,¹ (El reto del empleo global) pone de relieve por qué el empleo de ámbito global, frente al nacional, está siendo tan importante para el futuro de los puestos de trabajo:

- el descenso en la disponibilidad de puestos de trabajo productivos constituye ya un fenómeno de ámbito mundial que afecta tanto al Norte, como al Sur;
- fuerzas globales, como los flujos comerciales, de capital y de mano de obra transfronterizos, tienen consecuencias significativas para el empleo en ciertos países;
- las políticas de mercado de trabajo internacionales tienen actualmente casi tanta importancia como las políticas nacionales para la expansión del empleo productivo en los países menos desarrollados, en los que reside el mayor número de trabajadores del mundo y, en los que casi todos sus nuevos trabajadores residirán en un futuro próximo.

En respuesta a este desafío, el estudio ofrece una evaluación del estado actual del empleo en el mundo, una revisión de lo sucedido desde 1990, un análisis de las interacciones entre factores estructurales, fuerzas globales y políticas nacionales, así como recomendaciones sobre propuestas de políticas necesarias a escala internacional y nacional para emprender una acción correctiva.

Recuento de cifras

Actualmente, se estima que la población activa mundial (personas en edad de trabajar -de 15 y más años de edad-dedicadas a actividades remuneradas, que las solicitan o que se encuentran disponibles para desempeñarlas) asciende a 3.100 millones de personas, casi 1.200 millones más que en 1980. Sin embargo, el crecimiento de la población activa mundial se ha desacelerado en realidad desde entonces, a pesar de los 46 millones de trabajadores que se incorporan a la misma cada año. Estimaciones de la OIT sugieren que, entre 2007 y 2015, la población activa mundial crecerá a una tasa anual del 1,3 %, y tendrá más edad y estará mejor instruida. El porcentaje de países en desarrollo en la población activa mundial se elevará hasta el 75 %, y



¹ *The global employment challenge*, por Ajit K. Ghose, Nomaan Majid y Christoph Ernst, Ginebra: OIT y Nueva Delhi: Academic Foundation, 2008.

de países desarrollados descenderá al 13 %, ampliando aún más la asimetría existente en los recursos productivos mundiales. India y China concentran ya un 40 % de los trabajadores del mundo pero, aunque en los países en desarrollo reside la mayor parte de la población mundial, su porcentaje real en la población mundial en edad de trabajar es inferior, mientras que la tasa de participación en la población activa es significativamente superior.

El porcentaje de trabajadoras en el conjunto de la población activa mundial se sitúa en el 40 %, y la mayoría de ellas (un 71 %) reside en los países en desarrollo, pero la población activa se encuentra mucho más “feminizada” en los países desarrollados. El estudio prevé que el grado de feminización en la población activa mundial disminuirá ligeramente con la mejora del crecimiento económico: en las familias que obtengan ingresos superiores, la necesidad de que ambos progenitores busquen trabajo tiende a atenuarse. Tanto la falta de formación, como la enseñanza superior elevan de manera significativa la participación de las mujeres en el mercado de trabajo: tanto las mujeres de escasa preparación como las que han cursado estudios superiores representan segmentos mayoritarios de la población activa femenina.

Los países de rentas medias y los menos desarrollados, conjuntamente, concentran casi el 80 % de los trabajadores jóvenes del mundo. Sin embargo, el envejecimiento es un problema en los países desarrollados, en los que la caída de la oferta de mano de obra resulta evidente y la estructura de cualificaciones de la población activa es susceptible de alteración.

Los países desarrollados disponen de un porcentaje muy superior de recursos productivos fundamentales como trabajadores cualificados y capital: en 2000, contaban con un 57 % de los trabajadores cualificados en el mundo, con sólo un 18 % de la población activa total, y con un 54 % de la inversión.

Según el informe, los países se clasifican en siete categorías, de conformidad con sus características estructurales y su nivel de desarrollo. La clasificación garantiza que los países en cada una de las categorías guarden similitudes suficientes en cuanto a su estructura económica para que sea aplicable un único marco analítico. Debido a problemas de disponibilidad de datos, el análisis se centra principalmente en cuatro grupos:

- países desarrollados;
- países de la CEE;
- países de la CEI;
- países en desarrollo.

El reto para los países en desarrollo

El informe da cuenta de tres grandes rasgos estructurales del empleo productivo en los países en desarrollo:

1. dualismo: un segmento formal en el que se emplea un pequeño porcentaje de la población activa, y otro informal que constituye el resto de la economía;
2. mano de obra excedentaria: el subempleo en el segmento informal está generalizado;

El objetivo de “trabajo decente para todos” es el trabajo central de la Organización Internacional de Trabajo. Se trata de un objetivo, además, que ha sido hecho suyo por la comunidad mundial a través de las Naciones Unidas, sus agencias constitutivas, y sus Estados miembros, así como por organizaciones políticas de todas las regiones del mundo.

El “Reto del empleo global” es lograr trabajo productivo, lo cual es la esencia del trabajo decente. La escasez de empleos productivos para mujeres y hombres que pretenden conseguirlos constituye la raíz de la pobreza, del trabajo infantil, y del trabajo forzoso. También impide conseguir otros elementos del trabajo decente, derechos, protección social, y hacerse escuchar en el trabajo.

El libro efectúa una valoración de la situación actual del empleo en el mundo. Muestra lo lejos que nos encontramos del objetivo de “trabajo productivo para todos”. Consecuentemente, se centra en factores económicos, fuerzas y políticas que han conformado la situación actual del empleo en el mundo, y en políticas -nacionales e internacionales- que son necesarias para garantizar el progreso hacia el objetivo. Es un objetivo que no puede lograrse sólo con políticas sociales o laborales. Ciertamente, estas políticas no pueden ser efectivas a menos que sus objetivos sean compartidos también por las políticas económicas.

La importancia de las políticas económicas y financieras para el mandato central de la OIT fue ampliamente reconocida por la Declaración de Filadelfia en 1944, que hizo un llamamiento a la Organización para perseguir el objetivo de “pleno empleo y aumento de los niveles de vida” a través de su trabajo, pero también asesora continuamente a las políticas “económicas y financieras” -nacionales e internacionales- par ver si ayudan o entorpecen la consecución del objetivo. También está reflejado en la reciente petición efectuada por el High Level Segment de 2006 del Consejo Económico y Social de las UN para que las consecuencias económicas sean tenidas en cuenta explícitamente en los programas y en las políticas de todas las organizaciones, comisiones funcionales, y bancos de desarrollo regional.

El estudio no pretende tener todas las respuestas. Ciertamente, su objetivo principal es involucrar a la comunidad académica global, a las organizaciones internacionales y a los encargados de diseñar las políticas nacionales en la búsqueda activa de respuestas, en investigaciones y debates sobre cuestiones de importancia vital. Creo firmemente que el estudio conseguirá este objetivo. Basándose en un sólido trabajo analítico y empírico, los autores efectúan una descripción profunda y, en ocasiones, incluso provocativa del reto del empleo en el mundo en la actualidad. Aunque los resultados y argumentos del libro no siempre reflejan necesariamente los puntos de vista de la OIT como institución, ofrece a los lectores una seria y significativa contribución al estudio del empleo en el mundo actual.

Duncan Campbell

Director del Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo de la OIT

3. ausencia casi total de seguridad social institucionalizada.

Estas características se analizan mediante el recurso a tres indicadores: el porcentaje del segmento formal en el empleo total; la producción por trabajador en el segmento informal; y la tasa de desempleo. Los resultados ofrecen una visión desalentadora de subempleo y empleo de baja productividad, y pocos países muestran mejoras en el período objeto del análisis. El reto en cuanto a formulación de políticas que han de hacer frente los países en desarrollo no consiste únicamente en absorber de manera productiva una población activa creciente, sino también en transferir una gran cantidad de trabajadores al empleo formal a



© OIT Photo



© OIT Photo

>> tiempo completo. El estudio señala que, para alcanzar este tipo de crecimiento, han de diseñarse estrategias en las que se tengan en cuenta los objetivos de empleo, y las políticas nacionales han de centrarse en dos objetivos básicos: en primer lugar, la tasa de crecimiento del empleo en el segmento formal debe exceder del índice de crecimiento de la población activa en la economía; en segundo lugar, la productividad de la mano de obra en el segmento informal ha de crecer a un ritmo razonable. Otro reto importante en el terreno de la formulación de políticas consiste en garantizar una combinación adecuada de crecimiento de la producción y de la elasticidad del empleo (capacidad de respuesta al crecimiento económico) en el segmento formal, de modo que la tasa de crecimiento del empleo formal supere a la de incremento de la población activa. Asimismo, es necesaria una inversión sustancial, cuya provisión puede derivarse de políticas internacionales que dirijan su ayuda con el fin de capacitar a los países más pobres a sostener tasas de inversión por encima de las tasas de ahorro nacionales. La condonación de deuda y las ayudas humanitarias no constituyen inversión de capital, por lo que no se consideran sustitutivas de la ayuda a la inversión. Otro objetivo básico debe ser transformar la fuga de cerebros de los países en desarrollo en una "circulación de cerebros" que beneficie tanto a éstos, como a los países desarrollados, mediante la creación de un sistema de migración de duración determinada de mano de obra altamente cualificada.

The global employment challenge sugiere que la atenuación de la pobreza en el mundo habría sido mayor si el crecimiento del comercio hubiera estado acompañado de un aumento de las tasas de inversión en la totalidad, o al menos en una mayoría, de los países considerados. En este sentido, las políticas para reducir la pobreza deberían tener como objetivo estimular la inversión y el incremento de la producción en el segmento informal, además de garantizar un crecimiento en el sector formal basado en un uso intensivo del empleo. La enseñanza primaria y la atención sani-

taria básica deben constituir asimismo objetivos centrales de la formulación de políticas, como elementos esenciales para el desarrollo.

