

Trabajo

REVISTA DE LA OIT

**“... todos los Miembros,
aunque no hayan ratificado
los Convenios en cuestión,
están obligados por el hecho
de pertenecer
a la Organización...”**

No. 25, junio/julio de 1998



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

86.ª Reunión
de la Conferencia
Internacional del Trabajo

Trabajo

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

- Jefe de edición:
Thömas Netter
- Edición alemana:
Hans von Rohland
- Edición árabe:
Khawla Mattar
Oficina de la OIT en Beirut
- Edición española:
en colaboración con la
Oficina de la OIT en
Madrid
- Directora de producción:
Kiran Mehra-Kerpelman

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 las OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Los textos y las fotos pueden reproducirse libremente, mencionando la fuente. En tal caso se agradece el envío de ejemplares.

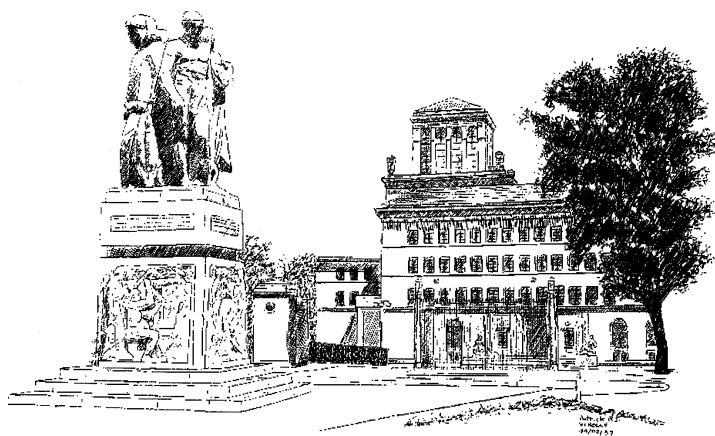
La correspondencia debe dirigirse a la Oficina de Información y Prensa de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza

Tel. +4122/799-7912
Fax +4122/799-8577
<http://www.ilo.org>

Los lectores en Estados Unidos deben remitir su correspondencia a la International Labor Office, Washington Branch, 1828 L Street, N.W., Suite 801, Washington, DC 20036, Tel.: +202/653-7652 Fax: +202/653-7687

Impreso por FARESO, S.A.
Madrid

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



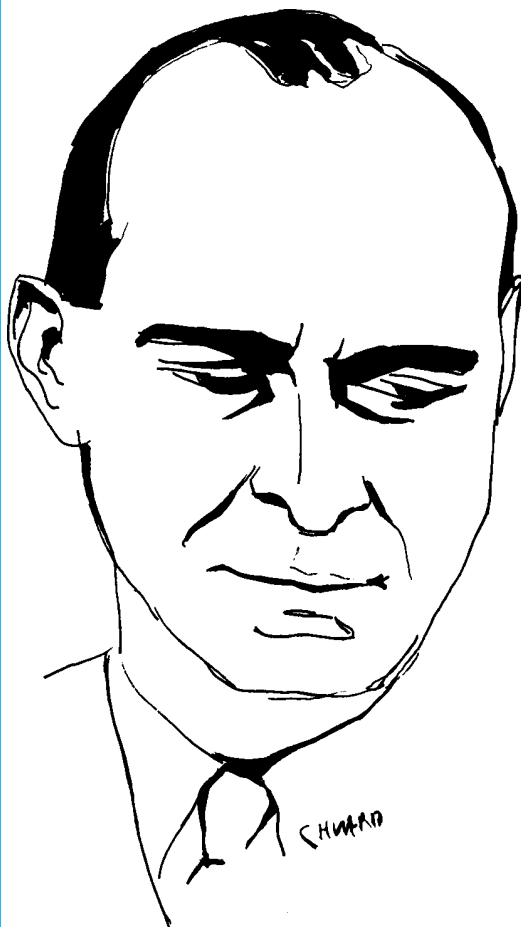
La OIT en la historia

Entre dos eras: Hace 50 años

Para la OIT, junio de 1948 –hace exactamente medio siglo– marcó el fin de una era y el comienzo de otra.

El día 12 de ese mes, los 32 miembros del Consejo de Administración de

la Organización (16 gobiernos miembros, 8 empleadores miembros y 8 trabajadores miembros) se reunieron en San Francisco y, en una rápida votación, eligieron a David Morse, Subsecretario de Trabajo de Estados Unidos, para el cargo de Director General. Este neoyorquino de 41 años, representante de su país en el Consejo de Administración, fue elegido casi por unanimidad (32 votos a favor y 2 abstenciones) y estaba destinado a convertirse en el



motor, no sólo de la revitalización de la Organización, sino también de una notable expansión de su actividad.

Finalizaba así la era iniciada en 1919. A la muerte de Albert Thomas (*Véase Trabajo n° 22*) su puesto había sido ocupado sucesivamente por tres de sus más íntimos colaboradores: Harold Butler, John Winant y Edward Phelan, que siguieron la línea fijada en 1919, consistente en fortalecer las estructuras de la Organización, asentar firmemente su autoridad, desarrollar los servicios y enriquecer el ordenamiento normativo con una serie de importantes convenios, incluidos los relativos al tiempo de trabajo, las enfermedades profesionales y la edad mínima.

Sobre todo, la habilidad demostrada por estos dirigentes entre 1941 y 1946 había mantenido la OIT a flote a pesar del hundimiento de la Liga de las Naciones. Su titánico esfuerzo en los campos de la diplomacia y la organización permitió salvaguardar el espíritu de la OIT.

En 1948, el mundo se adentraba definitivamente en la posguerra. La OIT, «repatriada» a Ginebra y apoyada en la famosa «Declaración de Filadelfia», se encontraba en situación de afrontar los retos de su tiempo. El nuevo Director General, plétórico de energía juvenil, se esforzaba por hacer florecer las semillas plantadas por sus predecesores y pioneros en la empresa, al tiempo que abría nuevos horizontes. En ese esfuerzo, contó con un equipo excepcional de colaboradores curtidos por la experien-



Siegfried Balmer

La Galería de la Fama del Mundo del Trabajo de Estados Unidos ha dedicado una placa a honrar la memoria de David Morse, que también ha dado póstumamente su nombre a una calle de Ginebra.

cia de los períodos bélico y de la guerra: el abogado británico Wilfred Jenks, cerebro y «memoria» de la OIT, en la que había pasado toda su vida profesional, y el sindicalista belga Jeff Rens, «corazón y agallas» de la Organización, en palabras de un antiguo funcionario.

Los logros de la OIT durante este período, tanto en el plano de la «producción», como en el aumento de su influencia, son impresionantes. Se han elaborado y promulgado normas fundamentales en el ámbito de los derechos humanos, como el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En diciembre de 1948 se puso en marcha el Programa de Cooperación Técnica, que comprendía diversas iniciativas en

relación con la mano de obra, los trabajadores migrantes y la formación profesional, y que luego conocería una rápida expansión en beneficio de diversos países africanos, latinoamericanos y asiáticos. Muchos de estos países, recién independizados por entonces, deben al programa los elementos básicos de su infraestructura social. El Programa de Cooperación Técnica culminó en el Programa Andino, en el que se volcó Jeff Rens. El número de Estados miembros de la OIT pasó de 58 en 1949 a 70 en 1955, 80 en 1958 y 121 en 1969, al cumplirse el quincuagésimo aniversario de la fundación de la Organización, que coincidió con la concesión del Premio Nobel de la Paz en reconocimiento a sus logros.

David Morse, que se retiró en 1970 y falleció veinte años más tarde, tenía buenas razones para sentirse orgulloso de su contribución a todos estos proyectos. Ginebra ha querido rendir homenaje a su memoria dando a una de sus calles, inaugurada en 18 de marzo de este año, el nombre de *Allée David Morse*.



Jacques Maillard

SUMARIO

● *Informe: La crisis financiera asiática dista mucho de estar superada 6*
¿CUANDO FINALIZARA?

Según un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el castigo que la crisis financiera inflige a las naciones asiáticas continuará incrementándose durante 1998, debido, en buena medida, a la falta de unas respuestas políticas adecuadas. Se precisan nuevas iniciativas para paliar los desastrosos efectos sociales del creciente desempleo.



● *Venta a casa, pero no voluntariamente 10*
LA CRISIS ECONOMICA PROVOCA UN FLUJO MIGRATORIO «INVERSO»

Millones de migrantes ilegales en el Sudeste asiático sufren los embates de la crisis económica. Otrora bien acogidos en las economías deficitarias en mano de obra de los «tigres asiáticos», estos trabajadores afrontan los rigores crecientes de unas políticas de inmigración que se endurecen a medida que crece el desempleo de los nacionales. Leyla Alyanak, periodista de Bangkok, analiza la difícil situación de los afectados por este nuevo flujo migratorio «inverso».



● *La OIT celebra una reunión tripartita sobre la crisis asiática 12*
CONSENSO: SE PRECISAN PROGRESOS SOCIALES

En el informe de la reunión tripartita de alto nivel de la OIT sobre respuestas sociales a la crisis financiera en los países del Este y el Sudeste asiáticos, celebrada entre el 22 y el 24 de abril, se afirma que las naciones convienen en que se precisan progresos y mejoras sociales.

● *86ª Conferencia Internacional del Trabajo 13*
FRANQUEAR EL ULTIMO OBSTACULO: LA CONFERENCIA DE LA OIT ADOPTA UNA DECLARACION DE DERECHOS Y BUSCA ACABAR CON LOS ABUSOS DEL TRABAJO INFANTIL

Los delegados adoptaron una solemne Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en la que los 174 Estados miembros de la Organización se comprometen a respetar los principios que informan las siete normas laborales fundamentales y a promover su aplicación universal. Después de acoger a los niños que habían protagonizado la marcha, la Conferencia concluyó su primera ronda de debates sobre un proyecto de Convenio relativo a las peores formas de trabajo infantil y exhortó a los miembros a tomar medidas que mejoren las perspectivas de empleo de los jóvenes.



● *Informe de Sialkot 18*
INFORME ESPECIAL: JUGAR LIMPIO Y GANAR

La protección de la infancia es uno de los elementos esenciales de la búsqueda por la justicia social y la paz universal. Actualmente, el Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil sirve de marco de apoyo a los proyectos que se ejecutan en más de 50 países. El programa que se desarrolla en la industria del cosido de balones de fútbol en Sialkot, Pakistán, es un modelo de creación de unas condiciones que permitan al gobierno prohibir, limitar y regular gradualmente el trabajo infantil. Kiran Mehra-Kerpelman, de la OIT, informa de su misión en Sialkot y pone de relieve las conclusiones de un grupo de periodistas que la acompañó en el viaje.



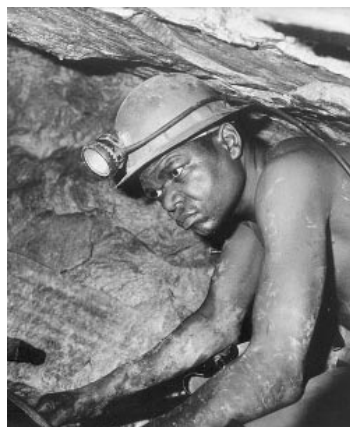
- *A medida que aumentan las telecomunicaciones, crecen las oportunidades de trabajo* 22

CREAR MAS Y MEJORES PUESTOS DE TRABAJO: NUEVAS EMPRESAS, NUEVAS TECNOLOGIAS E INTERNET PRODUCIRAN UN CRECIMIENTO DEL EMPLEO A LARGO PLAZO

El aumento de la competencia planteará nuevos desafíos a los trabajadores de los sectores de correos y telecomunicaciones en todo el mundo. Además, un nuevo informe de la OIT señala que unas comunicaciones más rápidas y mejores significarán también grandes cambios en la naturaleza de los puestos de trabajo que ocupan hoy millones de trabajadores, sobre todo mujeres, en todo el mundo.

Sección Noticias 24

- *Informe: La Conferencia de Washington busca posibles soluciones para los trabajadores discapacitados*
- *Revisión: Michel Bonnet, autor de «Una mirada a los niños trabajadores», examina la entrada prematura de los niños en el mundo del trabajo en nuestros días*
- *El VIH/SIDA en el lugar de trabajo: un nuevo estudio de la OIT advierte progresos, pero también más necesidades que atender*
- *Indonesia pone en libertad a sindicalistas detenidos y ratifica el Convenio núm. 87*
- *Bill Clinton, Presidente de los Estados Unidos, se refiere a la OIT en una reunión de la OMC*



Secciones

LA OIT EN LA HISTORIA 2

Entre dos eras: hace 50 años se produjo el final de una era y el comienzo de otra para la OIT

PLANETA TRABAJO 30

Empleo, desempleo, noticias económicas, el SIDA en el lugar de trabajo, cuestiones laborales y condiciones y horarios de trabajo

RECORRIDO POR LOS CONTINENTES 32

Crecimiento del desempleo y migración de mano de obra en Sudáfrica, Más y mejores trabajos para las mujeres, Las mujeres en los sindicatos, Nuevos puestos de trabajo y viviendas asequibles, Trabajadores extranjeros en la Europa oriental, Medio ambiente, Seguridad social, etc.

PANORAMA INFORMATIVO: LA OIT EN LA PRENSA 34

Crisis asiática, la Conferencia Internacional del Trabajo copan los titulares

MEDIATECA 37

EL PROGRAMA DE EMPLEO Y POLITICA DE INVERSIONES 39

Creación de empleo mediante la utilización de recursos locales para el desarrollo de infraestructuras



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

¿Cuándo finalizará?

Informe: La crisis asiática dista mucho de tocar fondo y se prevé un aumento de la pobreza y del paro

Según un reciente informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹, el castigo que la crisis financiera inflige a las naciones asiáticas continuará incrementándose durante 1998, debido, en buena medida, a la falta de unas respuestas políticas adecuadas. Se precisan nuevas iniciativas para paliar los desastrosos efectos sociales del creciente desempleo.

La crisis financiera que azota el continente asiático parece poder resumirse en tres palabras: sufrimiento, sufrimiento y más sufrimiento. Millones de desempleados en los países más afectados; despidos generalizados en los sectores de la construcción, los servicios financieros y la industria manufacturera; generalización del subempleo; contracción drástica de las rentas de los que todavía tienen trabajo. Y lo más trágico, según prevé el informe, la acusada tendencia hacia la reducción de la pobreza observada en estos países en los últimos 20 años, experimentará una inflexión.

Esa lúgubre imagen de la crisis financiera asiática se dibuja en un reciente informe de la OIT titulado «Efecto social de la crisis financiera asiática» preparado para la reunión tripartita de alto nivel sobre respuestas sociales a la crisis financiera en los países del Este y el Sudeste asiáticos, celebrada en Bangkok los días 22 al 24 de abril.

La OIT advierte que «la conjunción de un tremendo e imprevisto sufrimiento social, de una parte, y la falta de asistencia colectiva, de otra, constituye un fértil caldo de cultivo del malestar social».

Para empeorar las cosas, el efecto de estos fenómenos aumentará por la «ausencia de un sistema significativo de seguridad social». La inmensa mayoría de los trabajadores desplazados tienen muy pocas perspectivas de recibir algún tipo de ayuda y habrán de buscarse la vida

como puedan. La OIT advierte que «esta conjunción de un tremendo e imprevisto sufrimiento social, de una parte, y la falta de asistencia colectiva, de otra, constituye un fértil caldo de cultivo del malestar social».

El interés se centra en Indonesia, Tailandia y la República de Corea

El informe de la OIT, basado en los últimos datos conocidos, se centra primordialmente en Indonesia, Tailandia y la República de Corea. Aunque el informe sirvió de documento de trabajo para los gobiernos, sindicatos y organizaciones empresariales asistentes a la reciente conferencia de Bangkok, su mensaje no ha perdido actualidad. A continuación un resumen por países de los resultados del informe:

Indonesia: La tasa de paro prevista para Indonesia en 1998 oscila entre el 8 y el 10 por ciento –esto es, de 7,9 a 9,2 millones de trabajadores– en función de la tasa de incremento del PIB estimada para el año (entre un crecimiento cero y una contracción del 5 por ciento). Esta cifra contrasta con la tasa de desempleo del 5 por ciento registrada en 1996.

A pesar de sus grandes progresos en la reducción de los niveles de pobreza, en 1996 había en Indonesia 22 millones de personas viviendo por debajo de la línea oficialmente establecida de la pobreza. Esta cifra se incrementará sensiblemente a medida que la crisis actual se desarrolle. La inflación y el aumento desproporcionado del precio de los alimentos y artículos de primera necesidad contribuirán

a exacerbar la pobreza. En el informe se asegura que «el típico mecanismo de una elevada inflación de los precios de la alimentación, conducente a un aumento de los niveles de pobreza absoluta, parece haber hecho su aparición. Resulta ilustrativo al respecto que la cantidad de arroz que puede comprarse con el salario mínimo diario (5.800 rupias) se redujo de 6,28 kilos en enero de 1997 a 4,76 kilos a finales de diciembre de ese año».

República de Corea: El desempleo aumenta rápidamente en la República de Corea, donde el número de parados aumentó, de 451.000 (2,3 por ciento) en octubre de 1997, a un nivel sin precedentes de 1.240.000 (4,7 por ciento) en febrero de 1998. Los más afectados son los recién graduados y los jóvenes que buscan su primer empleo. Según el informe, «en el último trimestre de 1997, la tasa de paro juvenil se situaba en el 7,4 por ciento para el grupo de edad de 20 a 24 años y en el 11,8 por ciento para el de 15 a 19 años». No se prevé una inflexión de la situación en el futuro cercano. El Ministerio de Trabajo ha revisado recientemente sus previsiones y estima ahora que el número de desempleados rebasará el millón y medio entre marzo y mayo, y que la tasa de desempleo ajustada estacionalmente alcanzará una nueva cota del 7 por ciento.»

Al mismo tiempo, los salarios reales, que habían experimentado un acusado incremento durante los últimos 30 años en la república de Corea, se redujeron en un 2,3 por ciento en el último trimestre de 1997. El ingreso real de los núcleos familiares en valores constantes experimentó su primera contracción desde el tercer trimestre de 1981 al reducirse en un 4,4 por ciento,



Keystone

Tailandia: La situación de pleno empleo existente en Tailandia antes de la crisis tenía su reflejo en la presencia creciente de inmigrantes extranjeros. Sin embargo, a finales de 1997 se estimó que el número de desempleados ascendería a 1.170.000, esto es, alrededor del 3,4 por ciento de la población activa. «Las actuales previsiones del Gobierno son de un incremento del desempleo hasta situarse justo por debajo de los dos millones a finales de 1998, para un porcentaje del 5,6. No obstante, es posible que estas previsiones resulten excesivamente optimistas, dado que se basan en una estimación de crecimiento cero. En efecto, las autoridades tailandesas prevén actualmente una tasa de crecimiento negativa mínima del 3,5 por ciento en 1998.