¿Y el mundo desarrollado?

El desempleo comenzó a crecer en los países desarrollados en el decenio de 1970, y las nuevas políticas emprendidas desde entonces no han conseguido invertir tal tendencia de manera significativa. La tasa de desempleo excede a menudo del 5 % en más de la mitad de los países desarrollados. Otra característica ha consistido en el crecimiento del empleo no estándar, en forma de puestos de trabajo a tiempo parcial y temporales, en algunos países europeos (20 % a tiempo parcial, y más del 10 % de puestos de trabajo temporales en ocho de los países estudiados).

Un rasgo fundamental de la evolución del mercado de trabajo en los países desarrollados desde 1990 ha consistido en la persistencia de una amplia brecha entre los trabajadores de baja y alta cualificación en lo que se refiere al empleo, con una escasa demanda de mano de obra de baja cualificación. Las políticas encaminadas a reducir la persistencia del desempleo se han mostrado ineficaces y han errado en sus objetivos. La disminución en la demanda de mano de obra poco cualificada debe explicarse; si no existiera un sesgo hacia la cualificación en la demanda de mano de obra, el desempleo habría desaparecido en todas las categorías de trabajadores. El cambio tecnológico basado en la cualificación y la globalización han generado un proceso de cambio estructural que ha dado lugar a pérdidas de puestos de trabajo poco cualificados en la agricultura y el sector manufacturero. Como políticas para el futuro se proponen la modificación de la política de mercado de trabajo que contempla la participación directa de la Administración en la creación de empleo mediante la expansión de los servicios públicos, y la colaboración con el sector privado en lo que atañe a los programas de prácticas y aprendizaje.

La baja tasa de participación en la población activa constituye el problema principal en los países de la CEE. Afecta más a los trabajadores de escasa cualificación que a los altamente cualificados en un porcentaje que oscila entre el 40 y el 50 %. Existe también una elevada tasa de desempleo de larga duración, que se extiende a menudo durante



© OIT Photo



períodos de un año o más. El informe propone dos objetivos para la formulación de políticas. En primer lugar, potenciar la intensidad en el uso de mano de obra para crecimiento económico con el fin de evitar una situación de crecimiento sin empleo. Aunque la mayoría de los países de la CEE registró un rápido crecimiento económico después de 1994, éste se asoció a una demanda de mano de obra a la baja o estancada. En segundo lugar, debe reforzarse la empleabilidad de los trabajadores de escasa o media cualificación que perdieron su empleo a consecuencia de los cambios estructurales acaecidos en los períodos de contracción económica y de posterior recuperación.

La disponibilidad de datos sobre la situación del empleo en los países de la CEI es limitada, y recursos existentes, como las encuestas de población activa, no siempre proporcionan estimaciones de las tasas de desempleo. Esta situación da lugar a una subestimación del desempleo y de la tasa de participación en la población activa. Una crisis generalizada del crecimiento ha desencadenado la caída de la demanda de mano de obra en los países de la CEI. Sin embargo, esta tendencia no ha estado acompañada de un aumento proporcional del desempleo, ya que la caída de la tasa de participación en la población activa ajustó la oferta de mano de obra a la demanda. Dicha caída obedeció fundamentalmente a una emigración sustancial de la población en edad de trabajar desde numerosos países de la CEI en el período comprendido entre 1992 y 2002. Aunque la industria y los servicios han impulsado el reciente crecimiento económico en estos países, la elasticidad del empleo ha sido negativa o insignificante. En la industria no se utiliza de manera intensiva la mano de obra porque el crecimiento en este sector se basa en las actividades extractivas y no manufactureras. Los tres objetivos básicos propuestos para la región consisten en:

- elevar al elasticidad del empleo en el sector servicios no agrícola;
- promover una industrialización basada en un uso intensivo de la mano de obra;
- transición de la agricultura a gran escala a sistemas basados en pequeñas explotaciones agrarias.

¿Cuáles son las políticas de cara al futuro?

El informe aboga por una política internacional centrada en dos objetivos fundamentales. En primer lugar, la “ayuda a

la inversión” dirigida a los países menos desarrollados, que proporcione los recursos financieros requeridos para los programas de infraestructuras y de crecimiento del empleo. En segundo lugar, el desarrollo de un marco global para la migración internacional que cree un sistema transparente de migración de duración determinada para contrarrestar los efectos de la fuga de cerebros del Sur al Norte, y garantice los mismos derechos y condiciones de trabajo a los migrantes y a los que no lo son, propiciando al mismo tiempo la generación de ingresos en forma de divisas y la reducción de los excedentes de mano de obra en los países de origen de los emigrantes.

Las políticas nacionales en los países en desarrollo deben centrarse en la activación de dos objetivos básicos: una tasa de crecimiento del empleo en el sector formal superior a la de la población activa en general, y una tasa de incremento de la productividad de la mano de obra sustancialmente positiva en el resto de la economía. Las políticas en los países desarrollados han de ocuparse de los problemas de los trabajadores con baja cualificación en un contexto de rápido cambio tecnológico que tiene un sesgo favorable hacia la cualificación.

El problema del crecimiento del desempleo en numerosos países de la CEE y la CEI ha de abordarse asimismo con políticas que promuevan el crecimiento de servicios de mercado basados en un uso intensivo de la mano de obra, el desarrollo de nuevas instituciones para la gestión de infraestructuras y la transformación del sector agrícola mediante el crédito y la formación para el autoempleo. Existe asimismo un margen considerable para la industrialización y el desarrollo de los recursos naturales.





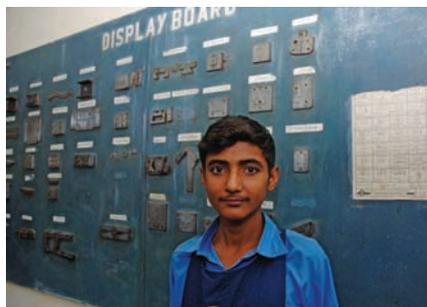
PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES EN CUESTIONES LABORALES

Las multinacionales abordan cuestiones sociales y medioambientales

La ética empresarial resuena actualmente con más fuerza que nunca en el mercado mundial. Los consumidores se cuestionan cada vez más la procedencia de los productos y de los servicios, así como si éstos se producen y entregan de manera social y medioambientalmente adecuadas. Planeta Trabajo repasa lo que dice la prensa acerca de las medidas adoptadas por empresas multinacionales, gobiernos, organizaciones, inversores e innovadores sobre al modo de crear y promover prácticas empresariales éticas y sostenibles en todo el mundo.

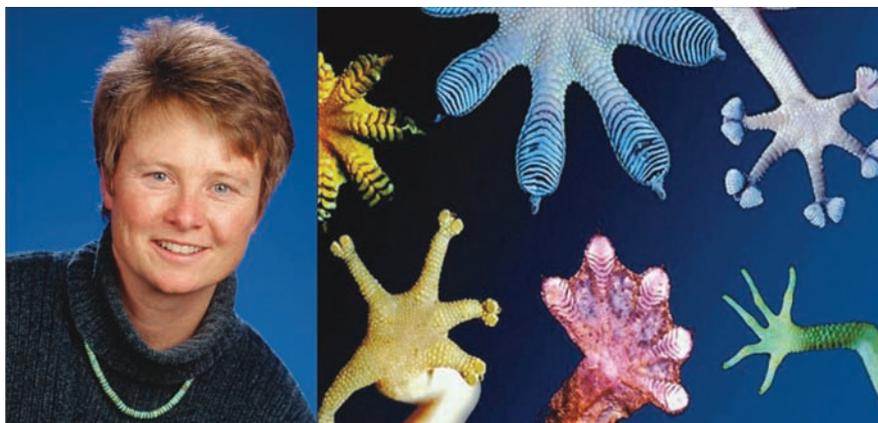
■ A raíz de una reunión celebrada en Islamabad entre Amar Lan, Asesor del Primer Ministro sobre Asuntos de Minorías, y diversos representantes políticos de Austria, Alemania, Países Bajos y Polonia, las empresas multinacionales de estos países se han comprometido a destinar 30.000 millones de dólares de Estados Unidos a la inversión en el sector de la energía y en otras áreas de actividad de Pakistán. La inversión permitirá la financiación de proyectos relativos a la minería del carbón, la energía eólica y las turbinas de gas. Asimismo, se pondrán en marcha proyectos encaminados a mejorar los centros educativos, sanitarios y de formación para el turismo. Se espera que esta empresa conjunta entre compañías locales e internacionales genere un millón de puestos de trabajo en Pakistán y otro millón de empleos en el extranjero. Otras empresas de Canadá, los Estados Unidos y los Emiratos Árabes Unidos sopesan asimismo la posibilidad de invertir en nuevos planes de edificación de vivien-



© M. Crozet/OIT

das en el país. (*Associated Press of Pakistan*, 4 de marzo de 2008)

■ El movimiento de diseño biomimético está ganado en popularidad y publicidad a medida que inspira a las empresas a que tener en cuenta la naturaleza al abordar la “ecologización” de sus



© J. Benyus

Janine Benyus promueve las maravillas del mundo natural para el diseño industrial.

actividades. Janine Benyus, autora de *Biomimicry: Innovation inspired by nature* (Biomimética: innovación inspirada por la naturaleza), y de *Nature's 100 best technologies* (Las 100 mejores tecnologías de la naturaleza), además de heroína medioambiental de la revista *Time* en 2007, es la fuerza motriz que subyace al movimiento a favor de la biomimética. Este método de diseño estudia el mundo natural y se le imita en la creación de tecnologías de fabricación no contaminantes y eficaces desde el punto de vista energético. La empresa consultora de Benyus, denominada *Biomimicry Guild*, colabora con ingenieros y diseñadores para trasladar estas ideas a un contexto comercial y corporativo. “A menudo nos encontramos con que se nos pregunta no sólo la manera de ‘ecologizar’ un determinado producto, sino también el modo de emprender la ecologización de toda una empresa”, señala Benyus. Entre los clientes de The Guild figuran, entre otros, General Electric, Hewlett-Packard, Interface y la NASA. Ayudó a convertir las prácticas de Interface de fabricación textil perjudiciales para el medio ambiente en un modelo de sostenibilidad de 1.300 millones de dólares de Estados Unidos.