A pesar de que las previsiones de inflación se sitúan en un 15 por ciento para 1998, muchas empresas han reducido los salarios nominales. Así, los ingresos mensuales de los altos directivos del muy castigado sector financiero se han reducido entre el 10 y el 30 por ciento, al tiempo que se han congelado los salarios de los trabajadores de los niveles inferiores. En otros sectores, la reducción de los salarios y de las gratificaciones anuales —que tradicionalmente han constituido un elemento importante de la remuneración global— «han sido la respuesta común a la coyuntura económica».

Mujeres y migrantes

Su posición desigual en el mercado de trabajo y su concentración en las modalidades más precarias del trabajo asalariado han supuesto para la mujer una mayor vulnerabilidad a la crisis que azota la región. Aunque no existen datos fiables, todo indica que los despidos por razón del sexo son práctica común. La discriminación laboral de la mujer suele llevar aparejada una menor cobertura social, allí donde existe, y menor indemnización por despido. Además, las mujeres afrontan serias dificultades para acceder a créditos y a los programas de promoción en el empleo.

La perspectiva de los trabajadores extranjeros es igualmente sombría (*Véase «La crisis económica asiática provoca un flujo migratorio «inverso»», págs. 10-11*). La escasez de mano de obra en las economías de los «tigres» del Sudeste asiático hizo que su número aumentase, de alrededor de un millón en 1980, a 6,5 millones a mediados de 1997. Muchos de estos trabajadores carecen de documentación y están expuestos a ser detenidos y repatriados en cualquier momento. Sin embargo, es improbable que las medidas represivas, por sí solas, contribuyan a cortar el flujo de migrantes clandestinos. Según el informe, «se prevé que el tráfico de trabajadores migrantes clandestinos se incrementa» como resultado del au-

mento de la presión migratoria en los países más afectados.

Una respuesta inadecuada

Frente a la profunda crisis y a pesar de los esfuerzos por controlar sus costes sociales, según el documento de la OIT, «la impresión global es que, hasta ahora, la respuesta ha sido inadecuada».

Aunque se han adoptado medidas para contener el número de despidos y salvar empresas viables con problemas temporales de liquidez a través de la «cooperación activa entre trabajadores y empleadores», aquéllas han influido escasamente en el desarrollo de los acontecimientos. Según el informe, en la República de Corea «los sindicatos de empresa no han podido, en general, negociar soluciones alternativas a los despidos ni mitigar los costes sociales de los mismos», a pesar de los «indicios de que la mayoría de los sindicalistas habrían estado dispuestos a aceptar la reubicación dentro de la empresa o una reducción de salarios si los dueños de los *chaebol* hubiesen realizado sinceros esfuerzos por reestructurar sus explotaciones y evitar los despidos».

En Tailandia, el bajo nivel de organización en el lugar de trabajo implica que, incluso si la negociación colectiva hubiese servido para encontrar alternativas a los despidos, se habría aplicado a una exigua minoría de la población activa».

Por su parte, en Indonesia, los sindicatos «han quedado tan debilitados por la pérdida de afiliación provocada por los despidos» que, siempre según el informe, algunos no han sido capaces de controlar el porcentaje de despidos que han afectado a sus propios afiliados.

Aparte de Corea, donde se están ejecutando diversos programas de fomento del empleo, las medidas de ayuda a los trabajadores desplazados se han limitado en gran parte a los proyectos de obras públicas intensivos en el uso de mano de obra, similares a los antiguos programas de mitigación de la pobreza, que se desarrollaban principalmente en las zonas rurales. «La cuestión fundamental en la crisis actual es saber si estos programas se pueden desarrollar en la medida suficiente y con la rapidez precisa para llegar a una vasta mayoría de personas que puede necesitar ayuda».

En el informe se indica que «el nivel limitado de protección social existente en muchos de los países de la región, especialmente en Indonesia y Tailandia, refleja la política socioeconómica dominante. Durante el período de crecimiento económico sostenido que precedió a la crisis se solía creer que la mitigación de la pobreza sería una consecuencia directa del crecimiento económico. En general, el desarrollo de unos sistemas de protección social basados en la redistribución y la solidaridad no ha constituido un objetivo prioritario. «El ahorro familiar e individual sigue constituyendo la red de seguridad, y la función del Estado a este respecto es relativamente secundaria.»

La importancia del diálogo social en la búsqueda de soluciones prácticas y en la desactivación de las mechas del «polvorrín social» varía sensiblemente entre los diversos países incluidos en el informe de la OIT. Ciertamente, Corea es el país en que la evolución de unas instituciones vigorosas dentro de la sociedad civil se ha acentuado más en los últimos años». La Comisión Tripartita coreana, creada el 15 de enero por representantes del Gobierno y de las organizaciones sindicales y empresariales, y el Acuerdo Social Tripartito, suscrito el 9 de febrero «se han convertido en ingredientes básicos del desarrollo de unas políticas económicas y sociales diseñadas para contener los costes sociales de la crisis financiera».

Según el informe, han contribuido a esta evolución factores como «la consolidación de la democracia política y civil, reflejada en el triunfo de Kim Dae-Jung, líder de la oposición, en las elecciones presidenciales del pasado mes de diciembre, y el considerable peso político y social del movimiento sindical, evidenciado por las huelgas generales convocadas a principios de 1997».

Por el contrario, en Tailandia, «el nivel de organización sindical es sumamen-

te bajo. Los 245.000 afiliados sindicales en todo el país representan únicamente el 3,5 por ciento de los 7 millones de trabajadores industriales del país, que, a su vez, constituyen únicamente la quinta parte de los 34 millones de personas que constituyen la población activa del país. En las circunstancias actuales, la función que la negociación colectiva podría desempeñar en la reducción negociada de los efectos sociales de la crisis sería meramente simbólica».

Aunque en Indonesia existen estructuras tripartitas, sus antecedentes no avallan, según el informe, «capacidad alguna para afrontar de forma eficaz los graves problemas sociales y laborales generados por la actual crisis financiera».

En el informe se aprecia que en la raíz del problema subyacen las continuas restricciones a la libertad de sindicación. Ni Corea ni Tailandia habían ratificado el Convenio de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87), si bien los acontecimientos políticos recientes han inducido a Indonesia a ratificar este convenio.

Lecciones para el futuro

Según el informe de la OIT, la superación de la crisis y del actual nivel de malestar social pasa por aplicar una política dúplice. La primera medida consiste

en promover la recuperación económica mediante la introducción de reformas estructurales. Se precisa una serie de medidas técnicas de corrección de diversas disfunciones de los sistemas financieros de los países afectados. Entre las cuestiones que deben abordarse, el informe subraya «la necesidad de aplicar unos instrumentos eficaces de control del nivel de exposición a la deuda externa de los agentes económicos privados, de poner unos límites prudentes a los coeficientes de endeudamiento de las empresas y de desalentar la inversión improductiva y especulativa.»

Según el informe, estas medidas son «absolutamente necesarias, aunque no suficientes. La crisis ha sido provocada no solo por la debilidad de las estructuras formales, sino también por la mediatización política del funcionamiento de los mercados. A menos que se controle este último fenómeno, ninguna reforma de los mecanismos reguladores e institucionales rendirá demasiados frutos.»

Para reducir el riesgo de futuras crisis, es preciso priorizar la vigorización de las políticas de empleo. Los despidos generalizados de estos últimos meses muestran que una elevada tasa de creación de puestos de trabajo vale muy poco si no se genera empleo sostenible. Como se señala en el informe, «buena parte de los puestos de trabajo perdidos desde el inicio de la crisis correspondían a las ac-



Jacques Maillard

Ginebra, 8 de junio de 1998, Conferencia Internacional del Trabajo: Michael Hansen, Director General de la OIT, saluda a Muchtar Pakpahan, Presidente de la confederación sindical independiente indonesia Serikat Buruh Sejahtera Indonesia. El 26 de mayo, el Sr. Pakpahan abandonó la prisión de Cipiang, en Yakarta, tras permanecer en ella desde 1996, acusado de subversión y de promover el malestar social. El Comité de Libertad Sindical de la OIT había venido exigiendo reiteradamente el sobreseimiento de los cargos formulados contra el sindicalista y su puesta en libertad (Véase la información dedicada a Indonesia en la pág. 27).

tividades vinculadas a unos sectores financiero y de la construcción sobredimensionados.»

El desarrollo de los medios de supervisar la reestructuración de las empresas y de facilitar la reubicación de los trabajadores despedidos requerirá un considerable esfuerzo, que supondrá vigorizar la labor de investigación y de análisis de políticas de los ministerios de trabajo, además del establecimiento de una estrecha relación de colaboración entre esos ministerios y los económicos. Habrá que contar con personal cualificado –actualmente escaso– en la elaboración y administración de una política dinámica de trabajo, así como en el diseño y ejecución de unos programas de creación directa de empleo para desempleados y subempleados.

Protección social

Sin embargo, como se apunta en el informe «no es posible separar la búsqueda de soluciones económicas para la crisis del tratamiento de sus consecuencias sociales». Como la época de las altas tasas de crecimiento seguras ha pasado, «se debe perseguir un nivel sustancialmente más elevado de protección social. Del mismo modo que la gran depresión de la década de 1930 forjó un nuevo contrato social en muchos países industrializados, la actual crisis asiática debe inducir la creación de un modelo de desarrollo con una mayor orientación social».

En el informe de la OIT se definen varias áreas que merecen especial atención:

● **Seguro de desempleo** – Este esquema permite «distribuir los costes de mitigar de forma equitativa entre todas las empresas las consecuencias sociales de una crisis, protegiendo así a los más afectados sin distorsionar la competencia entre las empresas. En el informe se asegura que «la experiencia indica que es posible financiar un sistema adecuado de seguro de desempleo mediante una tasa de cotización total de alrededor del 2 por ciento del ingreso del asegurado (...), abonable en partes iguales por las empresas y los trabajadores» y se asegura que «el cobro de las cotizaciones puede iniciarse enseguida».

● **Garantías de la indemnización por despido** – Aunque no es el sistema ideal de protección social de los desempleados, la indemnización por despido es práctica habitual en muchos de los países afectados. El problema reside en que algunas empresas no la abonan. La solución podrá provenir, en parte, de una política represiva más eficaz y, en parte también, del establecimiento de un siste-

ma de garantía de las indemnizaciones por despido que, como el vigente en la República de Corea, se podría combinar con una garantía del pago de los salarios atrasados en caso de quiebra de la empresa». En el informe se sugiere que el sistema «se financiaría con una modesta aportación de la empresa».

● **Red de seguridad social** – Por importante que sea, el seguro de desempleo significa muy poco para quienes buscan su primer empleo, para los trabajadores autónomos y para quienes trabajan en el sector informal. Debe existir una red de seguridad que asegure a las personas incluidas en esas categorías la cobertura de sus necesidades básicas y el sustento de quienes de ellas dependen». Sin embargo, el desarrollo de unos esquemas de asistencia social como el que existe, por ejemplo, en Hong Kong, llevaría años. Esto, sin embargo, no debe servir de pretexto para no hacer nada.» Una posibilidad consiste en «ofrecer trabajo en las obras públicas a cambio de un salario de subsistencia.» En el informe se reconoce que, si bien ésta es una solución simplista, «es probable que, a corto plazo, sea la única red de seguridad viable en la mayoría de los países azotados por la crisis».

● **Asistencia sanitaria** – «Es preciso ampliar los servicios, universalizar efectivamente el acceso a los mismos, lograr que sean más baratos para el usuario y, para los pobres, obviar costes del servicio.» En la política sanitaria deben incluirse medidas «que limiten el grado en que los prestadores de la asistencia sanitaria pueden aprovecharse de una coyuntura inflacionaria y que promuevan la ampliación de la cobertura sanitaria a los trabajadores despedidos».

● **Pensión mínima** – La crisis ha puesto de relieve la débil protección aportada por el ahorro personal. En efecto, muchos han perdido todo lo que tenían al derrumbarse los mercados de valores y quebrar las instituciones financieras, al tiempo que «sólo se han salvado de la devaluación y la inflación los muy ricos y los mejor relacionados.» Aunque todos reconocen la dificultad de desarrollar un sistema de seguridad social que abone prestaciones periódicas, las tendencias demográficas hacia un envejecimiento progresivo de la población hacen que «los países que no se esfuerzan ahora por introducir un sistema de pensiones van a experimentar serios problemas el siglo próximo. El problema se puede abordar creando «una pensión mínima básica» (...) financiada con los presupuestos generales. Por razones financieras, «la admisión en el sistema se debe basar, tanto

en la edad, como en los ingresos. En el documento se añade que el límite de edad tendría que ser bastante elevado –por ejemplo, por encima de los 70 años– y que el límite de los ingresos tendría que ser bastante modesto - superior a la línea de la pobreza, pero no mucho - con el objeto de garantizar un nivel de subsistencia a las personas que no pueden obtenerlo por otros medios.»

● **Sector informal** – Los millones de trabajadores del sector informal disfrutaban de escasa o nula protección social. Se les puede ayudar, bien implantando un sistema universal de pensiones, bien «buscando medios alternativos de financiar la asistencia sanitaria que reciben». Aunque no existen soluciones fáciles ni rápidas, «los gobiernos decididos a avanzar en esta dirección pueden lograrlo si abordan el problema simultáneamente en ambos sentidos, esto es, colaborando en la creación de amplios esquemas de seguros mutuos, al tiempo que incrementan progresivamente la cobertura del seguro obligatorio y mejoran la eficacia de su aplicación.

● **Grupos vulnerables** – En los programas y políticas destinados a mitigar los efectos de la crisis «se deben tomar en consideración las necesidades específicas de los grupos más vulnerables, como los niños y mujeres trabajadores y los migrantes». En el informe se examinan medidas concretas aplicables a cada grupo.

● **Normas internacionales de trabajo** – La ratificación de los siete convenios fundamentales de la OIT relativos al trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y la libertad de sindicación constituiría, indudablemente, una medida positiva.» Particular importancia reviste el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (núm. 87). El diálogo social preciso para conjurar el peligro de intranquilidad social precisa la existencia de «unos sindicatos libres, potentes y representativos que defiendan los intereses de los trabajadores y se constituyan en interlocutores válidos de los empleadores, las organizaciones empresariales y los gobiernos. El informe lamenta que «sin embargo, la realidad es que, en los tres países más afectados por la crisis –como en otras naciones de la región– estas condiciones no existen». □

¹ *Efecto social de la crisis financiera asiática.* Informe técnico para ser debatido en la Reunión tripartita de alto nivel sobre respuestas sociales a la crisis financiera en los países del Este y el Sudeste asiáticos, Bangkok, 22-24 de abril de 1998. Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, Bangkok, ISBN 92-111093-1.

El texto se encuentra en Internet: <http://www.ilo.org/public/english/60empfor/cdart/pub.htm>.

Millones de migrantes ilegales en el Sudeste asiático sufren los embates de la crisis económica. Otrora bien acogidos en las economías deficitarias en mano de obra de los «tigres asiáticos», estos trabajadores experimentan los rigores crecientes de unas políticas inmigratorias que se endurecen a medida que crece el desempleo de los nacionales. Leyla Alyanak, periodista de Bangkok, analiza la difícil situación de los afectados por este nuevo flujo migratorio «inverso».



Vuelta a casa, pero no

La crisis económica migratoria

Bangkok. Cuando la policía llamó a su puerta, Tooch saltó de la cama, aterrorizada. Cogió su bolso y se vistió como pudo antes de que la introdujesen en un autobús atestado que partió inicialmente hacia el centro de detención de inmigrantes de Bangkok y, más tarde, hacia la frontera camboyana.

Esta trabajadora fabril de 35 años de edad asegura que «no quería venir a Tailandia, pero no encontraba trabajo en mi país».

Tooch y su hermana Sinsi cayeron en una redada organizada por las autoridades tailandesas de inmigración contra los trabajadores ilegales.

Como millones de otros migrantes del Sudeste asiático, estos ilegales sufren los efectos de la recesión de unas economías que se resquebrajan ante los embates de la tormenta financiera. Los trabajadores ilegales, otrora codiciados en los tigres asiáticos cuyas economías eran deficitarias en mano de obra, se sienten cada vez menos deseados. Las políticas de inmigración se vuelven crecientemente restrictivas a medida que aumenta el desempleo entre los nacionales, y millares de hombres y mujeres indocumentados son repatriados, especialmente en Indonesia y Tailandia, como reacción a las carencias presupuestarias.

Tailandia e Indonesia han sido las naciones más afectadas. En Tailandia, la tasa de crecimiento se redujo, del 6 por ciento en 1996 a prácticamente cero en

1997, y las perspectivas para 1998 son todavía más sombrías. El horizonte de Indonesia es peor aún: de una tasa de crecimiento que se mantuvo en el 8 por ciento hasta finales del año pasado, a finales de 1998 se pasará, según estimaciones formuladas por los expertos antes de que la crisis económica de Yakarta degenerase en violencia, a un crecimiento negativo del 5 por ciento.

Los inmigrantes ilegales deben marcharse

A principios del año en curso, el Ministro de Trabajo tailandés anunció que 300.000 trabajadores extranjeros ilegales tendrían que abandonar el país antes de finales de junio de 1998 para dejar paso a algunos de los cerca de 2 millones de los tailandeses en paro, que reflejan la profunda inflexión ocurrida en un país que, en los días previos a la crisis, alardeaba de disfrutar virtualmente de un pleno empleo.

Malasia, el otro país del Sudeste asiático que ha adoptado severas medidas contra los trabajadores ilegales, tiene previsto deportar a 10.000 extranjeros indocumentados al mes durante 1998. Cerca de un millón de los 2,2 millones de extranjeros que viven en el país son indocumentados.

Las mujeres, las más castigadas

Las mujeres han resultado particularmente afectadas por los recortes de plantilla. En la década de 1970, las trabajadoras constituían alrededor del 15 por ciento de la fuerza de trabajo migrante en los países asiáticos; actualmente, en cambio, la mitad de las personas que buscan trabajar en el extranjero son mujeres. Según el informe publicado por la OIT en abril bajo el título de «Efecto social de la crisis financiera asiática», las mujeres «se concentran en las modalidades más precarias del trabajo asalariado y son más vulnerables al despido». Además, la fuerza de trabajo femenina se encuentra mucho más dispersa, lo que dificulta el contacto con las organizaciones sindicales.

Es posible que las deportaciones anunciadas por los gobiernos de Malasia y Tailandia hayan surtido menos efectos que los previstos. Ciertamente, algunos informes indican que los trabajadores deportados de Tailandia son casi inmediatamente reemplazados por nuevos inmigrantes clandestinos. Por su parte, en Malasia, donde se habían detenido 8.833 trabajadores ilegales en 1997, fueron aprehendidos 3.026 en sólo dos semanas de febrero del presente año.

Según Piyasiri Wickramasekara, Especialista en Políticas de Mercado del equi-



voluntariamente

a provoca un flujo o «inverso»

Jacques Maillard

po consultivo multidisciplinario del Este asiático (OIT/EASMAT): «Los sistemas administrativos no están demasiado desarrollados en las fronteras del Sudeste asiático. La repatriación de los trabajadores extranjeros es, como mínimo, una manifestación de la voluntad política de los gobiernos de abordar el problema. A menudo, los trabajadores consiguen infiltrarse rápidamente en el país, y esto produce resentimiento. Se corre el riesgo de que se les tome por chivos expiatorios».

Los grupos de activistas temen que la migración clandestina e ilegal aumente a medida que los controles fronterizos se endurezcan, y que la situación provoque un endurecimiento de las condiciones de vida de los trabajadores que permanezcan y un mayor abuso. En Tailandia se teme que el trabajo forzoso y la prostitución aumenten a medida que un mayor número de familias se hundan por debajo de la línea de la pobreza y traten de sobrevivir mandando a las hijas a trabajar fuera.

Los activistas de los derechos humanos se preocupan igualmente por las posibles repercusiones políticas en los países receptores de los deportados. Especial preocupación suscitan los birmanos que vuelven a una patria que no los quiere y los indonesios de la provincia de Aceh, en Sumatra, de la que muchos huyeron hace años durante una revuelta contra el Gobierno en favor de la independencia.

Se han producido asaltos a embajadas extranjeras en un intento desesperado por evitar la expulsión y han estallado disturbios en los centros de detención de los destinados a la deportación.

Estos migrantes ilegales se encuentran prácticamente indefensos contra los abusos, ya que muy pocos países del Sudeste asiático han suscrito los convenios que les aportarían protección.

Convenios de la OIT

El Convenio núm. 143 ofrece las mejores perspectivas para los migrantes ilegales. En el mismo se prevé la imposición de sanciones por los «desplazamientos clandestinos de migrantes con fines de empleo y por la contratación ilegal de migrantes», además de tutelarse diversos derechos, incluidos el de la equiparación en los salarios y prestaciones, el de apelación y el de gratuidad de la expulsión.

Aunque algunos convenios fundamentales de la OIT también tutelan los derechos de los trabajadores migrantes, sus ratificaciones habían sido escasas. Tanto el Convenio núm. 29, sobre el trabajo forzoso, y el núm. 98, sobre la negociación colectiva, disfrutaban de bastante apoyo en la región; en cambio, el Convenio núm. 111, sobre discriminación, sólo ha sido ratificado por Vietnam, y el núm. 138, sobre la edad mínima, lo ha sido exclusi-

CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO IMPORTANTES PARA LOS TRABAJADORES MIGRANTES

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)

Recomendación sobre migración de trabajadores (revisada), 1949 (núm. 86)

Recomendación sobre protección de los trabajadores migrantes (países subdesarrollados), 1955 (núm. 100)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)

Recomendación sobre representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 143)

Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)

Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 141)

Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 141)

Recomendación sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975 (núm. 149)

CONVENIOS SOBRE CUESTIONES DE SEGURIDAD SOCIAL Y PRESTACIONES RELATIVAS A LOS TRABAJADORES MIGRANTES O APLICABLES A LOS MISMOS

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)

Convenio sobre la seguridad social (normas mínimas), 1952 (núm. 102)

Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)

Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 1982)

Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)

Convenio sobre protección de los créditos de los trabajadores (insolvencia de los empleadores), 1992 (núm. 173)



vamente por Malaysia. Indonesia es el único estado del Sudeste asiático que ha ratificado el Convenio núm. 87, sobre libertad de sindicación. No obstante, se observan indicios de que la campaña en favor de la ratificación desarrollada por Michel Hansenne, Director General de la OIT, comienza a surtir efectos.

Voluntad de cooperación

Para Joachim Grimsman, especialista en Normas de Trabajo Internacionales de OIT/EASTMAT, «las cosas van mejorando. Se observa entre los países de la subregión una clara voluntad de colaboración, y las opiniones favorables a la ratificación, asunción y aplicación de estos convenios han ganado en influencia.

Camboya y la República Democrática Popular de Laos han propuesto a sus autoridades respectivas la ratificación de varios convenios; Filipinas ha firmado el núm. 138 e Indonesia se propone seguir sus pasos. En Tailandia existe el propósito de ratificar el núm. 100, y este año Malaysia ha ratificado los números 100 y 138.

Puestos de trabajo «3-D» «SALEPs»

Al margen de la carga política de la cuestión de la migración ilegal, el Sudeste asiático sufre aún escasez de mano de obra, especialmente en los trabajos denominados «3-D» (sucios, peligrosos y exigentes, palabras que en inglés comienzan por la letra D) o «SALEPs» (primeras letras de cada una de las palabras que componen la frase que en inglés se traduce por «despreciados por todos menos por los muy pobres»), expresión preferida por W.R. Bohning, Director del equipo consultivo multidisciplinario del Este asiático y el Pacífico (OIT/SEAPAT).

A pesar de las elevadas tasas internas de desempleo, muchos nacionales siguen despreciando estos trabajos poco apetecibles. Muchos empleadores prefieren contratar trabajadores ilegales, que son más «obedientes» y están dispuestos a hacer más por menos dinero. Según una encuesta recientemente realizada entre unas 500 empresas de Bangkok, el 56 por ciento apoyaban la deportación de los trabajadores ilegales y el 30 por ciento se oponían a la medida, alegando dificultades para encontrar sustitutos y el elevado coste de la mano de obra local.

Es probable que Tooch, Sinai y otros miles de deportados regresen en cuanto los funcionarios de inmigración se descuiden. La existencia de unas fronteras largas y permeables, de unos sistemas administrativos débiles e ineficaces y de la presión de la pobreza creciente e, incluso, del hambre, seguirán alentando el trabajo clandestino.

Consenso: Se precisan avances sociales

LA OIT CELEBRA UNA REUNION TRIPARTITA SOBRE LA CRISIS FINANCIERA ASIATICA

BANGKOK - La Reunión tripartita de alto nivel de la OIT sobre respuestas sociales a la crisis financiera de los países del Este y el Sudeste asiáticos culminó en un claro consenso sobre la gravedad de la crisis económica en curso y la necesidad de lograr progresos y mejoras sociales en una región que afronta un serio deterioro de las condiciones laborales y sociales.

La reunión, celebrada en Bangkok entre el 22 y el 24 de abril de 1998, se centró en torno a un informe de la OIT titulado «Efecto social de la crisis financiera asiática» (véase el artículo de portada) en el que se responsabilizaba a la falta de unas respuestas políticas adecuadas de los desequilibrios financieros que se espera que se prolonguen durante 1998. En el informe se vaticinaban elevadas tasas de desempleo y una inflexión de los progresos realizados en la lucha contra la pobreza, exacerbadas por la ausencia de redes de seguridad social. Asimismo, en el informe se examinaban las perspectivas de una recuperación sostenible.

Los participantes en la reunión reconocieron que estas perspectivas se centraban en el crecimiento económico sostenido preciso para impulsar el cambio social. Se hizo hincapié en la necesidad de una regulación adecuada de los sistemas financieros, una mejor gestión de las empresas y unos mercados que funcionen.

En la reunión se produjo un consenso en torno a una serie de medidas prioritarias, como una mejor supervisión estatal de los efectos de la política económica en el empleo, el desarrollo de los recursos humanos, programas de creación directa de empleo, recogida de información sobre los grupos vulnerables (en especial, sobre los menores y las mujeres trabajadores), adopción de unas políticas solventes de desarrollo de las empresas, creación de unos entornos económicos propicios a la inversión, aplicación de esquemas de seguro de desempleo, adopción de unas pensiones mínimas básicas, protección de los derechos y salarios de los trabajadores, mejora de los sistemas de seguridad social, respeto de la libertad de sindicación, fortalecimiento de la negociación colectiva y de las relaciones laborales y prevención de los costosos conflictos laborales.

Se registró igualmente un consenso entre los participantes en torno a la necesidad de mejorar la cooperación internacional, especialmente en el ámbito regional, y de unas consultas más estrechas entre los interlocutores sociales y las instituciones financieras internacionales en el diseño y aplicación de programas de ajustes económicos.

En la reunión se postuló que el respeto de las normas laborales internacionales constituía un elemento clave en la promoción de una colaboración social provechosa, y se alentó a los Estados a que secundasen la campaña lanzada por el Director General de la OIT Michel Hansenne, en favor de la ratificación de las normas internacionales fundamentales.

El señor Hansenne manifestó en el discurso de apertura que, tan esencial como la existencia de unas economías más maduras con redes de seguridad social y unas instituciones sociales más vigorosas era el desarrollo de democracias sociales y económicas más fuertes, basadas en el diálogo social y el respeto a los derechos de los trabajadores. Michel Hansenne manifestó a los periodistas que cubrieron la conferencia que «una de las causas de la crisis es la falta de democracia, y creemos que ya es hora de convencer a los electores de que deben forjarla».

Para Chuan Leekpai, Primer Ministro de Tailandia, se debe conferir idéntica importancia a las políticas de desarrollo económico y social. En la apertura de la reunión manifestó que «el desarrollo sostenido no puede coexistir con las desigualdades sociales ni con el deterioro de los recursos humanos».

Asistieron a la reunión de tres días de duración representantes de los gobiernos (ministerios de trabajo y de planificación) y de las organizaciones empresariales y sindicales de China, Indonesia, Malasia, Filipinas, República de Corea, Singapur, Tailandia, Vietnam y la Región Administrativa Especial de Hong Kong, además de directivos del Banco de Desarrollo Asiático, el Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial

Leyla Alyanak

Franquear el último obstáculo

La Conferencia de la OIT adopta una Declaración de Derechos y busca acabar con los abusos del trabajo infantil

Los delegados adoptaron una solemne declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, en la que los 174 Estados miembros de la Organización se comprometen a respetar los principios fundamentales que informan las siete normas laborales fundamentales y a promover su aplicación universal. La votación sobre una decisión que reafirma el compromiso de la comunidad internacional de defender los derechos fundamentales en el lugar de trabajo fue de 273 votos a favor y cero en contra, con 43 abstenciones.

En la Declaración se destaca que todos los Estados miembros tienen una obligación de respetar los principios fundamentales invocados, con independencia de que hayan ratificado o no los convenios correspondientes. Se incluye unas disposiciones para el seguimiento, que tratarán de «alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia.» (véase el texto completo de la Declaración en las págs. 14-15).

Un informe global valorará las actuaciones de conjunto y la eficacia del apoyo técnico de la Organización y determinará los futuros planes de acción para ayudar a los Estados miembros en su esfuerzo por promover estos principios y derechos fundamentales.

«Creo que podemos estar muy orgullosos de la Declaración que se acaba de adoptar. La OIT puede actuar ya sobre la base de un verdadero conjunto de valores sociales comunes.»

Michel Hansenne, Director General

La Conferencia, a la que han asistido más de 3.000 delegados de 157 países, entre ellos 127 ministros, abordó además otras cuestiones:

● Los delegados completaron la primera ronda de debates sobre un nuevo Convenio internacional concebido para erradicar las peores formas de trabajo infantil, entre las que se especifican el trabajo peligroso, la servidumbre por deudas, el trabajo forzoso o en condiciones

análogas a la esclavitud, y la dedicación de los niños a la prostitución, la pornografía y el tráfico de estupefacientes. El texto del Convenio y el de las Recomendaciones propuestas serán objeto de una segunda discusión, y se espera que sean adoptados en la Conferencia de 1999.

● Los esfuerzos para establecer un nuevo Convenio internacional sobre el trabajo en régimen de subcontratación no lograron suscitar suficiente consenso, y los delegados devolvieron el tema al Consejo de Administración de la OIT para una nueva consideración sobre la posibilidad de incluirlo en el orden del día de una futura Conferencia. Finalmente, la 86ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Recomendación sobre las condiciones generales para fomentar la creación de empleo en las pequeñas y medianas empresas.

● La Conferencia adoptó también una Resolución sobre el empleo juvenil, que llama a los Estados miembros a adoptar medidas específicas para aumentar las posibilidades de empleo de los jóvenes y a asegurarles protección en el trabajo. Estas medidas incluyen inversiones, educación, formación profesional, tutorías, acuerdos sobre trabajo flexible y creación de pequeñas y medianas empresas.

● La Conferencia celebró una sesión especial para examinar el informe del Director General sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados, en la que 39 oradores expresaron su preocupación por las dificultades que han aparecido en el proceso de pacificación. Durante el debate, los participantes señalaron que «no pueden existir mejoras permanentes en la situación de los trabajadores de los territorios ocupados sin desarrollo económico, formación para trabajadores y directivos, fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y empresarios e instituciones sociales más eficientes».

● La Conferencia incluyó también una Reunión Informal Tripartita a nivel ministerial sobre Más y Mejores Trabajos para las Mujeres. Los ministros se reunieron con empresarios y representantes de los trabajadores, así como con representantes de los mayores países contribuyentes y con agencias multi y bilaterales.

La 86ª Conferencia Internacional del Trabajo se vio honrada con la visita del Dr. Rafael Caldera, Presidente de la República de Venezuela, que se dirigió a la Conferencia en una sesión especial el día 9 de junio. Otro huésped distinguido, Mary Robinson, Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, se dirigió al plenario el 10 de junio. Kailash Satyarthi, uno de los principales organizadores de la Marcha Mundial, también habló a los delegados en la ceremonia inaugural de la Conferencia el día 2 de junio. Participaron un total de 127 delegados de nivel ministerial, así como Pascal Couchepin, Consejero Federal de la Confederación Helvética, en representación del Gobierno del país anfitrión de la OIT.

Nueva Declaración

La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo reafirma el compromiso de los Estados miembros de la Organización a «respetar, promover y hacer realidad de buena fe» el derecho de los trabajadores y empleadores a la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, así como a trabajar por la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la erradicación efectiva del trabajo infantil y la supresión de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración reitera asimismo la obligación de la Organización de «ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos», haciendo pleno uso de sus recursos, incluida la movilización de recursos externos, y alentando el respaldo de otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones.

La Declaración fue adoptada en la sesión plenaria de clausura, tras una serie de negociaciones maratónicas en el seno de la Comisión especial de la Conferencia, que deliberó sobre ella las dos semanas pasadas. El Director General de la OIT, Michel Hansenne, elogió la decisión como «un momento decisivo en la lucha para conquistar la justicia social en una economía mundializada».

**DECLARACION DE LA OIT R
Y DE DERECHOS FUNDAMENTALES
Y SU SEGUIMIENTO,
GINEBRA 18 D**

Considerando que la creación de la OIT procedía de la convicción de que la justicia social es esencial para garantizar una paz universal y permanente;

Considerando que el crecimiento económico es esencial, pero no suficiente, para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza, lo que confirma la necesidad de que la OIT promueva políticas sociales sólidas, la justicia e instituciones democráticas;

Considerando que, por lo tanto, la OIT debe hoy más que nunca movilizar el conjunto de sus medios de acción normativa, de cooperación técnica y de investigación en todos los ámbitos de su competencia y, en particular, en los del empleo, la formación profesional y las condiciones de trabajo, a fin de que en el marco de una estrategia global de desarrollo económico y social, las políticas económicas y sociales se refuerzan mutuamente con miras a la creación de un desarrollo sostenible de base amplia;

Considerando que la OIT debería prestar especial atención a los problemas de personas con necesidades sociales especiales, en particular los desempleados y los trabajadores migrantes, movilizar y alentar los esfuerzos nacionales, regionales e internacionales encaminados a la solución de sus problemas, y promover políticas eficaces destinadas a la creación de empleo;

Considerando que, con el objeto de mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, la garantía de los principios y derechos fundamentales en el trabajo reviste una importancia y un significado especiales, al asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades una participación justa en las riquezas a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano;

Considerando que la OIT es la organización internacional con mandato constitucional y el órgano competente para establecer Normas Internacionales del Trabajo y ocuparse de ellas, y que goza de apoyo y reconocimiento universales en la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo como expresión de sus principios constitucionales;

Considerando que, en una situación de creciente interdependencia económica, urge reafirmar la permanencia de los principios y derechos fundamentales inscritos en la Constitución de la Organización, así como promover su aplicación universal;

La Conferencia Internacional del Trabajo,

1. Recuerda:

a) que, al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;

b) que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2. Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:

a) la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;

b) la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

c) la eliminación efectiva del trabajo infantil; y

d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Reconoce la obligación de la Organización de ayudar a sus Miembros, en respuesta a las necesidades que hayan establecido y expresado, a alcanzar esos objetivos haciendo pleno uso de sus recursos constitucionales, de funcionamiento y presupuestarios, incluida la movilización de recursos y apoyos externos, así como alentando a otras organizaciones internacionales con las que la OIT ha establecido relaciones, de conformidad con el artículo 12 de su Constitución, a respaldar esos esfuerzos:

a) ofreciendo cooperación técnica y servicios de asesoramiento destinados a promover la ratificación y aplicación de los convenios fundamentales;

b) asistiendo a los Miembros que todavía no están en condiciones de ratificar todos o algunos de esos convenios en sus esfuerzos por respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios; y

c) ayudando a los Miembros en sus esfuerzos por crear un entorno favorable de desarrollo económico y social.

4. Decide que, para hacer plenamente efectiva la presente Declaración, se pondrá en marcha un seguimiento promocional que sea creíble y eficaz, con arreglo a las modalidades que se establecen en el anexo que se considerará parte integrante de la Declaración.

5. Subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales protectionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines, además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y su seguimiento.

Anexo

Seguimiento de la Declaración

I. OBJETIVO GENERAL

1. El objetivo del seguimiento descrito a continuación es alentar los esfuerzos desplegados por los Miembros de la Organización con vistas a promover los principios y derechos fundamentales consagrados en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia, que la Declaración reitera.

2. De conformidad con este objetivo estrictamente promocional, el presente seguimiento deberá contribuir a identificar los ámbitos en que la asistencia de la Organización, por medio de sus actividades de cooperación



Jean-Jacques Oechslis, Presidente de la OIT y Hansenne, Director General de la OIT



ILO/Georges Cabrera

● Mohan Kumar, un pequeño indio de doce años, quería saber si el edificio de la OIT era «la mayor OIT del mundo». Sin embargo, para el pequeño Mohan, esta primera visita a Ginebra en el marco de la Marcha Global contra el trabajo infantil a principios de junio, el acontecimiento era mucho más importante que la institución y su sede central.

Mohan recorrió un camino de espinas para llegar a la Conferencia Internacional del Trabajo. Vendido como trabajador forzoso al sector de producción de alfombras cuando contaba muy pocos años, trabajó en malas condiciones antes de ser liberado en el curso de una redada en el taller. Desde entonces ha estado acogido en un centro de rehabilitación de menores de Nueva Delhi, en el que asiste a la escuela. Cuando sea mayor, Mohan quiere convertirse en Comisario de Policía y así dirigir redadas en las áreas en que los niños más desamparados aún trabajan en condiciones que se asemejan a la esclavitud.

● Khokhan Raihan es de Bangladesh y le falta una pierna; sin embargo, se mueve con agilidad con la ayuda de sus muletas. Este niño de 15 años trabaja en un taller de soldadura eléctrica en el que lleva algunos años realizando lo que él denomina un «trabajo peligroso».

El Sr. A. Hakim, del Foro de Derechos de la Infancia de Bangladesh (Shishu Adhikar Forum), asegura que el pequeño «no asiste a la escuela, pero seguimos intentándolo. El mayor problema es que, incluso si conseguimos que estos chicos asistan a la escuela, la tasa de abandonos es muy elevada. Esto se debe, principalmente, a que los padres no quieren que vayan al colegio y prefieren que ganen dinero».