Muchas otras empresas han desarrollado diseños innovadores inspirados en la naturaleza. Uno de ellos es el sistema antichoque de la División Volvo de Ford de 2005, basado en el mecanismo neurológico de las langostas que les permite moverse sin chocar unas con otras. (*Business Week*, 11 de febrero de 2008)

■ RWE Innogy, filial del Grupo RWE especializada en plantas de producción de energía renovable, y el Grupo REpower Systems, empresa de ingeniería de ámbito internacional fabricante de turbinas eólicas, han suscrito un Memorandum de Entendimiento (MdE). Éste prevé la negociación de marcos que comprenden 450 turbinas eólicas instaladas tanto en el mar como en tierra adentro, que serán fabricadas y entregadas por REpower a partir de 2010 en los cuatro/seis años siguientes. La energía eólica se produce en parques eólicos a gran escala conectados a redes eléctricas, así como en turbinas individuales dedicadas a la provisión de electricidad en ubicaciones aisladas. Aunque la eólica es una fuente de energía renovable, existen numerosas controversias respecto a los costes económicos y



© ERW

medioambientales y el elevado capital de los parques dedicados a su generación. (*Energy Business Review*, 22 de febrero de 2008).

■ La explotación de niños en las plantaciones de tabaco de Malawi se remonta a 1889 cuando la planta inició la producción comercial en el país. Actualmente, las empresas multinacionales tabaqueras en la región comienzan a invertir en acuerdos con ONGs y a formular proyectos de lucha contra el trabajo infantil, en un esfuerzo por reforzar su responsabilidad social. Compañías tabaqueras, entre las que figuran Alliance One, Africa Leaf, Premium y British American Tobacco, patrocinan la *Eliminating Child Labour in Tobacco Growing Foundation* (ECLT, Fundación para la erradicación del trabajo infantil en el cultivo de tabaco). El proyecto es gestionado por la fundación *Together Ensuring Children Security* (TECS, Juntos para garantizar la seguridad de los niños). Aunque la Fundación ha sido objeto de ciertas críticas, Limbani Kakhome, Director de Programa de TECS señala que, aún cuando es posible que el proyecto no acabe directamente con el trabajo infantil, mejorará en última instancia las condiciones sociales, lo que mitigará el problema. Malawi ha ratificado los Convenios de la OIT núm. 138 sobre la edad mínima para trabajar, y núm. 182, en virtud del cual se declara ilegal el trabajo infantil (*Corpwatch.org*, 25 de febrero de 2008).

■ Con el fin de mejorar los beneficios comerciales para los cultivadores de café de países en desarrollo, compradores y empresas dedicadas al tueste de este producto han tomado medidas encaminadas a adquirir directa-

mente el café a los agricultores. La *East African Fine Coffees Association* (EAFCA, Asociación de los Cafés Finos del África Oriental) ha suscrito un acuerdo con los compradores internacionales Starbucks y Neumann Group que tiene por objeto reducir el número de intermediarios en la cadena de suministro del café. Philip Gitao, Director Ejecutivo de la EAFCA, señala que: “el fin del acuerdo es ayudar a los países miembros a desarrollar cafés especiales de calidad, impartir formación, y poner en contacto a estos países con los compradores después de que el producto esté envasado y preparado para su consumo”. Gitao señala que este acuerdo proporciona a los agricultores un trato beneficioso para obtener un buen precio, mejorar su nivel de vida, contribuir a atenuar la pobreza y potenciar el desarrollo económico. (*allAfrica.com*, 26 de febrero de 2008)

Wise Words from Malawi
"To travel is to dance"

EAFCA EAST AFRICAN FINE COFFEES ASSOCIATION

MALAWI - THE WARM HEART OF AFRICA

More Chapters...

Arabica	4,200 MTs
Robusta	NA
Ethiopia	NA
Kenya	NA
Madagascar	NA
Malawi	NA
Rwanda	NA
South Africa	NA
Tanzania	NA
Uganda	NA
Zimbabwe	NA

BECOME A MEMBER!
There are many benefits to becoming a member of EAFCA!

EAFCA
Click to learn more.

Overview

EAFCA CHAPTER

Chairman
Lawrence Laurence
General Manager
Malawi Tea & Coffee
Ethiopia Limited,
Thanga, Southern Highlands,
P. O. Box 1056, Limbe,
Malawi
Tel: +265 471 048
Fax: +265 471 078

■ Representantes de cooperativas, ONGs y gobiernos de diez países de la ASEAN se reunieron en Quezon City, Filipinas, con el fin de debatir la iniciativa empresarial de las mujeres y atenuar la pobreza. En la conferencia, titulada “Empowering ASEAN women through micro-enterprise development in Co-ops” (Fortalecer a las mujeres de la ASEAN mediante el desarrollo de microempresas en cooperativas) se presentaron proyectos de desarrollo emprendidos por las mujeres asiáticas en el *Cooperative Development Forum* (AWF, Fondo de Desarrollo de Cooperativas) y el Foro de la ASEAN (FA) sobre fortalecimiento de las mujeres, atenuación de la pobreza mediante el desarrollo de la iniciativa empresarial y la apli-

cación de las tecnologías de la información y la comunicación en la región. Se abordaron también cuestiones relativas a la iniciativa empresarial de las mujeres, como el comercio justo, los servicios de información y tecnológicos, y las cooperativas. (*Philippine Information Agency*, 24 de febrero de 2008)

■ La Dominican University en California ha puesto en marcha un nuevo programa de estudio. El Diploma en Empresas Sostenibles se ofrece a las personas que hayan completado un MBA, así como a profesionales con varios años de experiencia en trabajos de dirección. El programa para la obtención del diploma ayuda a los participantes a comprender los problemas y las soluciones actuales relativos a la sostenibilidad empresarial. El Dr. Matthew Heim, Coordinador del programa, señala que “no nos dedicamos a reenseñar los conceptos básicos de la actividad empresarial y la gestión. Nuestro plan de estudios proporcionará a los gestores la combinación justa de teoría y aprendizaje basado en la experiencia que les permitirá abordar los retos de sostenibilidad del presente”. Entre los cursos figuran los siguientes: “Pensamiento crítico para el rediseño de empresas”; “Impactos sociales de las empresas”; “Liderazgo en materia de rendimiento medioambiental”; y “Prosperidad de la empresa regenerativa”. (*Ascribe.org*, 22 de febrero de 2008)

■ En 2004 se puso en marcha una inversión conjunta de Hewlett-Packard y Microsoft con el Ministerio de Inversión, Industria y Tecnologías de la Información, encaminada a salvar la brecha digital. Tal iniciativa ha dado lugar al 8º Centro Comunitario de Aprendizaje Tecnológico (CTLC). El nuevo centro, ubicado en Valletta, Malta, impartirá cursos de formación gratuitos en Tecnologías de la Información y Comunicación. “Brecha digital” es un término utilizado para describir la división que existe entre los que disponen, o no, de acceso a la tecnología digital y de la información en general. La brecha digital a escala mundial refleja las divisiones económicas existentes, y ensancha incluso la distancia entre ambos lados. En el mundo actual, en el que la educación, las destrezas y los recursos y, por ende, el crecimiento económico, dependen de las tecnologías de la información, tales iniciativas cobran cada vez más importancia. (*The Malta Independent*, 3 de marzo de 2008).

Microseguros

La OIT y la Fundación Gates unen fuerzas para desarrollar una variedad de productos de seguro en los países en desarrollo



© B. Gates Foundation

Bill y Melinda Gates que, con la donación de su Fundación, contribuirán a la creación del Servicio de Innovación en Microseguros de la OIT.

Una nueva alianza entre la OIT y la Fundación Bill y Melinda Gates tiene por objeto desarrollar nuevas modalidades de seguro y mejorar los productos existentes, con el fin de promover el trabajo decente para decenas de millones de perceptores de rentas bajas en los países en desarrollo. La donación de 34 millones de dólares de Estados Unidos otorgada por la Fundación Gates facilitará la creación de un Servicio de Innovación en Microseguros, una iniciativa singular de cinco años de duración que proporcionará subvenciones y asistencia técnica a decenas de organizaciones que prestan sus servicios a los pobres.

GINEBRA – En los tres próximos años, el Servicio de Innovación en Microseguros solicitará propuestas cada dos años y proveerá fondos para experimentar nuevos productos de seguro, mejorar la eficacia sobre el terreno, y utilizar tecnologías para crear nuevos productos que satisfagan mejor las necesidades de la población. Además, el Servicio impartirá formación a especialistas técnicos con el fin de contribuir a reproducir modelos de éxito.

La medida forma parte de la iniciativa Servicios Financieros para los Pobres de la Fundación Bill y Melin-

da Gates, que colabora con diversos interlocutores en el desarrollo y la utilización de métodos innovadores para acercar una amplia gama de servicios financieros, incluidos los microseguros, a las personas que viven en condiciones de pobreza, y en todos los países en desarrollo. Los microseguros comprenden una gama de productos que pueden ayudar a los trabajadores a afrontar penurias económicas generadas por situaciones como sequías, hospitalizaciones, o el fallecimiento de algún familiar.