Kokhan asegura que perdió la pierna en un accidente de trabajo.

**RELATIVA A LOS PRINCIPIOS
FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO
EN SU 86ª REUNION,
E JUNIO 1998**

técnica, pueda resultar útil a sus Miembros con el fin de ayudarlos a hacer efectivos esos principios y derechos fundamentales. No podrá sustituir los mecanismos de control establecidos ni obstaculizar su funcionamiento; por consiguiente, las situaciones particulares propias del ámbito de esos mecanismos no podrán discutirse ni volver a discutirse en el marco de dicho seguimiento.

3. Los dos aspectos del presente seguimiento, descritos a continuación, recurrirán a los procedimientos ya existentes; el seguimiento anual relativo a los convenios no ratificados sólo supondrá ciertos ajustes a las actuales modalidades de aplicación del artículo 19, párrafo 5 e) de la Constitución, y el informe global permitirá optimizar los resultados de los procedimientos llevados a cabo en cumplimiento de la Constitución.

**II. SEGUIMIENTO ANUAL RELATIVO A
LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES NO
RATIFICADOS**

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. Su objeto es proporcionar una oportunidad de seguir cada año, mediante un procedimiento simplificado que sustituirá al procedimiento cuatrienal introducido en 1995 por el Consejo de Administración, los esfuerzos desplegados con arreglo a la Declaración por los Miembros que no han ratificado aún todos los convenios internacionales.

2. El seguimiento abarcará cada año las cuatro áreas de principios y derechos fundamentales enumerados en la Declaración.



Jacques Maillard

te de la Conferencia y Michel de la OIT, firman la Declaración.

B. Modalidades

1. El seguimiento se basará en memorias solicitadas a los Miembros en virtud del artículo 19, párrafo 5 e), de la Constitución. Los formularios de memoria se establecerán con el fin de obtener de los gobiernos que no hayan ratificado alguno de los convenios fundamentales información acerca de los cambios que hayan ocurrido en su legislación o su práctica, teniendo debidamente en cuenta el artículo 23 de la Constitución y la práctica establecida.

2. Esas memorias, recopiladas por la Oficina, serán examinadas por el Consejo de Administración.

3. Con el fin de preparar una introducción a la compilación de las memorias así establecida, que permita llamar la atención sobre los aspectos que merezcan, en su caso, una discusión más detallada, la Oficina podrá recurrir a un grupo de expertos nombrados con este fin por el Consejo de Administración.

4. Deberá ajustarse el procedimiento en vigor del Consejo de Administración para que los Miembros que no estén representados en el mismo puedan proporcionar del modo más adecuado las declaraciones que, en el curso de sus discusiones, pudieren resultar necesarias o útiles para completar la información contenida en sus memorias.

III. INFORME GLOBAL

A. Objeto y ámbito de aplicación

1. El objeto de este informe es facilitar una imagen global y dinámica de cada una de las categorías de principios y derechos fundamentales observadas en el período cuatrienal anterior, servir de base a la evaluación de la eficacia de la asistencia prestada por la Organización y establecer las prioridades para el período siguiente mediante programas de acción en materia de cooperación técnica destinados a movilizar los recursos internos y externos necesarios al respecto.

2. El informe tratará sucesivamente cada año de una de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales.

B. Modalidades

1. El informe se elaborará bajo la responsabilidad del Director General sobre la base de informaciones oficiales o reuniones y evaluadas con arreglo a procedimientos establecidos. Respecto de los países que no han ratificado los convenios fundamentales, dichas informa-

ciones reposarán, en particular, en el resultado del seguimiento anual antes mencionado. En el caso de los Miembros que han ratificado los convenios correspondientes, estas informaciones reposarán, en particular, en las memorias, tal como han sido presentadas y tratadas en virtud del artículo 22 de la Constitución.

2. Este informe será presentado a la Conferencia como un informe del Director General para ser objeto de una discusión tripartita. La Conferencia podrá tratarlo de un modo distinto al preaviso para los informes a los que se refiere el artículo 12 de su Reglamento, y podrá hacerlo en una sesión separada dedicada exclusivamente a dicho informe o de cualquier otro modo apropiado. Posteriormente, corresponderá al Consejo de Administración, en el curso de una de sus reuniones subsiguientes más próximas, sacar las conclusiones de dicho debate en lo relativo a las prioridades y a los programas de acción en materia de cooperación técnica que haya de poner en aplicación durante el período cuatrienal correspondiente.

IV. QUEDA ENTENDIDO QUE

1. El Consejo de Administración y la Conferencia deberán examinar las enmiendas que resulten necesarias a sus reglamentos respectivos para poner en ejecución las disposiciones anteriores.

2. La Conferencia deberá, llegado el momento, volver a examinar el funcionamiento del presente seguimiento habida cuenta de la experiencia adquirida, con el fin de comprobar si éste se ha ajustado convenientemente al objetivo enunciado en la Parte I.

La anterior es la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento, formalmente adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en el curso de la octogésima sexta reunión, clausurada en Ginebra el 18 de junio de 1998.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmamos la presente el día de la fecha, diecinueve de junio de 1998.

El Presidente de la Conferencia.

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo

ILO Georges Cabrera



Asegura que, un día, corría desesperadamente para subir a un autobús, para no llegar tarde al trabajo. Si llegaba tarde, podían despedirme en el acto. En la carrera, fui atropellado y perdí la pierna.»

● Mosaiful, de 14 años, va a la escuela y vive en el albergue del Foro de Derechos de la Infancia de Bangladesh. Aunque todavía vende caramelos y bombones en el tiempo libre, se muestra orgulloso de la

educación que recibe. Asegura: «Estoy enfadado con mi familia y no quiero vivir más con ella».

¿La causa? Era el menor de los hijos –hijastro– de una familia numerosa que emigró a Daca desde la aldea de Kushtiya. Nadie disponía de dinero para enviarlo a la escuela, así que el niño tuvo que salir a trabajar.

Asegura que «la escuela de mi ONG es ahora mi única familia».



Jacques Maillard

«En el mundo hay suficiente compasión. Esta compasión tiene que transformarse en una acción social en favor de los niños». Kaylash Satyarthi, caminando con los niños en la OIT de Ginebra durante la Conferencia Internacional del Trabajo.

Preocupación por la mundialización

El impulso para la Declaración nació de la preocupación con que la comunidad ve los procesos de mundialización y las posibles consecuencias sociales de la liberalización del comercio, expresada, sobre todo, en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social (Copenhague, 1995) y la Conferencia Mundial de la OMC que se celebró en Singapur (1996), que expresaron su apoyo a las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas y a la OIT como el órgano competente para establecer esas normas y ocuparse de ellas.

La Declaración «subraya que las normas de trabajo no deberían utilizarse con fines comerciales proteccionistas y que nada en la presente Declaración y su seguimiento podrá invocarse ni utilizarse de otro modo con dichos fines; además, no debería en modo alguno ponerse en cuestión la ventaja comparativa de cualquier país sobre la base de la presente Declaración y de su seguimiento.»

En su discurso ante la Conferencia, Michel Hansenne dijo que «ya era hora de que la OIT se dotase de los medios necesarios para responder a las consecuencias sociales de la mundialización de la economía.»

Refiriéndose a las preocupaciones expresadas durante el largo debate de la Comisión, el Sr. Hansenne dijo que el mecanismo de seguimiento, que es parte integrante de la Declaración, no busca sancionar ni condenar a nadie: «al contrario, se encamina a la promoción de los principios y de los derechos fundamentales que constituyen el objeto de la Declaración. Nada más y nada menos.»

A raíz de la Cumbre de Copenhague, la OIT lanzó una campaña intensiva entre sus Miembros para aumentar el número de ratificaciones de los Convenios básicos. Desde entonces se han registrado más de 80 nuevas ratificaciones y la campaña seguirá adelante para lograr la ratificación universal.

Actualmente son 37 los países que han ratificado la totalidad de los siete convenios¹. El Convenio núm. 87 (La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948) ha recibido 122 ratificaciones, que corresponden aproximadamente a un 70 por ciento de los miembros de la OIT. El Convenio núm. 98 (Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) ha recibido 138 ratificaciones, correspondientes, más o menos, al 80 por ciento de los Miembros de la OIT. El Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29, 1930) ha sido ratificado por 149 Estados miembros (84 por ciento) y el Convenio sobre la abolición del traba-

jo forzoso (105) ha recibido 130 ratificaciones (75 por ciento). Los dos convenios sobre discriminación (núm. 100, Igualdad de Remuneración, 1951, y núm. 111, Sobre la discriminación: Empleo y Ocupación, 1958) han recibido, respectivamente, 137 y 130 ratificaciones, que equivalen al 79 y el 74 por ciento de los Estados miembros de la OIT. Finalmente, el Convenio sobre la edad mínima (núm. 138, 1973) cuenta con 63 ratificaciones, equivalentes al 36 por ciento de los Estados miembros.

Debates sobre las peores formas de trabajo infantil

Tras los debates sobre un nuevo Convenio y las Recomendaciones concernientes al trabajo infantil, la Conferencia adoptó por unanimidad una resolución para incluir el tema en el orden del día de su 87ª Reunión, que se celebrará en junio de 1999. Así finalizaron tres semanas de intensas actividades centradas en el trabajo infantil, que incluyeron la recepción en la Conferencia, por los delegados, de cientos de niños participantes en la «Mar-

cha Mundial contra el Trabajo Infantil», que se puso en camino en enero y discutió por más de 100 países antes de llegar a Ginebra. **(Ver datos sobre algunos participantes en las págs. 14-15)**

Una Comisión del Trabajo Infantil, integrada por 181 miembros representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores, adoptó una serie de modificaciones sobre el proyecto de Convenio presentado a su consideración. Las conclusiones propuestas instan a la Conferencia a que adopte nuevas normas para la erradicación inmediata de las «peores» formas del trabajo infantil, y refuerce las que ya existen, incluidos el **Convenio de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)** y la **Recomendación (núm. 146)** de ese mismo año, que lo acompaña, que pretenden la erradicación total del trabajo infantil. A diferencia del anterior Convenio, el nuevo instrumento se centrará con mayor intensidad en los tipos de medidas necesarios para erradicar esas «peores formas del trabajo infantil».

La Comisión determinó que:

- El término «niño» debería aplicarse en el nuevo Convenio a todas las personas menores de 18 años;

- El Presidente de la Conferencia fue Jean-Jacques Oechslin (Francia), Presidente Honorario de la Organización Internacional de Empleadores.

- Los tres Vicepresidentes de la Conferencia fueron Alhaji Muhammed Mununi, Ministro de Empleo y Asuntos Sociales de Ghana, en representación de los Gobiernos; I.P. Anand, de India, como representante de los empleadores; y Sukesada Ito, de Japón, como representante de los trabajadores.



Jean-Jacques Oechslin



Alhaji Muhammed Mununi



I.P. Anand



Sukesada Ito

- La Conferencia Internacional del Trabajo se celebra todos los años. El evento se convierte en un foro de debate de los problemas sociales y laborales del mundo y en el mismo se adoptan las normas laborales internacionales mínimas, además de fijarse las líneas políticas globales de la organización. Cada dos años, la Conferencia adopta el programa de trabajo y el presupuesto bienales de la organización, financiado este último por los 174 Estados Miembros. Cada país perteneciente a la OIT tiene derecho a enviar cuatro delegados a la Conferencia: dos en representación del gobierno y dos que representan, respectivamente, a las organizaciones de trabajadores y de empleadores. Cada delegado puede hablar y votar independientemente.

- El Consejo de Administración eligió por unanimidad a Nobutoshi Akao, Embajador Plenipotenciario del Gobierno japonés, para el cargo de Presidente de la reunión de 1998. Rolf Thüsing, de Alemania, miembro del Consejo Ejecutivo de la Confederación de Organizaciones Empresariales de su país, fue elegido Vicepresidente por los empleadores, al tiempo que el británico William Brett, miembro del Consejo General del Consejo de los Sindicatos del Reino Unido, fue elegido para ocupar la otra Vicepresidencia en representación de los trabajadores.



Nobutoshi Akao

Jugar limpio y ganar

La Constitución de la OIT establece que la protección de los niños es uno de los elementos esenciales de la búsqueda de la justicia social y de la paz universal. El Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil es el mayor programa mundial de cooperación técnica en materia de trabajo infantil. Más de cincuenta países de cuatro continentes participan actualmente. El programa aporta inspiración, directrices y apoyo a las iniciativas nacionales en áreas fundamentales de la formulación de políticas y la acción directa. En junio de 1994, el Gobierno de Pakistán firmó con la OIT un Convenio relativo a un programa nacional para la eliminación gradual del trabajo infantil en el marco del Programa Internacional. El objetivo consiste en fomentar unas condiciones que permitan al Gobierno prohibir, limitar y regular gradualmente el trabajo infantil, con vistas a su erradicación definitiva.

Pocas semanas antes de que, el 10 de junio, empezara a rodar el balón en el Campeonato Mundial de Fútbol de Francia la OIT organizó el viaje a Sialkot, Pakistán, de un grupo de periodistas europeos.

Los balones de fútbol son uno de los artículos producidos por una industria de equipo deportivo de dimensión mundial.

El setenta y cinco por ciento de los balones se cosen a mano en Sialkot con destino a un mercado de exportación que genera un volumen de negocio de mil millones de dólares de Estados Unidos en el comercio minorista. La OIT estima que entre 5.000 y 7.000 niños trabajan actualmente en esta actividad en el área de Sialkot. Nueve periodistas que han querido conocer esta realidad han acompañado a los funcionarios de la OIT en una gira de cinco días que los llevó a recorrer hogares, talleres de cosido de balones y centros de aprendizaje informal y de rehabilitación, la Cámara de Comercio e Industria y algunas modernas instalaciones industriales.

Sialkot – Nos encontramos en el Centro Fazalpur Umang Talimi, situado en el distrito de Sambrial, en una reunión con Aamir, Ali Akbar y otros niños. Este



es uno de los 90 centros rurales de educación informal gestionados por el Programa para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT y por sus asociados (Véase el recuadro sobre Hechos). El centro es una construcción de ladrillo y adobe, equipado con unos pocos bancos de madera. Aamir, Ali

Akbar, Ameena y Rubina son, como el resto de los chicos, trabajadores infantiles dedicados a coser balones de fútbol. Aamir, de diez años, observa atentamente antes de decidirse a hablar con nosotros. El pequeño asiste a esta escuela informal y trabaja en los balones de fútbol cuando vuelve a casa.

Ali Akbar, de 13 años, nunca ha dio a la escuela. Las cicatrices recientes que tiene en sus dedos testimonian que todavía se dedica a coser balones. Su amigo y tocayo asegura que Ali asistía a la escuela hace unos años, «pero tuve que dejarla por las presiones de mis padres, que querían que me dedicase a coser balones para aumentar los ingresos».

Al preguntarles si juegan al fútbol, Aamir y Ali Akbar contestan espontáneamente: «No». ¿Saben cómo se juega al fútbol o cuántos jugadores integran un equipo? Tampoco. En realidad, no conocen ningún juego.

HECHOS

Pakistán es un importante exportador de artículos deportivos, particularmente balones de fútbol. La industria, centrada en el entorno de Sialkot, es objeto de una considerable presión internacional debido a la participación de la mano de obra infantil en la producción de esos balones. Un acuerdo firmado en febrero de 1997 en la ciudad norteamericana de Atlanta entre la OIT, la UNICEF y la Cámara de Comercio e Industria de Sialkot ha servido de marco de un proyecto orientado a erradicar el trabajo infantil en la producción de balones de fútbol mediante la colaboración voluntaria de los fabricantes. Impulsan la ejecución del conjunto del proyecto la OIT, UNICEF, la Cámara de Comercio e Industria de Sialkot, el capítulo británico de la organización Save the Children, Pakistán Bait-ul-Mal y el Consejo Comunitario de Alfabetización de Bunyad. El proyecto consta de dos elementos centrales: prevención y monitorización, y protección social (Véase el recuadro titulado «¿Quién financia el proyecto de los balones de fútbol?»).

Prevención y monitorización: La OIT ha establecido un sistema externo de monitorización para detectar el uso de mano de obra infantil en la industria del fútbol en Sialkot y vigilar la progresiva erradicación de aquella. Este equipo de monitorización colabora con los fabricantes integrados en el programa, que se responsabilizan de la monitorización interna.

Protección social: Se ha diseñado una extensa gama de actividades destinadas a aportar alternativas a los niños trabajadores y a sus familiares afectados por el Programa de Prevención y Monitorización. Para la OIT, estas actividades comprenden la creación de Centros Comunales de Educación y Actuación, destinados a prestar servicios de rehabilitación, entre los que se incluyen la educación informal, la formación profesional, las actividades destinadas a los miembros adultos de la familia, los sistemas de crédito, préstamo y ahorro y la concienciación.

Gracias al programa, muchos niños pueden salir de casa y olvidarse de los balones durante algunas horas, asistir a clases, aprender actividades recreativas y juegos y, al mismo tiempo, recibir asistencia sanitaria gratuita. Les preguntamos: ¿Qué es lo que más os gusta al venir a este lugar? Respuesta unánime e inmediata: «Estudiar». Son conscientes de la importancia del estudio en el logro de sus sueños de convertirse en profesores, pilotos, médicos o enfermeros. En total, hay actualmente más de 2.000 niños inscritos en estos centros de rehabilitación, además de los hermanos de aquellos que «se añaden». Es algo nuevo y diferente que les permite adquirir unos conocimientos que les serán de utilidad cuando, en su día, se incorporen al sistema educativo formal.

Nos dirigimos después al Centro de Costura de Hajipura, situado igualmente en Sambrai. Nos encontramos en un recinto pequeño y mal iluminado, en el que apenas hay espacio para los hombres sentados en el suelo e inclinados sobre el molde de madera en el que van montando las complejas piezas del grueso material de múltiples capas con ayuda de una especie de aguja alargada e hilo encendido.

Los equipos de vigilancia de la OIT realizan regularmente visitas por sorpresa a los talleres de costura para comprobar si hay menores de 14 años trabajando. Al reemplazar el trabajo a domicilio por la producción en talleres especializados, los inspectores logran cerciorarse de que en la producción de esos centros no ha intervenido trabajo infantil. Si descubren la presencia de un menor, se imponen sanciones al responsable del centro y se recuerda a los padres que deben enviar al menor a uno de los centros de formación. No siempre resulta fácil persuadirles, ya que el tiempo que el niño emplea en aprender implica que se producirán menos balones.

Incluimos en el programa sendas visitas a dos modernas instalaciones fabriles. Los grandes fabricantes cuentan con sus propios centros de costura y algunos han procurado eliminar a los intermediarios. Esto les permite responsabilizarse de todo el proceso de producción de los balones y asegurarse de que en el mismo no interviene trabajo infantil. Estos son dos de los 34 fabricantes incorporados al programa de la OIT/IPEC de erradicación del trabajo infantil. Estas 34 fábricas, de las 70 existentes en la región, producen alrededor del 70 por ciento de los balones destinados a la exportación.

Otro día, otro poblado y, al cabo de una hora de viaje por polvorientas carreteras comarcales llenas de baches, llegamos a Mundeke Barian, en el distrito de Pasur. Cuando los notables del poblado nos invitan a adentrarnos en los estrechos



ILO/Georges Cabrera

Cosido de balones de fútbol en el hogar en Sialkot, Pakistán.

callejones, procuramos entrar en las viviendas para ver si hay niños cosiendo balones. Con frecuencia, cuando penetramos en una casa, los niños que trabajan en ella desaparecen.

Heleema Bibi se sienta en el exterior de su pequeña vivienda de una sola habitación para coser balones de fútbol, ayudada por su hija Taheera, de 10 años. Taheera permanece en silencio y, excepto por una pequeña pausa para dedicarnos una mirada lastimosa, no deja de trabajar. A su tierna edad, la huerfanita pasa la mayor parte del día ayudando a su madre a ensamblar balones. La viuda suspira: «No puedo permitirme llevarla a la escuela. Somos el sostén de la familia y tengo otros cuatro hijos que alimentar.» Confiada en que la escolarización les ayude a mejorar su suerte, la mujer envía a las dos hijas pequeñas a una escuela a tiempo parcial, cuando las niñas no se dedican a pulir y ensamblar balones.

En nuestro deambular por el laberinto de callejuelas, nos encontramos con la pequeña Nadia, de diez años de edad. Su uniforme escolar indica que asiste a la escuela pública. Claro que, al finalizar las clases, se dedica normalmente a coser balones de fútbol. Dicho esto, la niña escapa de nuestra vista. Al cabo de varios esfuerzos infructuosos, un anciano nos conduce a su vivienda. La encontramos sentada en el suelo, afanada en coser balones en compañía de una hermana de 14 años, que no asiste a clases porque, al ser la mayor, ha tenido que sacrificarse para que las otras puedan estudiar. Otra hermana, de 12 años, está a punto de regresar de la escuela para acompañar a sus hermanas en el trabajo. La familia parece ser relativamente acomodada, ya que el padre trabaja en el montaje de instrumentos quirúrgicos y la madre dedica algunas horas cada noche haciendo cubrecamas de punto.

Los niños de Sialkot pasan muchas horas cosiendo balones de fútbol, trabajo complejo y particularmente agresivo para sus pequeños dedos.

Para obtener una visión objetiva de la versión de todas las partes implicadas, a

¿QUIEN FINANCIA EL PROYECTO DE LOS BALONES DE FUTBOL?

El objetivo del proyecto es erradicar el trabajo infantil en la producción de balones de fútbol en el área de Sialkot en el curso de los dos próximos años. El proyecto se inició con una financiación inicial de alrededor de 1,5 millones de dólares de Estados Unidos, que en la actualidad se ha incrementado a más de 2 millones de dólares. ■ Los fondos de la OIT/IPEC, por un montante de más de 755.700 dólares, han sido aportados por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos. ■ Pakistán Bait-ul-Mal ha comprometido una cantidad suplementaria de alrededor de 195.000 dólares al programa de Protección y Rehabilitación Social del proyecto. ■ La contribución de la UNICEF asciende a 200.000 dólares y la Cámara de Comercio e Industria de Sialkot aportará 250.000 dólares al Programa de Prevención y Monitorización del Proyecto. ■ La organización británica Save the Children ha comprometido una aportación de alrededor de 900.000 dólares procedentes de los fondos del programa bilateral del Departamento de Desarrollo Internacional del Reino Unido. ■ The Soccer Industries Council of America (SICA) y la FIFA han aportado al proyecto 100.000 dólares cada una. ■ Como muestra del compromiso de los trabajadores pakistaníes con la causa de la erradicación del trabajo infantil en Pakistán, la central sindical All Pakistan Federation of Trade Unions (APFTU) ha contribuido con 1.000 dólares al proyecto Sialkot.

Se ha creado un Comité de Coordinación del Proyecto en el marco del proyecto global de Sialkot. Este Comité ha dado su apoyo a las actividades que se desarrollan en el Marco Operativo de los Asociados.

continuación incluimos algunos extractos de artículos publicados en la prensa con posterioridad a nuestra visita.

Kiran Mehra-Kerpelman

Extracto de un artículo aparecido en el periódico belga *Le Soir*, el 25 de mayo de 1998.

(Original en francés)

...El pánico del boicoteo

Apilados y a punto de caer de los camiones, amontonados en carretas tiradas por bueyes y peligrosamente cargados en las motocicletas. En Sialkot hay balones de fútbol por doquier.

Siete de cada diez balones de fútbol empleados en las competiciones de todo el mundo se producen en la provincia de Sialkot. Todos los años se exportan unos 40 millones de balones cosidos a mano de acuerdo con las normas de la FIFA. Se trata de una antigua tradición que data de los tiempos del Imperio Británico. En nuestros días, Sialkot vive de dos industrias: los artículos de deporte y...el instrumental quirúrgico.

Unas 70 industrias locales, cuyas ostentosas instalaciones se alzan en este entorno miserable, producen balones para las multinacionales fabricantes de equipos deportivos, como Reebok, Nike, Adidas, etc. En las fábricas se prepara y se recorta el cuero sintético. Las piezas hexagonales se decoran por el sistema de estarcido y se verifica la calidad de los balones, que se preparan para su expedición. Son muchas labores manuales y, sin embargo, ¡la mano de obra es barata!

Están también las «manitas» que cosen las piezas de cuero, aunque casi nunca lo hacen en las fábricas. Suelen trabajar en las casas de los villorrios del entorno, o en grupos que aprovechan cualquier espacio que encuentren. Aslam Dat, Presidente de la Cámara de Comercio e Industria de Sialkot asegura: *De las setenta mil personas dedicadas a coser balones, entre 7.000 y 10.000 son niños menores de 14 años. No todos trabajan a jornada completa.*

El sector convino erradicar el trabajo de los menores de 14 años en un plazo de dos años, que se cumple a fines de 1998. La conmoción y movilización producidas en la opinión pública de Occidente ha suscitado el pánico de un boicoteo...

«Los balones de la vergüenza» ya había movilizado a la opinión pública durante la Eurocopa celebrada en Inglaterra en 1996.

A principios de 1997 se firmó un convenio en la ciudad norteamericana de Atlanta entre la Cámara de Comercio e Industria, la Organización Internacional del Trabajo (agencia de las Naciones Unidas especializada en los derechos laborales), la UNICEF, la ONG británica Save the Children y dos asociaciones locales. La mitad de los fabricantes locales (que generan el 70 por ciento de la producción) se han incorporado al proyecto. Estas firmas se han comprometido a no



Centro de educación informal de Fazal-pura Umang Talimi, en el distrito de Sambrail.

Georges Cabrera/ILO

emplear mano de obra infantil y han concentrado las operaciones de costura en diversos centros monitorizados por el «escuadrón volante» de inspectores de la OIT. Los jóvenes trabajadores reciben una educación informal.

Hemos visitado estos centros, invitados por la OIT, en compañía de un fotógrafo y de otros ocho periodistas procedentes de países europeos clasificados para el Campeonato Mundial. Ha sido una brutal experiencia directa —y múltiple— con una realidad compleja. Según datos de la OIT, 3,3 millones de niños trabajan en Pakistán: trabajadores forzados a extinguir sus deudas con el trabajo, sirvientes, tejedores de alfombras y obreros de los hornos de cochura de cerámica... actividades que permanecen en la penumbra de los chorros de luz proyectados sobre el campeonato de fútbol.

Philippe Regnier

Extracto de un artículo aparecido en tres partes, los días 14, 15 y 16 de mayo de 1998, en *La Gazzetta dello Sport* (Italia).

(Original en italiano)

...Cuando se visita un taller de cosido de balones, se comprende rápidamente por qué la producción se concentra en Pakistán y no en Estados Unidos ni en Europa. El trabajo es desagradable y ningún trabajador occidental estaría dispuesto a utilizar la aguja y el hilo durante más de dos horas par ganar un dólar. Para Faiz Shah, «esa es otra cosa»; y tiene razón, porque el poder adquisitivo de los pakistaníes y, en general, de los pueblos más pobres de Asia, es una cosa muy distinta en comparación con el mundo desarrollado. Nacido en Sialkot y graduado de la Universidad de Kentucky, Shah regresó a su país para ocupar un cargo de director. Amable y, sin duda, inteligente, comete el error de describir su empresa (Saga City) como una Disneylandia en miniatura y, cuando asegura que no está en contra de la implantación de los sindicatos («por el contrario...») su afabilidad no

suenan demasiado sincera. Sin embargo, quizás se trate de mi impresión personal, pues las inspecciones de su fábrica, en la que se producen balones y guantes de portero, indica que el entorno es saludable. Por ejemplo, el recinto en que los materiales se tratan con amoníaco se encuentra bien ventilado y, lo que es más importante, no se ven niños por ningún lado.

Saga City y otras 33 empresas locales se incorporaron sin vacilar al programa de la Organización del Trabajo de la ONU. Las empresas que empleaban menores de edad empezaron por informar de los mismos y, a continuación, los inscribieron en el nuevo programa de escolarización. El subsidio de la OIT (que era inicialmente de 500.000 dólares y pasó luego a ser de 753.000 dólares), unido a la contribución de la UNICEF (200.000 dólares) y a la aportación de la Cámara de Comercio de Sialkot (200.000 dólares), hacen posible que los niños «censados» puedan estudiar sin menoscabo económico para sus familias. Las 34 fábricas asociadas al programa de la ONU son casi exactamente la mitad del número de fábricas (70) y producen en conjunto el 70 por ciento de los balones de fútbol facturados en Pakistán. Entre ellas figura la totalidad de los concesionarios exclusivos de los gigantes de la industria deportiva. En el poblado de Bhagwaland sólo vimos un niño (Asaf, de 8 años) cosiendo etiquetas de una marca de artículos de fútbol. Sin embargo, toda interpretación optimista de la tendencia general queda en entredicho ante la reacción de un fabricante de la Cámara de Comercio e Industria a mis preguntas: ¿Me pregunto por qué no hacen esas mismas preguntas a las empresas chinas. Siempre en Pakistán y sólo en Pakistán. Por causa de la campaña de prensa lanzada contra nosotros, China ya se ha apoderado del 15 por ciento de nuestra cuota de producción». La experiencia demuestra que, cuando alguien cree que los medios de comunicación se ensañan con él, es porque tiene algo que ocultar...

Paolo Condò

Extracto de un artículo aparecido en *Jyllands-Posten* (Dinamarca) el 22 de mayo de 1998 (Original en danés)

Sialkot

«Muéstrame tus manos: si la piel de tus dedos tiene callos producidos por las puntadas, se debe a que llevas años cosiendo balones de fútbol.»

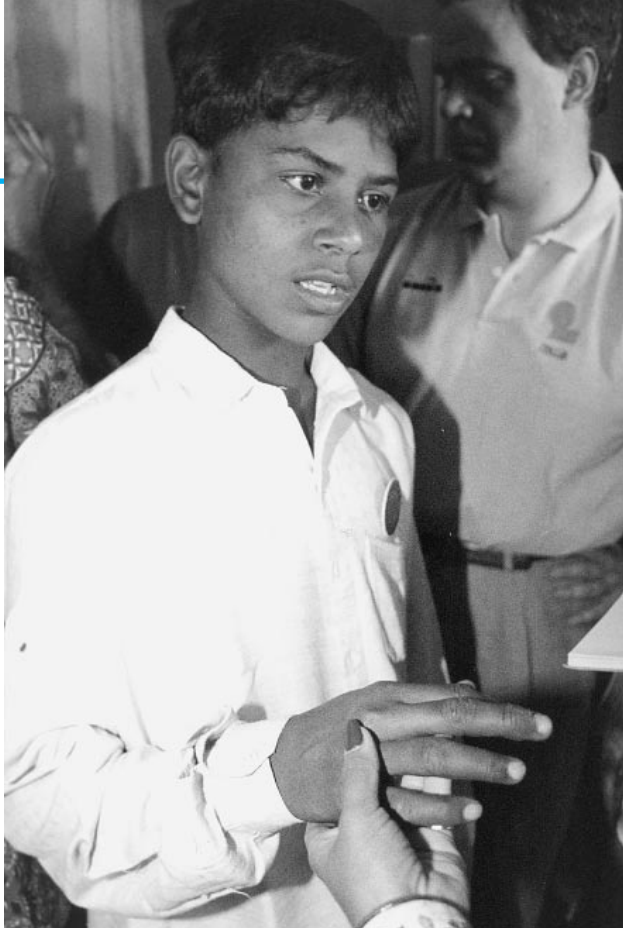
Eso es, precisamente, lo que ha estado haciendo el pequeño (13 años) Ali Akbar, que no sabe leer ni escribir y que tampoco sabe cómo se juega al fútbol, porque, desde los siete años de edad, ha estado tan ocupado en coser balones de fútbol todos los días de su vida que no le ha quedado tiempo para el juego ni para asistir a la escuela.

Está harto de coser balones. Sin embargo, todavía realiza este trabajo cuando vuelve de la escuela, porque su madre dice que si los demás niños de la familia pueden hacerlo, él también puede y así contribuye a incrementar el ingreso familiar. Es difícil resistirse a este tipo de presiones. Al pequeño Ali no le hace ilusión pasarse el resto de su vida cosiendo balones de fútbol y le gustaría ser molinero, como su padre; sin embargo, como la mayoría de los niños pakistaníes, Ali ha nacido en el seno de una familia numerosa que no gana lo suficiente para subsistir.

Nueve informadores de otros tantos países europeos se reunieron con Ali Akbar y más de un centenar de otros niños pertenecientes a familias dedicadas a coser balones, en la escuela de una pequeña aldea cercana a Munde ke Barian, cerca de Sialkot, donde la OIT, la UNICEF y la cámara de comercio local colaboran en la ejecución de un proyecto destinado a erradicar el trabajo infantil en la producción de artículos de fútbol.

Arrinconados

Ciertamente, la campaña contra el trabajo infantil ha puesto contra las cuerdas a los fabricantes de balones de fútbol, hasta el punto de que actualmente luchan por sobrevivir. Estas empresas se enfrentan ahora a una de las armas más eficaces de la modernidad: la amenaza del boicoteo de los consumidores y de la proposición de ley del senador norteamericano Harkin, por la que se prohibiría la importación en Estados Unidos de artículos producidos por menores. Un productor de equipo de fútbol de la fá-



Georges Cabrera/ILO

brica Recto estima que, por causa de la campaña, los productores de Sialkot de las marcas menos conocidas han experimentado una reducción del 20 por ciento de los pedidos.

Por ironía del destino, muchos de los balones baratos que se han lanzado al mercado se producen en China, India y México, en unas condiciones que ya no se toleran en Pakistán. Las informaciones procedentes de Francia de que los 500 balones Adidas que se utilizarán en el próximo Campeonato Mundial han sido fabricados en Marruecos por familias pakistaníes –con el objeto de soslayar la polémica suscitada en torno al trabajo infantil en Pakistán– reflejan la gravedad de la situación.

Anne Mette Skipper

Extracto de un artículo aparecido en *Trouw* (Países Bajos) el 16 de mayo de 1998. (Original en alemán)

Alrededor del 75 por ciento de los balones de fútbol producidos en Pakistán se fabrican en Sialkot. La producción de artículos de fútbol en esta ciudad representa el 40 por ciento de sus exportaciones totales. Para salvar la zozobranza industria del fútbol, la Cámara de Comercio local se comprometió a poner fin al uso de mano de obra infantil y, en 1997, convino en incorporarse a un programa copatrocinado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Unicef, la Federación Mundial de Industrias de Artículos Deportivos y la ONG inglesa

Save the Children. Según estimaciones anteriores de esta última organización, de las 40.000 personas empleadas en la industria del fútbol en Sialkot, unos 7.000 eran niños.

Hasta 1997, los balones se cosían a domicilio. Como es tan difícil supervisar el uso de mano de obra infantil en la intimidad del hogar, los trabajadores han sido agrupados en talleres de cosido, lo que facilita los controles realizados por la OIT para verificar si hay menores de 14 años trabajando. Aproximadamente la mitad de los 73 fabricantes de balones afincados en Sialkot, que generan cerca del 70 por ciento de la producción total de balones en la región, se incorporaron voluntariamente al programa. Los fabricantes que no se han incorporado siguen dedicándose a producir balones «por regla general, más baratos y de inferior calidad», cosidos a domicilio con

intervención de mano de obra infantil. Aunque se sigue permitiendo que los niños realicen trabajo asalariado, la legislación pakistaní prohíbe el trabajo de los menores en jornadas completas.

Los fabricantes que se han incorporado al programa sólo producen actualmente una parte de sus balones en los talleres de cosido, sin intervención de mano de obra infantil. Sin embargo, se espera que, a mediados de 1999, la totalidad de sus balones se cosan en esos centros y sin intervención de trabajadores infantiles. Se espera que, en octubre próximo, no menos de la mitad de la producción se concentre en esos talleres. En mayo pasado, el 41 por ciento de los balones se producía por este sistema. Aparentemente, los productores están cumpliendo los plazos.

Desaparecidos

Sin embargo, para Rijk van Haarlem, inspector de trabajo neerlandés, que implantó el programa de monitorización de Sialkot, «la última etapa será la más dura. Hasta ahora, nuestros inspectores sólo han detectado 91 niños en los talleres; el resto eran adultos. Unos 2.000 se han incorporado al programa especial de rehabilitación. Esto significa que faltan aún 4.000 niños. Es evidente que siguen trabajando en casa y va a resultar difícil eliminar esta fuerza de trabajo de la cadena productiva.»

Saskia Jansens

En el próximo número se reproducirán extractos de otros periódicos y revistas.

Crear más y mejores puestos de trabajo

Ascenso de las telecomunicaciones: nuevas empresas, nuevas tecnologías, e internet producirán un crecimiento del empleo a largo plazo

La creciente competencia de las empresas privadas, los nuevos medios de comunicación, la eliminación de los monopolios y el desarrollo de nuevos medios, como Internet, plantea serios desafíos a los trabajadores de los servicios postales y las telecomunicaciones de todo el mundo. En el último informe de la OIT se asegura que unas mejores y más rápidas comunicaciones producirán grandes cambios en la naturaleza de los puestos de trabajo que desempeñan millones de trabajadores —especialmente mujeres— de todo el mundo.

Generará la revolución de las telecomunicaciones más y mejores empleos? En un nuevo informe elaborado para una reunión tripartita sobre correos y telecomunicaciones se responde afirmativamente a este interrogante*.

Aunque en el informe se observa que la fuerza de trabajo de los servicios postales y de telecomunicaciones - tradicionalmente estructurada sobre la base de monopolios públicos o de oligopolios privados - ha tendido a reducirse en el último decenio a impulsos del proceso de privatización, el crecimiento de las nuevas empresas - unas, de nueva creación, otras, filiales de empresas ya establecidas, además de las telecomunicaciones e Internet, abrirán nuevas perspectivas de incremento a largo plazo del empleo en el sector, especialmente para la mujer.