Los microseguros pueden utilizarse como parte de una estrategia para extender la cobertura de protección social a personas excluidas, como los trabajadores del sector informal o los pobres del medio rural, y contribuyen a conseguir mercados de seguro más incluyentes. Las subvenciones previstas por el nuevo servicio permitirán que, para 2012, al menos 25 millones de personas que viven en condiciones de pobreza dispondrán de acceso a una cobertura de seguro que no habrían obtenido de otro modo. Además, el servicio llevará a cabo estudios para cuantificar la repercusión del incremento en la disponibilidad y en el uso, con el fin de orientar futuras inversiones en el sector de los microseguros.

Más concretamente, el nuevo Servicio de Innovación en Microseguros proporcionará subvenciones y asistencia técnica para sostener el desarrollo de productos de seguro de gran valor para los hogares de renta baja y rurales; alentará la aparición de modelos institucionales y alianzas que ofrezcan seguros con eficacia a un gran número de hombres y mujeres con bajos ingresos; y promoverá las actividades de formación en este mercado, con el fin de ayudar a los consumidores de renta baja a apreciar la utilidad de los seguros y a identificar los productos de elevado valor.

Mediante el éxito en la consecución de estos tres objetivos, el Servicio podrá ejercer una repercusión significativa en los proveedores de seguros y en los regímenes de protección social que prestan servicio en el mercado de renta baja. Además, sus beneficiarios elevarán drásticamente la capacidad de sus clientes o miembros para gestionar riesgos y, de este modo, les habilitarán para romper el ciclo perpetuo de la pobreza.

Según las estimaciones de MicroInsurance Centre, empresa consultora ubicada en los Estados Unidos, en 2006 existían 246 proveedores de microseguros dispuestos a asumir riesgos que ofrecían cobertura a más



© M. Crozet/OIT

de 78 millones de personas en los 100 países más pobres del mundo.

“A pesar de que estos números pueden parecer impresionantes, palidecen en comparación con los miles de millones de hombres y mujeres pobres para los que los microseguros contribuirían de manera adecuada a su estrategia de gestión de riesgos. Por otra parte, son pocos los productos de microseguro disponibles que proporcionan un valor suficiente para proteger sustancialmente a los pobres”, señaló Bernd Balkenhol, Director del Programa de Finanzas Sociales de la OIT.

A la cabeza del nuevo Servicio se sitúa el Programa de Finanzas Sociales, centro de coordinación de la OIT para cuestiones de microfinanciación, que promueve políticas y servicios financieros apropiados para crear empleo decente y mitigar la vulnerabilidad de los trabajadores. La microfinanciación, incluidos los microseguros, es un aspecto importante de la labor de la OIT, y un resultado clave en su próximo plan bienal. El Programa de Finanzas Sociales copublicó recientemente un nuevo estudio en el que se ofrece a profesionales del sector y responsables de la formulación de políticas diversas directrices respecto al modo de abordar la cuestión de equilibrar la actividad empresarial y la reducción de la pobreza mediante la definición de criterios para financiar a instituciones de microfinanciación.

“La Fundación Bill y Melinda Gates está orgullosa de colaborar con la OIT en los esfuerzos para ayudar a millones de personas con muchas necesidades y pocos

ACERCA DE LA FUNDACIÓN GATES



© B. Gates Foundation

Patty Stonesifer, Primera Ejecutiva de la Fundación Gates, se reúne con jóvenes africanas.

Guiados por la creencia que cada vida tiene igual valor, la Fundación Bill y Melinda Gates trabaja para ayudar a que todas las personas puedan vivir en forma productiva y saludable. En los países en desarrollo, se esfuerza por mejorar la salud de la gente y ofrecer oportunidades para que puedan combatir por sus propios medios el hambre y la pobreza extrema. En Estados Unidos busca garantizar que todas las personas, y en especial aquellos con menos recursos, tengan acceso a las herramientas que les permitan alcanzar el éxito en la educación y en sus vidas. Ubicada en Seattle, la fundación está encabezada por la directora ejecutiva Patty Stonesifer y por el copresidente William H. Gates Sr., bajo la dirección de Bill y Melinda Gates y de Warren Buffett.



© J. Mallard/OIT

recursos”, dijo el director de la iniciativa de Servicios Financieros para los Pobres de esta institución, Bob Christen. “Esperamos que el Servicio de Innovación en Microseguros permita generar decenas de iniciativas nuevas e innovadoras para ofrecer y entregar servicios de microseguros. A través de la OIT, de sus beneficiarios y del Servicio de Innovación en Microseguros, hemos asumido el compromiso de aprender más acerca del impacto y el valor de los seguros para los países en desarrollo”.

Tendencias mundiales del empleo 2008

Las turbulencias económicas mundiales podrían dejar sin empleo a 5 millones de personas más en 2008

De manera significativa, en el informe sobre las TME 2008 se señala que la reducción del crecimiento en las economías desarrolladas, atribuido a las perturbaciones del mercado de créditos y al incremento de los precios del petróleo, hasta la fecha, ha sido “compensado en el resto del mundo”, sobre todo en Asia, donde el crecimiento económico y del empleo se había mantenido sólido. Sin embargo, también se advierte de que una ralentización prevista del crecimiento durante 2008 podría elevar la tasa de desempleo en el mundo al 6,1%, con un aumento absoluto del que resultaría, al menos, 5 millones de desempleados en todo el planeta.

Otras conclusiones relevantes del informe sobre las TME

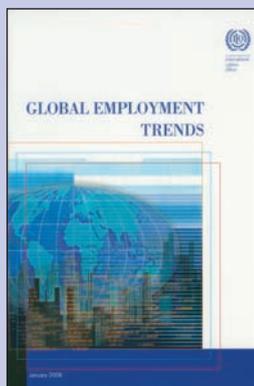
- El crecimiento de la economía mundial del 5,2% generó una cifra estimada de 45 millones de nuevos puestos de trabajo en 2007, pero no ejerció un efecto significativo sobre el aumento del desempleo. En general, el 61,7% de la población mundial en edad de trabajar (unos 3.000 millones de personas) estaba empleada en 2007. Aunque la tasa de desempleo mundial se mantuvo prácticamente constante en el 6%, esta evolución dio lugar a que el número de desempleados en el mundo pasara de 187 millones en 2006, a 189,9 millones en 2007.
- A pesar del crecimiento de la economía y del empleo, existe un “enorme” déficit de trabajo decente en el mundo, especialmente entre los pobres. La OIT señaló que cinco de cada diez personas en el mundo tienen empleos vulnerables, ya sea como trabajadores familiares auxiliares, o como trabajadores por cuenta propia con un mayor riesgo de quedar desprotegidos. En los países en desarrollo, los miembros de estos dos grupos son los que tienen más probabilidades de trabajar en la economía informal y, por tanto, de ocupar puestos de trabajo que les exponen a la pobreza y a riesgos como bajos ingresos, condiciones de trabajo peligrosas y falta de seguros de enfermedad. La OIT estima que unos 487 millones de trabajadores, es decir, el 16,4% del total, siguen sin percibir lo suficiente para mantenerse a sí mismos y a sus familias por encima del umbral de un dólar de Estados Unidos por persona y día, mientras que 1.300 millones de trabajadores (43,5% del total) siguen sobreviviendo por debajo del umbral de los dos dólares por persona y día.
- El sector servicios siguió creciendo en 2007, superando a la agricultura como el principal proveedor de empleo en el mundo. Actualmente, genera el 42,7% de los puestos de trabajo, frente a la agricultura, que concentra el 34,9%. El sector industrial, que había experimentado una ligera tendencia a la baja entre 1997 y 2003, ha seguido una pausada senda de recuperación en los últimos años,



© M. Crozet/OIT

El informe anual *Tendencias Mundiales del Empleo* (TME) publicado en enero¹ afirma que las turbulencias económicas, debidas en gran medida a la crisis de los mercados de crédito y el aumento de los precios del petróleo, podrían dar lugar en 2008 a un incremento del desempleo en el mundo cifrado en unas 5 millones de personas. Esta nueva predicción contrasta de manera acusada con la situación de 2007, período en el que los mercados de trabajo y las tasas de desempleo mundiales se estabilizaron.

GINEBRA – La situación del mercado de trabajo en el mundo ha cambiado drásticamente a lo largo del pasado ejercicio. Después de 2007, cuando un sólido crecimiento del PIB mundial superior al 5% dio lugar a una “estabilización” de dichos mercados, con más personas empleadas, un aumento neto de 45 millones de puestos de trabajo, y sólo un leve incremento de la cifra de desempleados, hasta alcanzar un total de 189,9 millones en todo el mundo, es posible que 2008 contraste de manera acusada con este estado de cosas.



¹ *Tendencias Mundiales del Empleo 2008*. Ginebra, OIT.



© M. Crozet/OIT

con un 22,4% del total de empleos en el mundo.

Tendencias regionales

El informe sobre las TME señala que Oriente Medio y África del Norte siguen registrando las tasas de desempleo más elevadas, con un 11,8 y un 10,9%, respectivamente, en 2007, seguidas por América Latina y el Caribe, Europa central y sudoriental (no UE) y la Comunidad de Estados Independientes (CEI), con un 8,5%. La situación en las economías desarrolladas y la Unión Europea (UE) parece estancada, según el informe, con un crecimiento del empleo en su nivel más bajo de los últimos cinco años, y un incremento del desempleo de 600.000 personas desde 2006.