Entre el 20 y el 24 de abril, los representantes de los gobiernos de unos 20 países se reunieron en las oficinas de la OIT en Ginebra con delegados de las organizaciones sindicales y empresariales de los operadores, públicos y privatizados, de los servicios postales y de telecomunicaciones, con el objeto de examinar las nuevas tendencias. Entre los temas de debate figuraban los procesos de liberalización y desregulación, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el desarrollo y formación de los recursos humanos.

Gran sector, gran impacto

En el informe se citan datos del Informe Mundial sobre el Desarrollo de las Telecomunicaciones, en el que se indicaba que el empleo en el sector de los servicios públicos de telecomunicaciones disminuyó en un 6 por ciento desde 1982, con unas reducciones significativas en la región de Asia Pacífico (-25 por ciento) y en Norteamérica (-23 por ciento).

Entre los operadores postales públicos (OPP), el empleo experimentó entre 1990 y 1995 un ligero incremento en algunos países industrializados, como en Estados Unidos y el Reino Unido, al tiempo que, en la mayor parte de los demás países desarrollados, el número de trabajadores de correos se estabilizó o decreció.

El informe asegura que «se prevé que el nivel de empleo en la mayoría de los OPP de la Unión Europea se reduzca de aquí al 2000. La mayoría de los despidos por causas técnicas se han producido en los servicios de cartería, ventanillas, clasificación de cartas y paquetes, y transporte.

En el informe se indica que, como resultado del rápido ritmo de transformación del sector de las telecomunicaciones, los trabajadores afrontan la perspectiva de un cambio del empleo en dos fases. En una primera, es posible que la plantilla de los operadores tradicionales de telecomunicaciones se reduzca entre el 25 y el 50 por ciento, especialmen-

te en las especialidades que la tecnología convierta en innecesarias o que se «externalicen» como resultado de la reorientación de los servicios comerciales y del elevado valor añadido. En el informe se cita un estudio realizado por el Grupo de Consultoría BIPE para la Comisión Europea, en el que se predice que, por ejemplo, en *British Telecom* se producirán entre 45.000 y 55.000 nuevos despidos por causas técnicas -en función del escenario que se elija- de aquí a fin de siglo».

No obstante, en el estudio se afirma a continuación que este elevado ritmo inicial podría ir seguido de «un cambio en la naturaleza misma del empleo» (como el que ahora se observa, principalmente, en Estados Unidos) en el que los reajustes permanentes y las reubicaciones se suceden a un ritmo vertiginoso. En el sector postal, el informe cita el ejemplo de Suecia, donde, como resultado de la liberalización del sector a principios de la década de 1990, las nuevas empresas han creado alrededor de 1.000 nuevos puestos de trabajo.

No obstante, en el informe se observa que este escenario en dos fases no tiene por qué reproducirse en todas partes, y se añade que «por el contrario, este ritmo bifásico de la evolución del empleo se podría acelerar - incluso, rebasarse - en la fase inicial en algunos países por efecto, tanto de las nuevas tecnologías (satélites, telefonía móvil, nuevas estructuras empresariales) que permiten que algunas



Puedo hacerlo mejor con nueva tecnología...

regiones prescindan de toda la infraestructura telegráfica, como de la voluntad de una rápida salida de los Estados por razones presupuestarias.»

«Destrucción creadora» y «erosión destructiva»

En el informe se citan varios ejemplos de cambios en los esquemas profesionales, que se califican de «destrucción creadora». Se observa que, desde principios de la década de 1990, algunas profesiones se encontraban en vías de desaparición: operadores de centralitas telefónicas manuales, personas de los servicios de información telefónica afectados por el proceso de informatización y por la implantación de directorios telefónicos electrónicos, ajustadores e instaladores tradicionales, trabajadores de los servicios de clasificación manual y trabajadores administrativos cuyas labores cotidianas se van mecanizando gradualmente.

Según el informe, «la evolución de las especialidades profesionales se ha incrementado desde principios de la década de 1990 y han aparecido nuevas funciones, en particular las asociadas a los servicios de acceso a Internet o los multimedia».

Según el informe, no sólo nacen nuevas profesiones, sino que la frontera entre diversas profesiones y especialidades tiende a desdibujarse con la computerización, que fomenta la versatilidad y el trabajo a distancia. Por ejemplo, en un convenio colectivo de empresa negociado y suscrito en *Telecom Italia* en 1995 se admitía la reasignación de algunas categorías laborales —como los operadores, que, normalmente, habrían podido ser despedidos— al trabajo a domicilio, que podrían realizar a tiempo parcial.

Mientras, el estatuto jurídico de los trabajadores experimenta una «erosión destructiva». La seguridad en el puesto de trabajo, por ejemplo, se ha sacrificado

en el proceso de la reforma estructural, lo que ha provocado una mayor precariedad del empleo derivada de la transición de una filosofía tecnológica o de servicio público (o ambas) a una filosofía comercial.

Según el informe, «la organización de las empresas (incluidos los servicios postales) por segmentos de mercado reflejan la prioridad conferida al cliente sobre las funciones de interés general». Y se añade que, si bien el servicio público y los intereses de los clientes pueden coexistir, «las consecuencias de esta tendencia parecen ser importantes para la situación de los trabajadores y la forma en que realizan su función».

En el informe se cita el ejemplo de *Deutsche Telekom*, que puso fin en 1995 a la contratación de empleados públicos. Al mismo tiempo, la dirección ha reivindicado que el estatuto jurídico de la entidad pase, de ser un ente público, a convertirse en una multinacional en los mercados que se abren a la competencia.

Por ejemplo, la transformación del Departamento de Telecomunicaciones de Malasia en una empresa pública (*Telekom Malaysia*) en la década de 1980, se saldó con la transferencia de la totalidad del personal a la nueva empresa, en la que se garantizó la estabilidad en el empleo durante cinco años. Posteriormente, en la década de 1990, se procedió a reasignar a los trabajadores cuyas especialidades habían quedado obsoletas, al tiempo que se contrataban analistas y programadores.

Efectos de los cambios en el empleo femenino

Se prevé que la nueva realidad de los servicios postales y de telecomunicaciones beneficie principalmente a las trabajadoras, que, aunque numerosas, suelen desempeñar tareas escasamente calificadas y mal remuneradas.

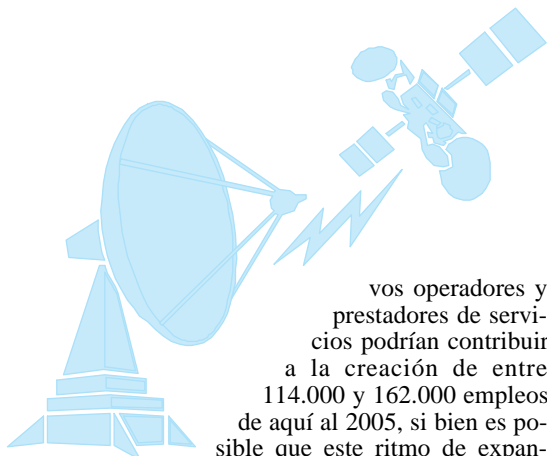
El ejemplo de Malasia es especialmente típico de la tendencia general del empleo femenino, según se indica en el informe, en el que se añade que la mujer comienza a acceder a puestos técnicos o de dirección. Mientras que, en 1990, casi el 25 por ciento de los trabajadores de *Telekom Malaysia* eran mujeres (que por entonces trabajaban mayormente en funciones de entrada de datos, en puestos administrativos o como operadoras), desde entonces se ha puesto especial interés en buscar mujeres con cualificaciones técnicas o comerciales.

En el informe se indica que idénticas condiciones prevalecen allí donde los sistemas automatizados de clasificación se utilizan crecientemente y se observa un crecimiento acelerado de las comunicaciones electrónicas. Así, en la Unión Europea, la cuota de la mujer en el empleo se incrementó del 18,9 por ciento en 1990 al 24,6 por ciento en 1995 entre los operadores de servicios postales públicos. A excepción de Finlandia, la participación de la fuerza de trabajo femenina en el servicio postal público se incrementó en todos los Estados miembros.

Se asegura en el informe que la reestructuración de los horarios de trabajo y el advenimiento de la sociedad de la información —basada, esencialmente, en destrezas, experiencias y talentos individuales— debe promover el desarrollo del empleo femenino en los nuevos servicios emergentes y futuros.»

Impacto del creciente sector de las telecomunicaciones y de Internet

Según los estudios citados en el informe, tanto los operadores de redes, espolcados por la gradual apertura de los mercados a la competencia, como los proveedores de servicios de telecomunicaciones, deben crear un buen número de nuevos puestos de trabajo. Los nue-



vos operadores y prestadores de servicios podrían contribuir a la creación de entre 114.000 y 162.000 empleos de aquí al 2005, si bien es posible que este ritmo de expansión no compense la pérdida de puestos de trabajo entre los operadores tradicionales.

Se asevera en el informe que los nuevos puestos de trabajo se crean, sobre todo, en sectores afines a las comunicaciones, en actividades asociadas a la convergencia de los multimedia y a la sociedad de la información. La introducción de nuevas tecnologías y la costumbre de ofertar servicios financieros y esquemas de ahorro harán que los servicios postales resulten más o menos afectados por esta tendencia.»

Si bien la pérdida de puestos de trabajo entre los operadores de telecomunicaciones tradicionales podría verse compensada en alguna medida por la «creación de nuevas y dinámicas empresas y por las iniciativas individuales de creación de empleo», en el informe se observa que la mayoría de los nuevos puestos de trabajo pueden ser el resultado de la entrada de nuevos agentes en el mercado, con independencia de que creen sus propias redes o utilicen las de las infraestructuras actuales u otras alternativas, o de que oferten nuevos servicios, con una plantilla contratada especialmente al coste del mercado o con carácter temporal.

En el informe se indica que «los proveedores de servicios de Internet (que se desarrollan rápidamente) y, en general, los proveedores de servicios de información en línea, aumentan como resultado del rápido crecimiento de la computerización, tanto en los hogares, como en las pequeñas y medianas empresas. Por otra parte, se recurre cada vez más a las empresas que reprograman información suministrada a través de servidores, así como a editores de contenidos y a empresas intermediarias, que crean centros comerciales virtuales.» □

* *Structural and regulatory changes and globalization in postal and telecommunications services: The human resources dimension.* Informe para debate en la Reunión Tripartita sobre Dimensiones de los Recursos Humanos de los Cambios Estructurales y Normativos en la Mundialización de los Servicios Postales y de Telecomunicaciones. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1998. ISBN 92-2-110966-6

Sección Noticias

La Conferencia de Washington busca soluciones

Estudio de la OIT: Los problemas de los trabajadores discapacitados aumentan en los países industrializados

El nuevo **Proyecto de investigación internacional sobre estrategias para la seguridad en el empleo y el reintegro de los trabajadores discapacitados**, emprendido por la OIT, abarca ocho países: Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Nueva Zelanda, Países Bajos, Reino Unido y Suecia. Los primeros resultados sugieren que la existencia de una legislación protectora de los trabajadores discapacitados puede acentuar la reticencia de las empresas privadas a emplear a estas personas; además, las actuales normas sobre los regímenes de seguro social tal vez no ofrezcan alicientes para que regresen al trabajo. Estos y otros resultados provisionales se presentarán al *Simposium de Washington*, conferencia internacional sobre estrategias para asegurar el mantenimiento de los trabajadores discapacitados en el empleo o su reintegro al mismo que tendrá lugar en Washington, D.C., del 20 al 22 de mayo del presente año, organizada por organismos oficiales de los Estados Unidos.

WASHINGTON - El número de solicitudes de prestaciones de invalidez ha experimentado un enorme incremento en los países industrializados -hasta el 600 por ciento en algunos casos-, lo que ha llevado a gobiernos, empresas privadas y sindicatos a buscar medios que permitan readaptar profesionalmente a los trabajadores discapacitados y lograr su reintegro al empleo. La OIT estima que alrededor de 600 millones de personas, es decir, 10 por ciento de la población mundial, sufren de diversas formas y niveles de discapacidades mentales y físicas, y que cerca de la mitad de estas personas tienen edad para ejercer una actividad profesional. Las estadísticas muestran que

los valores citados han venido aumentando en forma sostenida, debido, entre otros, a los siguientes motivos:

- la aparición de nuevas enfermedades y causas de incapacidad laboral, como el VIH/SIDA, el estrés y el consumo abusivo de drogas y alcohol;
- el incremento de la esperanza de vida y del número de personas de edad avanzada, entre las que son frecuentes las discapacidades;
- el mayor número de niños discapacitados, que se prevé seguirá aumentando en los próximos 30 años sobre todo en los países en desarrollo, debido en particular a la desnutrición, las enfermedades y el trabajo infantil;
- los conflictos armados y la violencia.

Según Ali Taqi, Subdirector General de la OIT, «la nueva realidad económica —es decir, la competencia cada vez más intensa a nivel mundial, así como la reducción de los márgenes de utilidad y de las bases de recursos de las empresas— está obligando a las compañías de todo el planeta a buscar formas de reducir los costes de personal, pero dicho objetivo no debería lograrse a costa de los trabajadores discapacitados. Por el contrario, deben encontrarse medios para no marginar de la fuerza de trabajo a estos trabajadores, y para reintegrar a las personas incapacitadas que puedan y deseen trabajar».

La información aportada por los países a un estudio sobre este problema, realizado por la OIT, ha puesto de manifiesto, por ejemplo, que:

- En los Estados Unidos, el número de personas en edad de trabajar acogidas a los programas de prestaciones de invalidez del servicio de Seguridad Social

creció en un 60 por ciento de 1984 a 1994 y que menos del 0,5 por ciento de dichos beneficiarios han dejado tales programas para reincorporarse a la vida económica activa.

- En los Países Bajos, el número de beneficiarios de subsidios de invalidez aumentó en un 50 por ciento de 1980 a 1992, llegando a un total de más de 900.000 personas.

- En Australia, los gastos en concepto de indemnizaciones a los trabajadores aumentaron en más de 700 por ciento de 1976 a 1986; en el decenio de 1980, los costes directos se elevaron a un total anual de 5.000 millones de dólares, mientras que los indirectos fueron cuatro veces esa cifra. En estos últimos, se incluye la menor productividad ocasionada por el tiempo de trabajo no realizado, la obsolescencia y la pérdida de las calificaciones profesionales y los costes de la readaptación profesional.

- En Suecia, de 1980 a 1990, el número de personas que recibieron prestaciones complementarias de pensiones de invalidez o de subsidios de enfermedad durante más de un año pasó de 300.000 a 436.000, lo que se tradujo en la reducción del monto de las prestaciones y en una mayor presión ejercida sobre los empleadores, con el fin de que éstos favorecieran el reintegro al empleo de los trabajadores acogidos a los seguros de invalidez.

En general, las innovaciones introducidas en las legislaciones nacionales para promover el empleo de las personas discapacitadas no han sido adecuadas para ayudar a las personas que presentan nuevas incapacidades. «Así ocurre, en particular, con aquellos trabajadores afectados por las llamadas «nuevas» enfermedades profesionales, como, por ejemplo, las derivadas del estrés y de las lesiones por tensión sostenida, y también con las personas que tienen discapacidades invisibles, como desórdenes mentales y dolores crónicos, dolencias que no están comprendidas en las definiciones reconocidas por la legislación de algunos países», observa el Sr. Taqi.

Algunos países han adoptado leyes de apoyo

Según el estudio de la OIT, en los sistemas más regulados, como el alemán, francés, holandés y sueco, las leyes que controlan la contratación y despido de los trabajadores y sus condiciones de trabajo constituyen la base en la que se asientan las políticas de empleo que protegen a las personas con discapacidades. Por otro lado, la actitud estadounidense, francesa y británica de «dejar hacer», impide imponer limitaciones a las empresas y abren la puerta a políticas de empleo que

sacan el máximo provecho a las discapacidades.

«El pago de subsidios públicos a los empleadores que contratan a personas discapacitadas es incompatible con la filosofía de libre mercado que impera en los Estados Unidos», señala la OIT en su estudio. «En cuanto al Reino Unido, este país no ha previsto subsidios salariales especiales para las personas discapacitadas en un contexto de mercado de trabajo competitivo; no obstante, en caso de quedar desempleados, estos trabajadores podrán beneficiarse de un nuevo programa («Welfare to Work») que comprende prestaciones de jubilación».

Por otra parte, el estudio de la OIT ha puesto de relieve también que «en toda Europa continental, los subsidios salariales, las subvenciones a la contratación y las contribuciones especiales de los seguros nacionales se utilizan extensamente para crear puestos de trabajo para los desempleados de larga duración y otros grupos de trabajadores desfavorecidos, entre los que figuran los discapacitados. En Alemania, Francia y Suecia existen también otros programas de incentivos especiales para fomentar el empleo de personas discapacitadas. Las políticas activas sobre el mercado de trabajo aplicadas en Suecia favorecen el empleo de personas

«Una mirada a los niños trabajadores»

El trabajo de los niños en el mundo de hoy

Análisis y estudios de casos

Una publicación de Éditions Page deux (Lausana, Suiza), 231 páginas, 30 francos franceses.

Michel Bonnet fue uno de los expertos del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) lanzado en 1991 por la OIT. SU libro *Regards sur les enfants travailleurs* se basa en las experiencias adquiridas en el diseño de proyectos del IPEC, entre otras actividades. En menos de siete años, el IPEC ha extendido sus iniciativas a unos 40 países.

Regards sur les enfants travailleurs es un «manual» en sentido literal: un libro que debería llevar consigo todo el que haya comprendido la magnitud y la gravedad de la entrada precoz de los niños en el mundo del trabajo al final del siglo XX. Es también un manual en el sentido de que presenta las fuerzas que constituyen el mundo del trabajo infantil.

Un examen detenido del índice de capítulos así lo confirma. Tras exponer la trayectoria de los «trabajadores infantiles como seres humanos de carne y hueso», Michel Bonnet trata ocho cuestiones cruciales cuya simple exposición revela la importancia de la obra: los diferentes modos de entrada de los niños en el mundo del trabajo; estrategias individuales tanto de los niños como de sus padres y empleadores; trabajo doméstico y trabajo en empresas, en todas sus complejas formas; políticas públicas; papel de las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones de consumidores y los medios de comunicación; el juego de la cuantificación del valor de la entrada de los niños en el mundo del trabajo en el marco de la mundialización de la economía; las causas del trabajo forzado y su función de descubrimiento de las relaciones sociales opresivas respecto a los niños; el papel de las grandes empresas en el trabajo infantil.

Michel Bonnet presenta su análisis con el espíritu que inspiró la obra y los proyectos del IPEC. Esquemáticamente, puede resumirse como sigue. Ante todo, hay que empezar por el desarrollo óptimo de las dotes que posee un niño y sobre las cuáles éste tiene derecho a manifestarse. Después, es preciso que todas las iniciativas tomadas en relación con los trabajadores infantiles tengan en cuenta las condiciones locales, comprendan dónde confluyen las realidades locales y globales y presten la debida atención a los agentes locales y a la posibilidad de los niños de convertirse en sujetos de su propia emancipación.

con discapacidades. En los Países Bajos, los incentivos a la contratación de personas discapacitadas son un nuevo aspecto de las políticas de empleo».

«Conservar el empleo resulta hoy, en general, más difícil para los trabajadores con incapacidades, debido en parte a la desreglamentación del mercado laboral registrada en muchos países, pero también a las presiones de que son objeto las empresas en el sentido de conservar su competitividad en un contexto de mundialización creciente del mercado», indica el Sr. Taqi, que encabeza la delegación de la OIT en el Coloquio de Washington y que pronunciará el discurso principal de este evento.

«Al mismo tiempo, el incremento acelerado de los costes que tanto para los regímenes públicos como para los sistemas privados de seguros supone el pago de indemnizaciones a los trabajadores que abandonan la vida activa a raíz de una incapacidad laboral ha llevado a los interesados a emprender una investigación sobre posibles estrategias para mantener en el empleo a aquellos trabajadores que puedan y deseen seguir trabajando», añade el Sr. Taqi. «Algunas empresas han llegado a la conclusión de que la retención en el empleo es una opción rentable, y han establecido sus propios mecanismos para adaptarse a las discapacidades de algunos trabajadores».

El estudio de la OIT muestra que, en realidad, las empresas, los sindicatos, los aseguradores, los servicios de rehabilitación y los médicos de muchos países son cada vez más conscientes de los costes que conlleva la discapacidad y, en cambio, de los beneficios que se derivan del reintegro al trabajo. Todas estas entidades han hecho del regreso al empleo su objetivo primordial con respecto a los trabajadores discapacitados que están en condiciones de trabajar y desean continuar haciéndolo o aquellos que, luego de haberse acogido a los seguros correspondientes, están dispuestos a reintegrarse a la vida activa.

El Sr. Taqi dice que «los nuevos métodos médicos y de readaptación profesional que hacen hincapié en la intervención temprana y en un rápido regreso a la vida profesional activa han dado buenos resultados».

Participación de los sindicatos

La OIT señala que los sindicatos están participando en forma más intensa en los esfuerzos desplegados en favor de la reincorporación al trabajo, prestando servicios directos e impulsando programas de adaptación del lugar de trabajo a las discapacidades. Asimismo, da cuenta de que las compañías de seguro privadas están adoptando criterios más flexibles a fin de

que los trabajadores que sufren de alguna discapacidad pero se esfuerzan por volver paulatinamente al empleo no pierdan las prestaciones que reciben en relación con dicha discapacidad. Las empresas están examinando cauces que les permitan reducir costes mediante la introducción de programas de gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo.

«Nuestro análisis de la situación nos enseña que, a pesar de que alguno de los componentes de un sistema nacional de legislación, reglamentación, prestaciones de seguridad social, indemnización de los trabajadores, servicios de readaptación profesional o prácticas en el ámbito de la empresa pudiera estar a favor de la estrategia de reincorporación al trabajo, el sistema en su conjunto tal vez no la apruebe», agrega el Sr. Taqi. «De hecho, es posible que el sistema en general ofrezca a la persona discapacitada incentivos precisamente para no regresar al trabajo, o incluso que perjudique a los trabajadores discapacitados que se reintegren a su empleo», concluye.

A juicio de la OIT, el problema se origina en la existencia de políticas y prácticas fraccionadas, sin coordinación y a menudo contradictorias, y de la interacción entre las distintas partes de los siste-

mas nacionales. Las prácticas discriminatorias también siguen negando a las personas discapacitadas y a las personas que son afectadas por alguna forma de discapacidad el acceso al mundo del trabajo.

El *Simposium de Washington* examinó los hallazgos de la OIT con objeto de identificar estrategias prometedoras desde la perspectiva del estímulo del mantenimiento en los puestos de trabajo o el retorno al trabajo de los trabajadores discapacitados. En él participaron tanto investigadores como representantes de administraciones públicas, organismos de la seguridad social, entidades del seguro de accidentes de trabajo, organizaciones de empleadores, sindicatos, servicios de rehabilitación y organizaciones de personas discapacitadas de los ocho países examinados en el estudio de la OIT.

Entre los objetivos a largo plazo del proyecto debe destacarse el desarrollo de estrategias globales y eficaces desde el punto de vista del coste, con la participación de trabajadores, empleadores y administraciones públicas, que favorezcan el mantenimiento en los puestos de trabajo y el rápido retorno al trabajo de los trabajadores discapacitados.

Fuente: Nota de prensa OIT/98/19

EL VIH/SIDA en el lugar de trabajo

Un nuevo estudio de la OIT advierte progresos, pero también más necesidades que atender

GINEBRA - Dado su impacto sobre las personas, la pandemia del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) tienen también un importante efecto en el lugar de trabajo. Y según un nuevo estudio de la OIT, algunas de las reacciones que se suscitan ante la perspectiva de contratar a personas que padezcan una temida y a menudo mal entendida enfermedad implican la adopción de prácticas como los exámenes médicos obligatorios, la inobservancia del secreto médico y los despidos injustos.

El nuevo estudio, **El VIH/SIDA en el lugar de trabajo***, aborda las cuestiones que plantea la relación entre el impacto del VIH/SIDA y el trabajo. Tras analizar

diferentes contextos jurídicos y descubrir prácticas empresariales en 12 países, el estudio pone de manifiesto la aplicación en algunos países de prácticas que representan infracciones de los derechos fundamentales de los trabajadores, como las siguientes:

- **Exámenes médicos del VIH obligatorios:** esta práctica se ha aplicado, en el momento de la contratación o durante el empleo, sobre todo en Indonesia, México (donde se observa en grandes empresas), la India (especialmente en el sector de hostelería), Sudáfrica y Costa de Marfil.

- **Inobservancia del secreto médico:** se ha observado que muchos médicos de empresa han incumplido su deber de secreto debido a su subordinación a los

empleadores. Así ha ocurrido en la India y en Costa de Marfil. En las empresas jamaicanas visitadas, las historias médicas, que podían incluir los resultados de pruebas del VIH, se conservaban en el mismo lugar que la información restante relativa a los empleados (curriculum vitae, evaluaciones, etc.). En México, los laboratorios devolvían a los empleadores los resultados de las pruebas en forma de una lista de nombres.

● **Despidos injustos:** se han observado casos de despido injusto en Uganda, Sudáfrica, Costa de Marfil, Jamaica y Hungría. Frecuentemente se despide a los empleados afectados por incapacidad laboral o se les fuerza a anunciar su cese.

Con pocas excepciones, el estudio señala que, en el conjunto de los países examinados, son muchos los empleadores que han adoptado políticas basadas en los derechos de las personas con VIH/SIDA, dirigidas a eliminar la discriminación con ocasión de la contratación o durante el empleo. Más aún, a menudo se ofrece una prestación y asistencia específica. Es lo que ocurre, sobre todo, en Francia y en los Estados Unidos, donde se concede legalmente la posibilidad de un trabajo terapéutico a tiempo parcial más una prestación, que puede convertirse en una pensión de invalidez.

Otros países, como Tailandia, Jamaica, Uganda, Sudáfrica y Costa de Marfil, reconocen una cobertura social específica para los trabajadores con VIH/SIDA o les permiten jubilarse precozmente con los derechos sociales adquiridos. Las medidas de reclasificación profesional estimulan asimismo el retorno de los trabajadores al trabajo.

Otros factores clave en la lucha contra esta pandemia son las campañas de sensibilización y la adopción de un código de conducta por las empresas. Entre los países estudiados, Sudáfrica ofrece un ejemplo de adopción de prácticas positivas iniciadas para contrarrestar las reacciones negativas en el lugar de trabajo.

Son varias las iniciativas observadas que testimonian la importancia de la elaboración de programas de educación del personal dirigidos a la prevención y, especialmente a la eliminación de las actividades negativas que ha suscitado el SIDA en el lugar de trabajo y en la vida privada. En Sudáfrica y en los Estados Unidos, algunas empresas cuentan con personal para organizar tales campañas de sensibilización.

El SIDA constituye un problema a escala universal y el mundo del trabajo no se ha librado de él. Muchas empresas han firmado convenios colectivos, impartido programas de educación y organizado programas de sensibilización sobre el SIDA, además de apoyar actividades comunitarias de lucha contra el VIH/SIDA.

Pero no todo debe limitarse a un grupo: las leyes, las iniciativas empresariales y otras actuaciones deben combatir la discriminación contra las personas afectadas, como señala el estudio. Es importante apoyar y alentar la participación duradera de todos los agentes sociales implicados (Estados, empleadores, sindicatos) en esta «acción civil».

Es desde esta perspectiva, que a fin de cuentas es decisiva para el mensaje global de la OIT relativo a los derechos de los trabajadores, donde el estudio de la OIT subraya la necesidad de una acción colectiva y concertada para la adopción de políticas claras basadas en principios jurídicos que garanticen los derechos de los trabajadores sin discriminaciones.

Por último, el informe señala que la OIT puede desempeñar un papel más amplio que el que ha tenido hasta ahora, aportando su experiencia en la educación de los trabajadores y las relaciones con los empleadores, prestando asesoramiento en materia de políticas a los Estados y ofreciendo su persuasión moral a los organismos intergubernamentales en relación con el suministro de asistencia técnica a las administraciones públicas, a las organizaciones de empleadores y a los sindicatos.

Por Bernard E. Gbézo, París

* HIV/AIDS and employment, por Louis N'Daba y Jane Hodges-Aeberhard, OIT, Ginebra, mayo de 1998.

Indonesia pone en libertad a sindicalistas detenidos y ratifica el Convenio n° 87

GINEBRA — Michel Hansenne, Director General de la OIT, aplaudió la decisión tomada por el nuevo Gobierno de Indonesia de ratificar varios convenios fundamentales de la OIT, incluido el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y de liberar a Muchtar Pakpahan, presidente de Serikat, Buruh Sejahtera de Indonesia y de varios compañeros suyos miembros de la confederación sindical independiente del país.

Fahmi Idris, Ministro de la Mano de Obra de Indonesia, anunció oficialmente la ratificación al Director General durante la Conferencia Internacional del Trabajo de junio. En un discurso ante la Conferencia, el Sr. Idris anunció la intención del Gobierno de su país de ratificar otros convenios de la OIT, entre ellos el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

El Sr. Hansenne afirmó que «la OIT permanece dispuesta a ayudar a Indonesia en el proceso de transformación en curso». Añadió que «la ratificación de

este convenio fundamental supone un gran paso hacia la institucionalización de la democracia y los derechos humanos en el lugar de trabajo».

La ratificación de los convenios citados sumaría a Indonesia al grupo de 35 países que han ratificado los siete convenios «fundamentales» de la OIT en materia de derechos humanos*. El Convenio núm. 87, que es el que garantiza el derecho de los trabajadores a crear sindicatos y afiliarse a ellos y el derecho de negociación colectiva, ha recibido hasta la fecha 122 ratificaciones entre los 174 Estados miembros.

Liberación del Sr. Pakpahan

El Sr. Pakpahan fue liberado de la prisión Cipinang, en Yakarta, donde permanecía desde 1996 acusado de subversión y desórdenes civiles, acusaciones que el Comité de Libertad Sindical de la OIT consideró injustificadas y derivadas de actividades sindicales legítimas. El citado Comité había solicitado reiteradamente que se retirasen las acusaciones y se pusiese en libertad al Sr. Pakpahan.

El Director General expresó su gran satisfacción al conocer la noticia, «que constituye un acontecimiento importante y positivo para la libertad sindical». El Sr. Hansenne añadió su esperanza de que esta puesta en libertad de sindicalistas «sea una más entre una serie de medidas que contribuyan a la evolución positiva de la situación sindical en Indonesia y al pleno respeto de los principios contenidos en los convenios de la OIT sobre libertad sindical».

El Sr. Hansenne se dirigió asimismo por escrito al Sr. Pakpahan, asegurándole que «la OIT continuará siguiendo estrechamente la situación sindical en Indonesia», especialmente en lo que respecta a la SBSI.

** Libertad sindical y negociación colectiva (núms. 87 y 98), trabajo forzado (núms. 29 y 105), no discriminación (núms. 100 y 111) y edad mínima (núm. 138).*



Tania Tang/WTO

Bill Clinton, Presidente de los Estados Unidos, se refirió a la OIT el día 18 de mayo durante la conmemoración del 50º aniversario de la Organización Mundial del Comercio. El Presidente dijo que «la OMC y la OIT deberían comprometerse a trabajar conjuntamente para conseguir que el comercio abierto eleve los niveles de vida y respete las normas de trabajo fundamentales, que son esenciales no sólo para los derechos de los trabajadores, sino también para los derechos humanos». Añadió: «Hemos de hacer cuanto esté a nuestro alcance para lograr que la OIT sea una institución vibrante».

Conferencia *(Viene de pág. 17)*

dos en un conocimiento más preciso de los temas que se discuten.

En sus declaraciones a la Conferencia, el Presidente de la Comisión y el Ponente de la misma, así como algunos delegados, adelantaron ideas novedosas para tratar las cuestiones abordadas por la Comisión.

La Resolución adoptada por la Conferencia invita al Consejo de Administración de la OIT a tomar medidas con miras a completar el trabajo iniciado por la Comisión del Trabajo en Subcontratación. Estas medidas deben incluir reuniones de expertos para ayudar a la Oficina Internacional del Trabajo en las tareas preparatorias para que el tema pueda volver a ser discutido en una futura reunión de la Conferencia.

Recomendación para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (PYME)

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Recomendación sobre las condiciones generales para fomentar la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas (PYME)², que gene-

ran más del 80 por ciento de los nuevos empleos en todo el mundo. Una Recomendación establece un marco internacional no vinculante, que sirve como punto de referencia para ciertas actividades.

Con el fin de crear un entorno empresarial favorable al crecimiento y desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, la Recomendación pide a los Estados miembros que adopten «medidas que se ajusten de forma adecuada a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de reconocer y potenciar el papel fundamental que las PYME pueden desempeñar en lo relativo a la promoción de un pleno empleo, productivo y libremente elegido». La Recomendación subraya también, entre otras cosas, la contribución de las PYME en el aumento de mayores oportunidades de crear riqueza, conseguir un crecimiento económico duradero, aumentar la participación en la economía de los grupos desfavorecidos y marginados de la sociedad, aumentar la inversión, la formación y el desarrollo de los recursos humanos y un desarrollo equilibrado de los mercados locales y regionales.

La Recomendación anima a los Estados miembros a adoptar políticas para promover un entorno económico estable, en particular, respecto de la inflación, los tipos de interés y de cambio, los impuestos, el empleo y la estabilidad social; a eliminar los obstáculos al desarrollo y

crecimiento de las PYME; a prever medidas específicas para ayudar y promover al sector no estructurado con miras a su integración en el sector estructurado; a garantizar la extensión de la protección

En un «mundo enloquecido... 250 millones de niños son forzados a trabajar mientras 800 millones de adultos están en el paro»

Norbert Blüm (izquierda), Ministro de Trabajo alemán, se dirige a los participantes en una mesa redonda aludiendo a lo que denominó un mundo enloquecido: «250 millo-



nes de niños son forzados a trabajar mientras 800 millones de adultos están sin trabajo». El Ministro pidió a los delegados de los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, a las ONG y a los participantes en la Marcha Mundial que concentrasen su lucha en las peores formas del trabajo infantil, di-

social a los trabajadores de las PYME y a cumplir las reglamentaciones de la seguridad social.

Comisión de Aplicación de Normas

La Comisión de Aplicación de Normas dedicó párrafos especiales a dos países, Myanmar y Sudán, por su permanente incumplimiento de convenios ratificados.

En el caso de **Myanmar**, la Comisión observaba graves y continuas violaciones de los derechos fundamentales y sindicales en el país, así como el persistente incumplimiento de los términos y principios del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

La Comisión recordó que el caso ya se había discutido en varias ocasiones y que se veía, una vez más, obligada a deplorar el hecho de que la Comisión de expertos de la OIT no hubiese recibido ninguna memoria del Gobierno. Recordó que, durante los dos últimos años, ya se había mencionado a Myanmar en párrafos especiales entre los casos de permanente incumplimiento del Convenio núm. 87.

En el caso de **Sudán**, la Comisión tuvo ante sí pruebas de la existencia de la esclavitud y de otras prácticas relacionadas con ella, en violación del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29). La Comisión destacó en sus conclusiones que se trataba de un caso de especial gravedad que afectaba a los derechos huma-

nos, como atestiguaba la inclusión en el informe del año pasado de un párrafo especial sobre Sudán por hechos similares. La Comisión tomó nota de la información facilitada por el Gobierno acerca de las medidas que se estaban adoptando para perseguir y poner fin a las prácticas de esclavitud, y exhortó a que se hiciera un intento serio para acabar con la esclavitud en todo el país. Habida cuenta de la gravedad de las pruebas y de las acusaciones de flagrantes violaciones de los derechos humanos en Sudán, la Comisión acordó que el caso debería seguir mencionándose en un párrafo especial.

El informe de la Comisión tripartita de Aplicación de Normas recogía los puntos de vista de los delegados de la Conferencia sobre las cuestiones candentes en torno a la libertad de sindicación y el trabajo forzoso en el mundo, así como los problemas de aplicación de varios Convenios en países concretos.

La Comisión basó sus conclusiones en el informe de la Comisión de la OIT, órgano independiente que había llamado la atención sobre los nuevos fenómenos surgidos especialmente en una época de mundialización económica, tales como zonas francas industriales, migración en busca de empleo, algunos aspectos del derecho a la huelga que creaban problemas para la aplicación del importante Convenio de libertad sindical (núm. 87) adoptado por la Conferencia en 1948.

Otra encuesta generadora de debate fue la del trabajo forzoso y, especialmente, el caso de presos que trabajan para empresas privadas o en prisiones administradas por entidades privadas. La Comisión fue informada de que, por ejemplo, en Canadá y en Estados Unidos, problemas tales como el consentimiento de los prisioneros a trabajar y el control que han de ejercer las autoridades públicas sobre el trabajo penitenciario estaban siendo cuestionados desde la perspectiva de las normas de la OIT. Los miembros trabajadores consideran que la cuestión del trabajo forzoso atañe tanto a los derechos humanos básicos como a la competencia desleal: mencionan los casos de Malasia y Singapur, que denunciaron el Convenio núm. 105.

Se discutieron pormenorizadamente más de 20 casos individuales de aplicación o ratificación de Convenios. La Comisión recibió complacida la disposición de Indonesia a ratificar el Convenio núm. 87, así como la puesta en libertad de varios líderes sindicales, aunque quedaban muchos problemas para que pudieran aplicarse las normas de la OIT en cuanto al derecho de sindicación, conforme al Convenio núm. 98, que el Gobierno debería solventar pronto con la ayuda técnica de la OIT y en la línea que marcarían los órganos de control de la misma.



Mary Robinson, Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos

En la primera comparecencia en una Conferencia Internacional del Trabajo de un Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos, tras la creación de este cargo en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos celebrada en Viena en 1993, la Sra. Robinson dijo que se sentía «confortada» por el debate sobre la propuesta de Declaración de los Derechos Fundamentales en el Trabajo.