El informe afirma además que, al parecer, y con arreglo a la información disponible, la repercusión inicial de la crisis crediticia en el crecimiento de las economías desarrolladas y la UE dará lugar a una reducción de 240.000 en el número de empleos creados en la región. No obstante, el análisis de la OIT señala igualmente que, desde una perspectiva mundial, esta tendencia a la baja en las economías desarrolladas se verá "compensada por el resto del mundo", en gran medida a causa del fuerte crecimiento de la economía y el empleo en Asia.

Señala asimismo que Asia meridional lideró el crecimiento del empleo en 2007, al contribuir

con un 28% de los casi 45 millones de puestos de trabajo creados durante el ejercicio en todo el mundo. Al mismo tiempo, la región registra el mayor porcentaje de empleo vulnerable, lo que refleja mayoritariamente la deficiente calidad de los puestos de trabajo creados. Más de siete de cada diez personas son trabajadores por cuenta propia, o trabajadores familiares auxiliares, lo que conlleva un mayor riesgo de quedar desprotegidas, sin seguridad social ni representación en el trabajo.

En cuanto al empleo vulnerable como porcentaje del empleo total, a Asia meridional, con una tasa del 77,2%, le siguieron el África subsahariana con un 72,9%; Asia sudoriental y el Pacífico, con un 59,4%; Asia oriental, con un 55,7%; América Latina y el Caribe, con un 33,2%; Oriente Medio, con un 32,2%, y África del norte, con un 30,7%.

El informe pone de manifiesto que Asia oriental parece encontrarse en vías de convertirse en una región de renta media, dado que el crecimiento sostenido de la productividad ha dado lugar a un incremento de los ingresos y ha ayudado a millones de personas a salir de la pobreza. La OIT señala que el porcentaje estimado de trabajadores de Asia oriental que viven con sus familias por debajo del umbral de dos dólares de Estados Unidos por día cayó al 35,6%, frente al 59,1% de hace

10 años, mientras que el porcentaje de los que viven con menos de un dólar al día se ha reducido al 8,7%, desde el 18,8%, en el mismo período.

El África subsahariana registró con mucho el mayor porcentaje de trabajadores pobres, es decir, que tienen empleo, pero no ganan lo suficiente para salir de la pobreza, y la brecha con otras regiones siguió ampliándose. Más de la mitad de los empleados siguen sin percibir los ingresos necesarios para situarse, a sí mismos y a sus familias, por encima del umbral de pobreza de un dólar de Estados Unidos por día, según la OIT, que añade que más de ocho de cada diez trabajadores subsisten con menos de dos dólares al día.

El informe señala también que, aunque en Oriente Medio se asistió a un incremento considerable del ratio empleo-población, el porcentaje de personas en edad de trabajar empleadas aumentó del 46% en 1997, al 50,1% en 2007. Al mismo tiempo, fue la única región en la que la productividad de la mano de obra decreció durante ese mismo período.

En África del norte, donde los niveles de productividad han aumentado más de un 16% en los diez últimos años, la pobreza extrema entre los que trabajan se encuentra casi erradicada en la actualidad, con un 1,6% de la población empleada.

El estudio apunta la existencia de una evolución positiva de la mayoría de indicadores del mercado de trabajo en Europa central y sudoriental y la CEI, donde, en los últimos años, se ha reducido el empleo vulnerable. Un ligero aumento de la ratio empleo-población indica asimismo un mejor uso del potencial productivo de la población en edad de trabajar.

El informe sobre las TME señala además que América Latina y el Caribe ha sido la única región en la que el empleo vulnerable ha aumentado: del 31,4 al 33,2% del total en los últimos diez años, con un incremento de la creación de empleo en el sector servicios. Esta conclusión es coherente con los indicios de un aumento de la dimensión de la economía informal en dicha región.

Para más información, véase www.ilo.org/trends.

Día Internacional de la Mujer 2008



© M. Crozet/OIT

Michaela Walsh,
Rupa Manel Silva,
Juan Somavía,
Evelyn Oputu,
Agnes Jongerius

Dado el aumento del número de mujeres que acceden al mercado de trabajo (muchas en empleos vulnerables), la inversión en trabajo decente para este colectivo adquiere nueva urgencia. La OIT conmemoró el Día Internacional de la Mujer 2008 con un nuevo informe y un debate de expertos sobre el valor de la inversión en trabajo decente para mujeres. Ante las tendencias del mercado de trabajo en la actualidad, el mensaje de la jornada resultó inequívoco: la inversión en trabajo decente para las mujeres no es sólo una medida acertada, sino también inteligente.

GINEBRA – Ahora trabajan más mujeres que nunca, pero también tienen más probabilidades que los hombres de ocupar puestos vulnerables, de escasas productividad y remuneración, sin protección social, ni derechos básicos ni capacidad de representación en el trabajo. Tal es el mensaje transmitido en un nuevo informe de la OIT publicado con ocasión del Día Internacional de la Mujer.

En *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*² se afirma que el número de mujeres empleadas creció en casi 200 millones a lo largo del pasado decenio, hasta alcanzar los 1.200 millones en 2007, frente a los

1.800 millones de hombres. No obstante, el número de desempleadas también creció, al pasar de 70,2, a 81,6 millones durante el mismo período.

La OIT albergó un debate de alto nivel de mujeres que han dejado su huella en el mundo de las finanzas, así como eminentes sindicalistas, en el que se hizo hincapié en el valor de la inversión en el desarrollo de la mujer. Participaron en el debate Evelyn Oputu, Directora Gerente del Bank of Industry y ex Directora Ejecutiva del First National Bank, Nigeria; Michaela Walsh, Fundadora de Women's World Banking y primera mujer en la gerencia de Merrill Lynch International, Estados Unidos; Rupa Manel Silva, Fundadora del Women's Development Service Cooperative Society / Women's Bank de Sri Lanka; y Agnes Jongerius, Presidenta de la Confe-

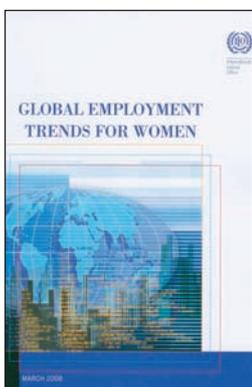
Para más información acerca de la inversión en trabajo decente para mujeres y de las opiniones del grupo de expertas, véase www.ilo.org: "Día Internacional de la Mujer 2008 – Mujeres inteligentes, decisiones correctas: una receta para el trabajo decente", y otros aspectos como un pase de diapositivas, una ficha de datos y referencias adicionales.

deración Sindical de los Países Bajos y Vicepresidenta de la Confederación Sindical Internacional.

El nuevo informe de la OIT señala que las mejoras de la situación de las mujeres en los mercados de trabajo de todo el mundo no han reducido sustancialmente las brechas de género en el lugar de trabajo. El porcentaje de mujeres en empleos vulnerables (ya sea como trabajadoras familiares auxiliares no remuneradas, o como trabajadoras por cuenta propia, más que en puestos remunerados y asalariados) ha descendido del 56,1 al 51,7% desde 1997. No obstante, la carga de la vulnerabilidad sigue siendo mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres, sobre todo en las regiones más pobres del mundo.

Otras conclusiones significativas

- En todo el mundo, la tasa de desempleo femenino se situó en el 6,4%, frente al 5,7% de la tasa masculina equivalente.
- A escala mundial, menos de 70 mujeres son económicamente activas por cada 100 hombres. A menudo, permanecer al margen de la población activa no es una opción, sino una imposición. Es



² *Tendencias Mundiales del Empleo de las Mujeres*, Marzo de 2008. Ginebra, ILO.

probable que las mujeres optasen por un trabajo remunerado fuera del hogar si pudieran hacerlo.

- En el ámbito mundial, la ratio empleo-población en el caso de las mujeres (que indica la medida en que las economías son capaces de aprovechar el potencial productivo de su población en edad de trabajar) fue del 49,1% en 2007, frente a un ratio del 74,3% en el caso de los hombres.
- A lo largo del pasado decenio, el sector servicios ha superado a la agricultura como fuente de empleo principal de las mujeres. En 2007, el 36,1% de las mujeres empleadas trabajaba en la agricultura, y el 46,3%, en los servicios. En comparación, los porcentajes sectoriales de los varones fueron del 34,0% en la agricultura, y del 40,4% en los servicios.
- Aumenta el número de mujeres que acceden a la educación, pero la igualdad en este terreno dista aún mucho de la realidad en algunas regiones.

Nuevas políticas para promover el empleo de las mujeres

El informe afirma que la ampliación del acceso de las mujeres al empleo en una gama más extensa de sectores y ocupaciones será importante para potenciar sus oportunidades en el mercado de trabajo. La capacidad de la sociedad para aceptar nuevas funciones económicas de las mujeres, y la de la economía para crear puestos de trabajo decentes en los que puedan desarrollar su labor, constituyen requisitos previos fundamentales para mejorar los resultados del mercado de trabajo para las mujeres, así como para el desarrollo económico en su conjunto.

“El acceso a los mercados de trabajo y al empleo decente es fundamental para lograr la igualdad de género”, señala Evy Messell, Directora de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, que albergó el



© M. Crozet/OIT

debate sobre el Día Internacional de la Mujer. “Sin embargo, las mujeres han de superar numerosos obstáculos discriminatorios al buscar empleo. Las sociedades no pueden permitirse pasar por alto el potencial de la mano de obra femenina para reducir la pobreza, y han de buscar métodos innovadores de reducir las barreras económicas, sociales y políticas. Proporcionar a las mujeres condiciones de igualdad en el lugar de trabajo no sólo es acertado, sino también inteligente”.



© M. Crozet/OIT

Convenio sobre el **trabajo marítimo**

La ratificación por Bahamas imprime un nuevo impulso a la campaña

El Honorable Dion A. Foulkes, Ministro de Asuntos Marítimos y de Trabajo, con S.E. Theodore Brent Symonette, Vicepresidente y Ministro de Asuntos Exteriores, y Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Laborales Internacionales de la OIT.



© OIT Photo

El Gobierno de la Mancomunidad de las Bahamas ha ratificado el histórico Convenio sobre el trabajo marítimo (CTM), 2006, de la OIT. La medida supone un enorme paso adelante hacia la consecución del objetivo de la entrada en vigor del Convenio en los próximos años, y acerca a la OIT al cumplimiento del requisito para tal vigencia, a saber, la ratificación del Convenio por un mínimo de 30 Estados miembros que, conjuntamente, concentren no menos del 33% del tonelaje bruto mundial.

NASSAU, Bahamas – Mediante el CTM, al que en ocasiones se denomina “superconvenio”, gobiernos, armadores y trabajadores del mar acordaron un amplio conjunto de requisitos internacionales para proteger las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar y promover la buena calidad del trabajo en un sector de rápido crecimiento como el marítimo. El Convenio, concebido para proteger a los más de 1.200 millones de marinos del mundo, trata las realidades y necesidades cambiantes de un sector que maneja el 90% del comercio mundial.

La medida convierte a Bahamas en el tercer país de importancia en el sector marítimo en el mundo, tras Liberia y la República de las Islas Marshall, que ratifica el Convenio adoptado por la 94ª Conferencia Internacional del Trabajo (marítima) en Ginebra, en febrero de 2006. Bahamas es el tercer mayor Estado de abanderamiento del mundo.

“Esto (la ratificación) demuestra el continuo compromiso de Bahamas con las normas internacionales

del trabajo y la OIT”, señaló Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, al recibir el instrumento de ratificación de manos de las autoridades de Bahamas. “Ilustra, además, el liderazgo de Bahamas en el sector marítimo y su determinación para asegurar la buena calidad en el mismo, sobre la base de un sólido fundamento socioeconómico y del respeto al medio ambiente y a las condiciones de trabajo decente para los marinos”, agregó Doumbia-Henry.

“Bahamas jugó un papel fundamental en el desarrollo y adopción final de este super Convenio”, señaló por su parte Dion A. Foulkes, senador y Ministro de Asuntos Laborales y Marítimos del citado país. “Me siento orgulloso, como Ministro de ambas carteras, de haber podido ratificar este Convenio”. Bahamas ha demostrado su compromiso para asegurar que los buques que enarbolan su bandera sean empresas de transporte de alta calidad. Esto implica asegurar el respeto de condiciones de trabajo decente para los marinos que trabajan en dichos buques”, sostuvo Foulkes.

Este Convenio pionero establece una “carta de derechos” de la gente de mar, y se pretende que sea el “tercer pilar” en la regulación del transporte marítimo internacional, como complemento de los principales convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI) sobre protección medioambiental y seguridad de los buques. Establece asimismo un sólido mecanismo de cumplimiento y ejecución de sus disposiciones basado en la inspección y la certificación por parte del Estado de abanderamiento de las condiciones de trabajo y vida a bordo de las embarcaciones. A tal mecanismo hay que añadir la inspección de estos buques por parte de los Estados rectores de cada puerto, con el fin de garantizar el cumplimiento permanente entre inspecciones.

El Convenio contiene también disposiciones que permiten mantener su actualización en cuanto a las necesidades del sector y contribuyen a conseguir una aplicación y una ejecución universales. En él se establecen requisitos mínimos para que la gente de mar trabaje en una embarcación, y contiene disposiciones sobre condiciones de empleo, horarios de trabajo y descanso, alojamiento, instalaciones de ocio, alimentación y servicio de fonda, protección de la salud, asistencia médica, acceso a instalaciones de bienestar y seguridad social.

Véase asimismo Mediateca, pág. 46, para obtener una descripción del Compendio de instrumentos sobre el trabajo marítimo que deben publicarse en julio de 2008.

El Consejo de Administración de la OIT concluye su 301ª sesión



© OIT Photo

La 301ª sesión del Consejo de Administración de la OIT, celebrada del 6 al 20 de marzo, fue testigo de una importante declaración a cargo de Robert B. Zoellick, Presidente del Banco Mundial, sobre el refuerzo de la cooperación con la OIT, así como de diversos debates de amplio alcance entre los miembros representantes del gobierno, los empleadores y los trabajadores, sobre los derechos laborales básicos en Myanmar, Colombia, Belarús y otros países.

GINEBRA – En su primera intervención ante un órgano especializado de las Naciones Unidas desde su designación como Presidente del Banco Mundial, el Sr. Zoellick citó los crecientes vínculos con la OIT a la búsqueda de “una globalización inclusiva y sostenible”, y planteó diversas cuestiones de interés común para ambos organismos, entre las que figura la creación de empleo, los derechos laborales y otros elementos del Programa de Trabajo Decente de la OIT. Al dirigirse al Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización, señaló que su organización, la OIT y otros organismos internacionales deben intensificar sus esfuerzos para forjar una globalización capaz de “contribuir a superar la pobreza, promover un crecimiento respetuoso con el medio ambiente y generar oportunidades individuales y esperanza”.

“Acogemos favorablemente su experiencia y capacidad de reflexión”, afirmó, al destacar que la agenda del Banco Mundial “es altamente compatible con el Programa de Trabajo Decente”. Asimismo, señaló que el Banco está “muy complacido... para tratar de establecer una relación de trabajo más estrecha con la OIT en todos los temas de una agenda en la que intervienen además otros interlocutores” y de promover la cooperación con los mandantes tripartitos de la OIT en lo que S.E. Dayan Jayatilleka, de Sri Lanka, Presidente del Consejo de Administración, denominó “una alianza mediante el diálogo”.

“Tenemos una visión de una globalización inclusiva y sostenible”, aseguró. “En resumidas cuentas, de lo que tratamos aquí es de personas. De intentar mejorar el destino de las personas en todo el mundo. Y este empeño requiere empleos de calidad, mejores condiciones socia-

les, y oportunidades para el desarrollo individual en la consecución de las aspiraciones... No podemos abandonar a su suerte a las personas”.

Juan Somavía, Director General de la OIT, citó la creciente cooperación entre la OIT y el Banco Mundial, y señaló que los miembros tripartitos de la Organización pueden constituir un “conducto vital” para extender los esfuerzos encaminados a crear puestos de trabajo y atenuar la pobreza en todos los niveles del ámbito laboral. Afirmó que “el diálogo social reviste especial importancia en tiempos difíciles y que es un componente clave para la obtención de soluciones”, y que el tripartismo puede facilitar que se aúnen gobiernos, trabajadores y empleadores como “capital social” para abordar los retos de la globalización y el trabajo decente.

La conversación con el Sr. Zoellick tuvo lugar como parte de un debate sobre un informe de la OIT que analiza la crisis financiera mundial, su repercusión en las perspectivas del trabajo decente y las posibles respuestas mediante la formulación de políticas.

El Consejo de Administración examinó asimismo la situación del trabajo forzoso en Myanmar, revisó el Acuerdo Tripartito sobre Libertad Sindical y Democracia de 2006 suscrito por los representantes del Gobierno, empleadores y sindicatos de Colombia, debatió las acciones emprendidas por el Gobierno de Belarús para aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT de 2004 respecto a la libertad sindical y al derecho de sindicación, y aprobó el 349º informe del Comité de Libertad Sindical de la OIT, llamando la atención en especial respecto a los casos de Colombia y Myanmar. Por otra parte, avanzó en el tratamiento de la cuestión del trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico, al incluir ésta en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización en 2010.

(Para consultar el informe completo de los debates y las decisiones, véase www.ilo.org/governing_body).

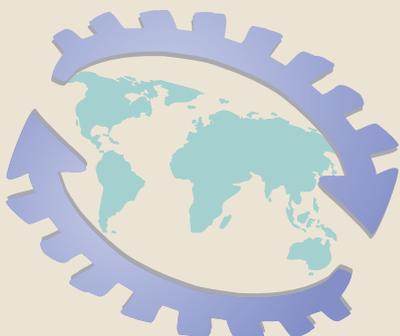


© OIT Photo

Todo sonrisas en el Consejo de Administración de la OIT: S.E. Dayan Jayatilleka, con Robert Zoellick.

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



© M. Crozet/OIT

La CE se convierte en el principal socio de la OIT en la ayuda al desarrollo

■ En 2007, por vez primera, la Comisión Europea se convirtió en el principal socio de la OIT en la implementación de las actividades de ayuda al desarrollo. Los fondos otorgados por la Comisión permiten a la OIT llevar a cabo diversos proyectos, entre los que figuran los relativos a la protección de los trabajadores migrantes y la lucha contra el tráfico de seres humanos en los países del Golfo, el desarrollo del empleo y las cualificaciones en Vietnam, la atenuación de la pobreza mediante la expansión del comercio y del empleo en cinco países ACP (de África, el Caribe y el Pacífico),

el reforzamiento de la protección social en la economía informal, y el desarrollo de la formación profesional en Bangladesh. Un nuevo acuerdo firmado por la Comisión Europea y la OIT a la conclusión de 2007 hará posible la financiación de varios proyectos encaminados a luchar contra el trabajo infantil mediante la educación en 12 países ACP.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT para la Unión Europea y los países del Benelux en Bruselas, en el teléfono: +32.02.736.5942; el fax: +32.02.735.4825 o la dirección de correo electrónico: brussels@ilo.org

Terremoto en Perú: 14.800 puestos de trabajo perdidos

■ Un informe conjunto a cargo de la OIT, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de Trabajo de Perú estima que se perdieron 14.800 puestos de trabajo en las provincias de Ica, Chincha y Pisco a raíz del terremoto de agosto de 2007, lo que representa una caída del 7,6% en el empleo. Las mujeres fueron el colectivo más gravemente afectado por tal pérdida. Aunque la capacidad de producción de las grandes empresas se restauró rápidamente, el terremoto ha tenido consecuencias duraderas para las empresas de menor tamaño y los trabajadores por cuenta propia. Por ejemplo, en la región



de Ica, el 83,7% de las casas resultaron dañadas, y un 65% quedaron completamente destruidas. Tales perjuicios han ejercido un efecto significativo en la economía informal, dado que un 19% de las familias llevaba a cabo alguna forma de actividad económica en su domicilio. Así, este tipo de actividad ha caído en un 86% desde el terremoto. La OIT ayuda a las víctimas de los terremotos mediante 13 proyectos para la retirada de escombros y la rápida reparación de la infraestructuras viarias.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en Lima, en el teléfono: +5116150300; el fax: +511 6150400; o la dirección de correo electrónico: oit@oit.org.pe

Impulsar el Programa de Trabajo Decente en la región árabe

■ En su discurso ante la 35ª Sesión de la Conferencia Árabe del Trabajo, celebrada en Sharm el Sheikh, Egipto, Juan Somavía, Director General de la OIT subrayó la necesidad de garantizar que los beneficios generados por el crecimiento económico se traduzcan en justicia social para los habitantes de la región árabe. El Sr. Somavía hizo hincapié en que “el modelo de globalización actual no está cumpliendo con la gente común. Vemos que crecen las disparidades, que aumenta el descontento, y que los enemigos de la seguridad humana en todas las sociedades atizan las llamas de la discordia”.

La Conferencia, a la que asistieron más de 500 participantes, congregó a altos representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores de los 22 Estados miembros de la OAT. El Sr. Somavía aprovechó la implementación de un plan de acción de dos años de duración con la Organización Árabe del Trabajo (OAT) para resaltar el renovado



Achim Steiner, junto a Juan Somavía, Director General de la OIT en el Foro Ministerial Mundial del Medio Ambiente celebrado en Mónaco.

liderazgo de su Director General, Ahmed Luqman. El plan conjunto contempla como objetivo abordar los retos regionales fundamentales como la generación de puestos de trabajo, especialmente para los jóvenes, la ampliación de la protección social y el diálogo social, y la promoción de los derechos en el trabajo. La creación de trabajo decente para todos es una cuestión urgente en una región que ha de abordar la necesidad de generar en torno a 100 millones de empleos en los próximos 20 años.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes en Beirut, en el teléfono: +961.1.752.400, el fax: +961.1.752.405 o la dirección de correo electrónico: beirut@ilo.org

Empleos verdes, globalización y cambio climático

Juan Somavía, Director General de la OIT subrayó el potencial que existe para la creación de empleos “verdes” respetuosos con el medio ambiente en un debate de expertos y una conferencia de prensa celebrados con ocasión del Con-

sejo de Administración/Foro Ministerial Mundial del Medio Ambiente organizado en Mónaco por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente. Más de 100 ministros de todo el mundo asistieron al Foro Ministerial Mundial del Medio Ambiente (GMEF), junto con importantes personalidades de la empresa, la economía, la ciencia, la Administración local, la sociedad civil, los sindicatos y diversos órganos intergubernamentales.

“El desafío que nos une va mucho más allá del medio ambiente. Se trata de la necesidad de realizar un cambio de envergadura en la forma en que producimos y consumimos, y en el compromiso de trabajar de manera conjunta para permitir que la economía y la sociedad realicen dicha transición de manera efectiva”, señaló el Sr. Somavía. “El objetivo de la iniciativa de Empleos Verdes es promover e identificar las numerosas innovaciones tecnológicas, las oportunidades de inversión, y el potencial para la creación de empresas y de empleo de calidad de una ruta de desarrollo sostenible”.



Una alianza global contra el trabajo forzoso

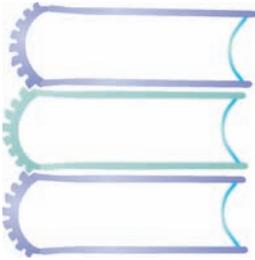
En febrero, el Foro de Viena para Combatir el Tráfico de Seres Humanos generó un nuevo impulso para la constitución de una alianza mundial encaminada a erradicar el trabajo forzoso en la próxima década, con el firme apoyo de los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Organizado por la coalición “UN.GIFT” de seis organismos intergubernamentales, el Foro puso de relieve el acuerdo universal existente respecto a la necesidad de transformar el clamor internacional contra el tráfico de personas y el trabajo forzoso en una alianza internacional propuesta por la OIT. De acuerdo con esta Organización, al menos 2,4 millones de mujeres, hombres y niños son víctimas de tráfico que da lugar a formas graves de explotación laboral o sexual en los países de destino,



tanto en los sectores de la actividad estructurada, como en la economía informal, lo que genera un beneficio anual estimado de 32.000 millones de dólares de Estados Unidos. En el Foro, la OIT organizó sesiones de gran asistencia sobre la gestión de las cadenas de suministro, la demanda de trabajo forzoso y de personas para su explotación sexual, y el papel de las organizaciones de empleadores, las empresas y los sindicatos en la lucha contra el tráfico de seres humanos, en las que los participantes debatieron las medidas pertinentes para prevenir esta forma de abuso.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Programa de Acción Especial para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT, en la dirección de correo electrónico: forcedlabour@ilo.org

MEDIATECA



■ **Freedom of Association in practice: Lessons learned**

Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2008. Conferencia Internacional del Trabajo, 97ª Sesión 2008, informe 1 (B) ISBN 978-92-2-119481-1. OIT, Ginebra, 2008. 30 dólares de Estados Unidos; 17 libras esterlinas; 23 euros; 35 francos suizos. Disponible asimismo en español y francés.

Este informe global de inestimable valor sobre la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva argumenta que la consecución del objetivo del trabajo decente para todos los hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana sólo es posible si se concede a estos hombres y mujeres la capacidad de opinar respecto al modo en que dicho objetivo repercute en sus condiciones de vida y de trabajo, así como en el desarrollo económico y social. Subraya la necesidad de procurar un entorno propicio en el ámbito de la legislación y de la práctica para facilitar la negociación colectiva y la resolución de conflictos, el buen funcionamiento de la administración laboral y la existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores sólidas.



■ **In defence of labour market institutions**

Janine Berg y David Kucera (dirs.) ISBN 978-92-2-119319-7. OIT, Ginebra, 2008. 95 dólares de Estados Unidos; 60 libras esterlinas; 80 euros; 125 francos suizos.

Esta obra constituye una valiosa contribución al debate de suma importancia sobre los méritos de las instituciones, las disposiciones y las políticas del mercado de trabajo, y sus costes económicos. Poniendo en cuestión la aseveración de que una excesiva regulación del mercado de trabajo da lugar a la rigidez del mismo y perjudica el crecimiento y el desarrollo, sobre todo en los países en desarrollo, plantea razones económicas y sociales para mantener ciertas políticas y normas, diferenciando entre las necesidades y los retos de los países con diversos niveles de renta.



■ **The global employment challenge**

Ajit K. Ghose, Nomaan Majid, Christoph Ernst ISBN 978-92-2-120305-6. OIT, Ginebra, 2008. 40 dólares de Estados Unidos; 22 libras esterlinas; 30 euros; 50 francos suizos.

Esta obra recoge un análisis pionero sobre la naturaleza y las características del empleo y las tendencias emergentes en el mundo actual, y ofrece una visión detallada y exhaustiva de los distintos retos a los que han de hacer frente los responsables de la formulación de políticas hoy en día.

Véase el artículo sobre esta obra en la página 30.



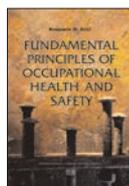
■ **Compendium of Maritime Labour Instruments**

ISBN 978-92-2-120454-1. OIT, Ginebra, 2008. 30 dólares de Estados Unidos; 18 libras esterlinas; 25 euros; 40 francos suizos.

Disponible asimismo en español y

francés.

Esta nueva fuente de consulta esencial recoge el texto completo del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, junto con una recopilación de normas asociadas, incluido el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003, núm. 185, el Convenio sobre el trabajo en el sector pesquero, 2007, núm. 188, y su correspondiente Recomendación, así como los Convenios fundamentales y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.



■ **Fundamental principles of occupational health and safety**

Segunda edición Benjamin O. Allil ISBN 978-92-2-120454-1. OIT, Ginebra, 2008. 34,95 dólares de Estados Unidos; 16,95 libras esterlinas; 25 euros; 40 francos suizos.

Basada en la disposición definida en las normas e instrumentos "esenciales" de la OIT en materia de salud y de seguridad en el trabajo (SST), en esta guía práctica sobre la formulación de políticas y programas eficaces de SST subraya aspectos fundamentales para la promoción y la gestión de los sistemas nacionales y empresariales de salud y seguridad en el trabajo. En esta segunda edición se abordan nuevas áreas de SST como la reciente norma de la OIT sobre la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo; el VIH/SIDA y el ámbito laboral, los sistemas de gestión de SST, y nuevas herramientas de información sobre seguridad química.

■ **Guide for the preparation of national action plans on youth employment**

Gianni Rosas y Giovanna Rossignotti ISBN 978-92-2-120616-3. OIT, Ginebra, 2008. 12,95



dólares de Estados Unidos; 7 libras esterlinas; 10 euros; 15 francos suizos.

Esta guía indispensable ha sido elaborada por la OIT con el fin de asistir a gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como a otras partes interesadas, como grupos de jóvenes, en la formulación de planes nacionales de acción sobre empleo juvenil.



■ **Eliminar la discriminación de los pueblos indígenas y tribales en el empleo y la ocupación**

ISBN 978-92-2-120519-7. OIT, Ginebra, 2007. 12 dólares de Estados Unidos; 7 libras esterlinas; 10 euros; 15 francos suizos.

Esta guía sobre el Convenio núm. 111 de la OIT proporciona un marco importante para promover los derechos de las mujeres y los hombres indígenas hacia la igualdad y el trabajo decente. Constituye asimismo una fuente de información esencial para los pueblos indígenas y sus representantes, y un instrumento para iniciar un diálogo con los responsables de la formulación de políticas y toma de decisiones, así como para un desarrollo más amplio de la comunidad, y subraya que el acceso equitativo de los pueblos indígenas a un trabajo decente que respete sus necesidades y aspiraciones no es sólo una cuestión de derechos humanos, sino un elemento crucial para la consecución de objetivos de desarrollo nacionales e internacionales.



■ **Consolidated good practices in education and child labour (con ocasión del Día Mundial contra el trabajo infantil)**

ISBN 978-92-2-1220734-4. OIT, Ginebra, 2007. 25 dólares de Estados Unidos; 15 libras esterlinas; 22 euros; 35 francos suizos.

Esta obra presenta algunas de las buenas prácticas en materia de educación y formación para la adquisición de las cualificaciones/destrezas más importantes identificadas por OIT-IPEC, que pueden utilizarse para formular estrategias de intervención encaminadas a erradicar y prevenir el trabajo infantil. Se trata de un primer paso para compartir los amplios conocimientos de OIT-IPEC en este campo, y para vincular la erradicación del trabajo infantil con la iniciativa de Educación Para Todos.



■ **Occupational Injuries Statistics from Household Surveys and Establishment Surveys: An ILO manual on methods**

Karen Taswell y Peter Wingfield-Digby ISBN 978-92-2-120439-8. OIT, Ginebra, 2008. 45 dólares de Estados Unidos; 25 libras esterlinas; 35 euros; 55 francos suizos.

Herramientas de reciente desarrollo para la

Herramientas de reciente desarrollo para la

recogida de datos sobre lesiones profesionales que complementan los datos recopilados mediante los sistemas de notificación. Directrices prácticas, explicaciones de los conceptos, planteamiento paso a paso, cuestionarios tipo y materiales docentes.



■ **Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization**
Segunda edición
Peter Auer, Ümit Efendioglu y Janine Leschke
ISBN 978-92-2-120456-5. OIT,

Ginebra, 2008. 29,95 dólares de Estados Unidos; 18 libras esterlinas; 25 euros; 40 francos suizos.

Esta alabada obra, exhaustivamente revisada y actualizada, da cuenta acreditadamente del modo en el que las PAMT (Políticas Activas del Mercado de Trabajo) pueden contribuir a que la globalización funcione mejor en favor de los intereses de los trabajadores de todo el mundo. Comprende un nuevo capítulo sobre la financiación de tales políticas.

■ **From conflict to cooperation: Labour market reforms that can work in Nepal**
Robert Klyoh



ISBN 978-92-2-120166-3. OIT, Ginebra, y Academic Foundation, Nueva Delhi, 2008.
24,95 dólares de Estados Unidos; 12,95 libras esterlinas; 30 francos suizos.

Esta obra revisa la historia de las relaciones laborales en Nepal, y analiza las críticas sobre el vigente sistema de relaciones laborales. Haciendo hincapié en la evolución económica general desde 1990, esta obra arroja luz sobre la manera en que la legislación y las instituciones laborales han influido en la inversión, el crecimiento y el empleo a largo plazo.

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. VOL. 147 (2008), N.º 1

■ **Hacia la flexibilidad gestionada: el renacer de la inspección de trabajo en los países latinos**

Michael J. Piore y Andrew Schrank, al examinar el papel de la inspección de trabajo en el contexto del renacer de la regulación del mercado laboral, distinguen entre el modelo latino, en el que los inspectores disponen de facultad para adaptar la ejecución de la normativa a las exigencias de las empresas, y el planteamiento menos flexible de los Estados Unidos. El modelo latino puede conciliar la regulación con la flexibilidad económica y convertir a los inspectores en tropas de choque de una campaña a favor del trabajo decente. Sin embargo, su vulnerabilidad respecto a conductas arbitrarias de los inspectores ha de abordarse mediante: la gestión de las culturas organizativas; la exposición y la sistematización de los conocimientos tácitos que subyacen a los criterios de los inspectores; y la investigación sobre la relación entre las normas del trabajo y las prácticas empresariales.

■ **Determinar los salarios mínimos en los países en desarrollo: fallos y remedios comunes**

Algunos países en desarrollo han fijado sus salarios mínimos en niveles excesivamente elevados o bajos para que constituyan una limitación importante para los empleadores. El artículo de Catherine Saget compara los salarios mínimos en todo el mundo, propone varias vías

para su medición en los países en desarrollo, y analiza si constituyen umbrales eficaces en dichos países. La segunda parte del artículo considera los factores institucionales que llevan a los países a establecer salarios mínimos en niveles extremos. La autora concluye que el salario mínimo se utiliza como instrumento de formulación de políticas con varios fines (negociación de sueldos, deflación y diálogo social), lo que da lugar a la ausencia de una base salarial, una negociación colectiva deficiente y a incumplimientos.

■ **Continuidad y cambio en el modelo social de Europa meridional**

Maria Karamessini destaca que, en los últimos 20 años, el modelo de la Europa meridional ha experimentado un cambio sustancial en todos los sentidos. Los cambios en las relaciones laborales, la determinación de salarios y la legislación sobre protección del empleo han tendido a elevar los sueldos y la flexibilidad laboral, así como a restringir la segmentación del mercado de trabajo. Con los cambios en el estado de bienestar se ha pretendido mejorar las destrezas de la población activa, cubrir brechas existentes en el terreno de la protección social, reducir desigualdades en la seguridad social y contener el crecimiento del gasto social. Sin embargo, la transformación institucional no ha eliminado los principales rasgos de

este modelo: la pronunciada segmentación del mercado de trabajo y el familismo; sin embargo, unas tasas de fertilidad extremadamente bajas son indicativas de los límites del familismo en el futuro cercano.

■ **¿Afecta el absentismo de los trabajadores a la productividad? El caso de los profesores**

En este artículo a cargo de Raegen T. Miller, Richard J. Murnane y John B. Willett se estudia la repercusión del absentismo del profesorado en la educación. Utilizando datos que abarcan tres cursos académicos y que comprende a 285 profesores y 8.631 alumnos, en su mayoría desfavorecidos económicamente, de un determinado distrito escolar urbano de los Estados Unidos, se analiza la presunción de que una parte sustancial del absentismo de los docentes es discrecional y que reduce la productividad (las calificaciones de los alumnos en matemáticas). Puesto que los profesores ausentes suelen ser sustituidos por otros menos cualificados, la intensidad y la coherencia de la instrucción puede reducirse: diez días de ausencia de un profesor redujeron la puntuación lograda por los alumnos en un porcentaje cercano al 3,3% de una desviación estándar, suficiente para aminorar la designación de algunos alumnos en el sistema de aptitud del Estado y, por tanto, la motivación de éstos para culminar con éxito sus estudios.

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/publms>. 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>.



microInsurance Innovation facility

PROTECTING THE WORKING POOR



Oficina
Internacional
del Trabajo

El Fondo de Innovación en Microseguros, una asociación entre la Organización Internacional del Trabajo y la Fundación Bill y Melinda Gates, ayudará a promover el trabajo decente para millones de personas de bajos ingresos en los países en desarrollo. A fin de apoyar el desarrollo de una cobertura de seguro valiosa para proteger a los trabajadores pobres, el Fondo participará, en los próximos cinco años (2008 a 2012) en cuatro tipos de actividades:

- 1** Ofrecer **subvenciones para la innovación**, con miras a estimular nuevas ideas y probar enfoques innovadores sobre la prestación de mejores productos de microseguros en mercados poco o nada atendidos.
- 2** Crear un mercado de **asistencia técnica**, apoyando el desarrollo de los proveedores de dicha asistencia y cofinanciando al mismo tiempo la demanda.
- 3** Llevar a cabo **investigaciones** para analizar el impacto de los seguros sobre la capacidad de gestión de riesgos de hombres y mujeres pobres, e identificar modelos eficaces.
- 4** **Difundir las lecciones** aprendidas entre los actores clave.

En los próximos cinco años, el Fondo otorgará entre 40 y 50 subvenciones para la innovación por un total de 18 millones de dólares estadounidenses

¿Qué son los microseguros? Los microseguros son un mecanismo establecido para proteger a las personas de bajos ingresos contra riesgos específicos, a cambio de pagos periódicos de primas proporcionales a la probabilidad y el costo del riesgo en cuestión. Esta definición es fundamentalmente la misma que podría utilizarse para un seguro normal, salvo en lo que respecta al mercado objetivo claramente especificado: las personas de bajos ingresos. ¿Cuál debe ser el grado de pobreza de las personas para que su protección de seguro se considere una “microprotección”? La respuesta varía de un país a otro, pero, en general, el Fondo está orientado en lograr cobertura para las personas a las que los regímenes de seguro social o comercial prestan poca o ninguna protección. La OIT tiene particular interés en llegar con microseguros a las personas que trabajan en la economía informal.

Para más información
visite: www.ilo.org-socialfinance
o diríjase a: microinsurance@ilo.org