«Todos los países tienen problemas de derechos humanos y esto incluye problemas con los derechos básicos en el trabajo», señaló la Sra. Robinson. «No hay margen para que nadie, en ningún lugar, se muestre complaciente en relación con los derechos humanos».

Apremió para que sea aprobado el año próximo la propuesta de nuevo Convenio sobre la erradicación de las peores formas del trabajo infantil, indicando: «¿Hay un mejor camino para que la OIT entre en el próximo milenio que adoptar este Convenio? Evidentemente, no lo hay».

Refiriéndose a la Declaración sobre los Derechos Fundamentales en el Trabajo - en materia de libertad sindical, la Alta Comisionada dijo que la suscribía «plenamente». «Me satisface verla tan claramente expresada».

ciendo que «son inaceptables las soluciones transitorias para la abolición de las peores formas del trabajo infantil».

No vaciló en ofrecer una visión crítica del pasado de su propio país: «También las malas excusas fueron comunes en Alemania en el siglo pasado cuando llegó el momento de prohibir el trabajo infantil: primero tenía que mejorar la situación general, etc... Sólo cuando el ejército sintió temor de no contar con soldados sanos se prohibió el trabajo infantil de la noche a la mañana».

«Una economía de mercado», agregó, «tiene sus propias armas para luchar contra la injusticia. Nadie está obligado a comprar alfombras tejidas por manos infantiles». El Ministro asignó a la OIT un destacado papel en la lucha contra el trabajo infantil, advirtiéndole que era más necesaria la acción que el análisis del problema.

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) procede de una iniciativa alemana. El Director General Adjunto de la OIT, Ali Taqi (centro), se refirió al Sr. Blüm como el «padre fundador del IPEC». Alemania ha aportado 100 millones de marcos al IPEC desde 1992.

La aplicación por parte de la Federación de Rusia del Convenio sobre la protección del salario (núm. 95) fue debatida, demostrándose que seguían las dificultades para garantizar el pago de los salarios, así como la necesidad de inspecciones eficaces y de sanciones por el impago de atrasos.

En total fueron 59 delegaciones gubernamentales las que colaboraron con la Comisión proporcionándole información sobre la situación en sus países. La Comisión registró 32 nuevos casos de progreso, y comprobó una vez más que sus actividades, conforme a la Constitución de la OIT, entrañan una contribución positiva a la dimensión social de la mundialización. □

¹ Albania, Alemania, Argelia, Argentina, Bélgica, Bielorrusia, Botswana, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Dinamarca, Dominica, Eslovaquia, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guayana, Honduras, Hungría, Israel, Italia, Malta, Nicaragua, Níger, Noruega, Países Bajos, Polonia, San Marino, Suecia, Táiwan, Uruguay, Venezuela, Zambia.

² Votación de la Recomendación: sí 403; no 0; abstenciones 4.



EMPLEO/DESEMPLEO

● La «discriminación positiva» ha llegado a **Sudáfrica**. El sector público ha estado dominado por los blancos. Ahora, según un programa recientemente anunciado, el empleo en el sector público se diversificará. Así, de aquí al año 2000, deberían tomarse medidas a fin de que el 50 % de los puestos de trabajo de los servicios públicos del país sean ocupados por negros, en tanto que el 30 por ciento lo sean por mujeres y el 2 por ciento por personas discapacitadas. El gobierno señala que estas «cuotas» son obligatorias y que deberían ser implantadas por los gerentes si quieren conservar sus empleos. El Parlamento deberá supervisar la implantación de las cuotas. (*Jeune Afrique*)

● El auge de la economía norteamericana está produciendo sus frutos en términos de creación de empleo. El pasado mes de abril, la tasa de desempleo en los **Estados Unidos** descendió hasta su nivel más bajo desde 1970: 4,3 por ciento de la población activa, por debajo del 5 por ciento registrado en abril del último año. La mayor parte de los 262.000 nuevos puestos de trabajo han sido creados en el sector servicios. Por añadidura, los salarios han ido aumentando durante los últimos doce meses, siendo el incremento del 4,4 por ciento que se ha registrado el más alto desde 1983. No obstante, apenas hay signos de inflación. (*Le Figaro*)

● Como el desempleo alcanza altos registros en **Japón** últimamente (3,9 por ciento en marzo), trabajadores y desempleados han llevado su malestar a las calles en la primera manifestación del Día del Trabajo desde hace siete años. Los manifestantes expresaron su preocupación por el aumento del desempleo y su inquietud porque la prolongada crisis económica pueda signi-

Planeta Trabajo

Una revisión periódica de las tendencias y los avances en el mundo del trabajo

ficar menos prestaciones sociales (Japón proporciona prestaciones de desempleo por un máximo de 300 días). Se dice que los trabajadores creen que «lo peor está por llegar», temiéndose que la crisis pueda perturbar la estabilidad social que durante décadas ha sido la base de la cultura japonesa. (*Fuente: Financial Times, 8 de mayo de 1998*).

NOTICIAS ECONOMICAS

● Los indicadores económicos de **Uruguay** han mejora-

do. El PIB ha crecido en un saludable 5,1 por ciento el último año, por encima del promedio de 3,75 por ciento alcanzado desde 1985. En enero, el poder adquisitivo de las familias se ha elevado en un 3,3 por ciento durante el último trimestre, mientras a lo largo del último año la tasa de inflación ha descendido a la mitad (12,3 por ciento frente al 23,7 por ciento). Por primera vez en cuarenta años, Uruguay parece tener al alcance de la mano una inflación de un dígito. (*Latin-American Monitor*)

● En **Mauritania** han aumentado los salarios de cier-

● ¿Están los conflictos laborales en declive? Los informes lo afirman.

La confederación de empresarios de España (CEOE) señala que entre 1996 y 1997 el número de conflictos laborales decreció en torno a un 20 por ciento (707 en 1997 frente a 1.212 en 1995). Esto ha reducido el número de horas de trabajo perdidas en un 11 por ciento.

En Finlandia, el Tribunal del Trabajo ha decidido abolir una de sus dos secciones dado que el número de casos que los que se ocu-

pa anualmente ha disminuido desde un máximo de 244 en 1987 a los 100 casos por año desde 1993.

En Francia, el número de días de trabajo perdidos ha descendido en un 21 por ciento entre 1996 y 1997, significando el punto más bajo de los últimos 50 años. El número de trabajadores en huelga fue de 109.299 sobre 16 millones de asalariados, la cifra más baja desde 1935. (*Fuente: Social International, Abril 1998; Libération, 16 de abril de 1998*).

tos sectores. En un comunicado, el Gobierno señala que se ha concedido un incremento del 15 por ciento para los salarios bajos predominantes en el sector público, así como un incremento similar en las prestaciones de las pensiones de jubilación (*Fuente: Marchés Tropicaux, n° 61*)

● El Banco Interamericano de Desarrollo (BIAD) está reorientando su financiación hacia las comunidades locales y la «sociedad civil». En 1997, el 10,2 por ciento de su asistencia financiera ha ido a parar a la educación, en contraste con el 4,2 por ciento que se asignó al mismo sector entre 1961 y 1997. Por añadidura, el 13,2 por ciento de los fondos fueron destinados a «inversiones sociales» frente a un 45,3 por ciento en 1961-1997 y se ha dedicado un 11,3 por ciento al desarrollo urbano (frente a un 6,3 por ciento). (*Fuente: Le Monde, 5 de mayo de 1998*)

● Los sistemas de microcrédito se están desarrollando en **Marruecos**. Los nuevos sistemas se dirigen a los pequeños productores o empresarios que hasta ahora no tenían acceso a las formas clásicas de crédito (o sólo podían obtener fondos a unas tasas de interés absolutamente prohibitivas). Esto ha sido posibilitado por asociaciones o fundaciones, asistidas por organizaciones internacionales o en cooperación con algunos bancos. Entre los beneficiarios el 92 por ciento son mujeres de las áreas rurales o semi-urbanas. El porcentaje de microcréditos devueltos ha alcanzado el 95 por ciento, frente a una tasa de impago del sector del crédito clásico del 35 por ciento. (*Fuente: Jeune Afrique, 19-25 de mayo de 1998*).

EL SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO

● En la provincia de Thua Thien-Hue, **Vietnam**, los sindicatos han lanzado una cam-

paña de información para la toma de conciencia del virus del SIDA entre los trabajadores. Unos dos mil trabajadores ya han asistido a las charlas organizadas para la concienciación. A finales de 1997, la provincia informó de 42 personas infectadas con el VIH, entre los enfermos y las seis personas que murieron de SIDA. (Fuente: Vietnamese Trade Union, n° 2, 1998)

CUESTIONES LABORALES

● El gobierno laborista de **Gran Bretaña** ha anunciado una ambiciosa reforma de la legislación sindical. Los empresarios estarán ahora obligados a pagar la mitad de los gastos ocasionados por la organización de votaciones para el reconocimiento de los sindicatos, mientras que los empleados pueden interponer una demanda de despido injustificado tras sólo un año de trabajo, en lugar del requisito previo de haber trabajado dos años para tener derecho a ello. En caso de conflicto con un empresario, todo trabajador puede ser asistido por un sindicato esté o no reconocido por la empresa. Los empresarios se muestran preocupados con esta medida. Los sindicatos también protestan porque el reconocimiento de un sindicato requiere una votación favorable del 40 por ciento del total del número de trabajadores de una empresa en lugar de, tal como ellos propusieron, sólo una mayoría de los votos emitidos. (Fuente: *Le Temps*, Mayo 1998)

● En **Dinamarca** una paralizadora huelga a escala nacional secundada por cerca de 500.000 trabajadores de los sectores del transporte, la industria, los servicios y la construcción en abril de 1998 reclamando una sexta semana de vacaciones pagadas, ha inducido al Gobierno a intentar nuevas medidas legislativas. Un nuevo proyecto de ley, presentado al Folketing, exi-

giría la vuelta al trabajo de los huelguistas si bien concede también las vacaciones adicionales. Al objeto de lograr el apoyo de los conservadores y los liberales, la ley también prevé menores contribuciones por parte de los empresarios a los fondos de jubilaciones para financiar la semana adicional de vacaciones. (Fuente: *Le Monde*, *Le Figaro*, abril 1998)

● En **Australia**, una huelga de cinco semanas de los estibadores que ha paralizado los puertos del país ha tenido como resultado una victoria parcial de los denominados «wharfies». En una aparente victoria para la Maritime Union of Australia (MUA), un tribunal de apelación encargado de arbitrar el conflicto dispuso la readmisión de unos 1.400 estibadores que habían sido despedidos en masa por su empleador, una compañía estibadora. Mientras tanto, los dirigentes gubernamentales han prometido luchar por conseguir una «reforma en los muelles» mientras las compañías estibadoras pretenden una legislación que redefina la productividad en el sector. (Fuente: *Le Figaro*, 8 de mayo de 1998, *Reuters*, 7 de mayo de 1998)

CONDICIONES DE TRABAJO

● El detallista multinacional **IKEA** y la **Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (FITCM)** han firmado recientemente un acuerdo relativo a las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la seguridad y la higiene de los trabajadores de los proveedores de IKEA en todo el mundo. De acuerdo con el Código de Conducta, IKEA exigirá que los trabajadores de sus proveedores gocen de condiciones de trabajo que al menos cumplan con la legislación nacional o los acuerdos nacionales. Los proveedores deben asimismo respetar los convenios y recomendaciones

● Jornada laboral reducida: instantánea de Europa (y Estados Unidos)

En Francia, el Parlamento ha votado una ley que prevé el paso a las 35 horas semanales de aquí al año 2000 ó 2020 en función del tamaño de la empresa. En Italia, el gobierno ha propuesto una ley que prevé la misma semana laboral legal en el 2001 para las empresas de más de 15 empleados. En Alemania, los sindicatos se encuentran divididos en torno a la reivindicación de las 30 horas semanales. En España, el Secretario General de la UGT reclama una reducción de la duración legal del trabajo hasta las 35 horas semanales a comienzos del próximo siglo sin ningún recorte en los salarios. (Fuente: *Social International*)

Se ofrece un cuadro que muestra la evolución de la duración normal de la jornada laboral en la industria entre 1987 y 1997*

País	Promedio anual normal de la duración del trabajo (en horas)		Modificación en porcentaje de la jornada laboral
	1987	1997	
Portugal	2.025	1.823	-10
Alemania Occ.	1.716	1,573	-8,3
Japón**	2.138	1.990	-6,9
Dinamarca	1.756	1.665	-5,2
Finlandia	1.784	1.716	-3,8
Italia	1.800	1.736	-3,6
Suiza	1.913	1.844	-3,6
Irlanda	1.864	1.802	-3,3
Bélgica	1.756	1.702	-3,1
Suecia	1.800	1.752	-2,7
Países Bajos	1.748	1.715	-1,9
Austria	1.743	1.713	-1,7
España	1.800	1.782	-1,0
Luxemburgo	1.800	1.784	-0,9
Estados Unidos	1.912	1.904	-0,4
Noruega	1.740	1.733	-0,4
Reino Unido	1.778	1.774	-0,2
Francia	1.771	1.771	+/-0
Grecia	1.840	1.840	+/-0

* El número de días laborables potenciales fue de 261 en 1987 y en 1997.

** Jornada laboral media durante el período 1986/1996 en empresas de al menos 30 trabajadores.

correspondientes de la OIT aplicables a sus actividades. Esto significa que no se admite el trabajo infantil y que los trabajadores tendrán derecho a afiliarse a sindicatos y a la libre negociación colectiva.

La declaración conjunta emitida por IKEA y la FITCM señala que estas normas ya se aplican en las empresas de fabricación propiedad de IKEA. (Fuente: *IKEA*, *FITCM*, *Press Release*) □



RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

¿«CRECIMIENTO SIN EMPLEO» EN SUDÁFRICA?

El debate global sobre el «crecimiento sin empleo» se traslada hacia el sur. El último foco es la región sudafricana y especialmente Sudáfrica, donde tres años de crecimiento económico acelerado han visto sin embargo disminuir el empleo en los sectores industriales claves. No obstante, un informe preliminar de la OIT, *Patterns of Economic Growth and Employment in SADC* (Southern African Development Community) previene contra el peligro de caer en conclusiones apresuradas y negativas sobre las perspectivas de crecimiento en el mercado de trabajo regional de la misma forma que los argumentos en favor del «crecimiento sin empleo» no se ven apoyados por hechos concretos. En Sudáfrica, la actualmente débil respuesta del empleo al fortalecimiento de la economía nacional es considerada como el resultado de factores temporales (más que de tendencias crónicas) de la reestructuración y liberalización de la economía del post-apartheid. Así, por ejemplo, la reestructuración en el marco de la globalización ha ejercido una presión a corto plazo sobre el sector formal de los mercados de trabajo, mientras los empresarios han adoptado una actitud de esperar a ver qué pasa con las futuras políticas del mercado de trabajo. Señala además el informe que el empleo sudafricano ha estado estadísticamente infra-contabilizado (y el desempleo exagerado).

Para más información, pueden ponerse en contacto con Peter Peek, Director del Equipo Consultivo Multidisciplinar para África del Sur de la OIT (SAMAT), Harare (Zimbabwe), teléfono: +263-4-759438; Fax: +263-4-759373; e-mail: makaha@ilo.org

MIGRACION LABORAL A SUDÁFRICA

Los migrantes no son el factor principal que subyace a la crisis de desempleo sudafricana argumenta otro informe de la OIT sobre *Labour Migration to South Africa during the 1990s*. Culpa a factores internos como el cambio efectuado en los últimos años hacia formas de producción

Una revisión regular de la Organización Internacional del Trabajo y de las actividades y eventos relacionados con la misma que tienen lugar en el mundo.

más intensivas en capital que emplean a menos trabajadores. El informe observa que el número de migrantes laborales formalmente contactados ha descendido espectacularmente durante la última década. En el importantísimo sector minero, por ejemplo, el empleo de extranjeros ha decrecido desde 600.000 a comienzos de los años 50 hasta sólo 150.000 a mediados de los 90. Al mismo tiempo, el número de repatriaciones forzadas de migrantes ilegales aumentó en un 300 por ciento entre 1990 y 1995. La OIT recomienda un análisis menos politizado y más detallado del problema de la migración basado en la realidad emergente de la integración regional y propone un Plan de Reconstrucción y Desarrollo Regional para mejorar

la futura integración regional y la estabilidad del mercado de trabajo.

Para más información, pueden ponerse en contacto con Peter Peek, Director del Equipo Consultivo Multidisciplinar para África del Sur de la OIT (SAMAT), Harare (Zimbabwe), teléfono: +263-4-759438; Fax: +263-4-759373; e-mail: makaha@ilo.org

MÁS Y MEJORES EMPLEOS PARA LAS MUJERES

Las tasas globales de actividad económica femenina se han elevado desde el 54 por ciento en 1950 al 67 por ciento en 1996 y se espera que lleguen casi al 70 por ciento en el año 2010. Sin embargo, a pesar de este avance firme pero lentos, persisten las desigualdades globales. Dependiendo de su país de origen, las mujeres ganan entre un 50 y un 80 por ciento de la media de los salarios masculinos. Los primeros planes de acción en el contexto del *Programa Internacional sobre Más y Mejores Empleos para las Mujeres* han sido llevados a cabo en Estonia, Pakistán y Tanzania. Los planes de ac-

COOPERACION TECNICA DE LA OIT EN 1997

El año 1997 ha conocido la expansión de la inversión en cooperación técnica. En total las inversiones han aumentado en un 6 por ciento, pasando de los 114,5 millones de dólares de Estados Unidos en 1996 a los 121,4 millones de dólares en 1997.

De esta cuantía, las inversiones multi-bilaterales significaron 60,2 millones de dólares o aproximadamente el 50 por ciento de las inversiones totales de 1997. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) registró un importante incremento del 81 por ciento como principal colaborador de las actividades de cooperación técnica de la OIT.

Los niveles de inversión más altos se han producido en las políticas de desarrollo (33,3 millones de dólares), empleo y formación (25,2 millones de dólares) y empresa y desarrollo coope-

rativo (23,4 millones de dólares), seguidos por las condiciones de trabajo y medio ambiente (11,4 millones de dólares) y la seguridad social (11 millones de dólares).

En términos de distribución geográfica, las regiones africanas, europeas y árabes han experimentado un importante incremento de las inversiones. África representa el 46 por ciento del total de inversiones, seguida por Asia y el Pacífico y los proyectos y programas interregionales (17 por ciento cada uno).

Para más información, pueden ponerse en contacto con el Sr. D. Duysens, del Departamento de Promoción de la Asociación Activa y Cooperación Técnica de la OIT (PROPAR/TEC), tel. +41-22-799.6379; fax: +41-22-799.6668; e-mail: duysens@ilo.org

ción se centraron en el reforzamiento de las instituciones representativas de las mujeres, el marco legal y una mejor información sobre el mercado de trabajo para las mujeres así como las actividades de promoción del empleo para grupos destinatarios específicos. Similares programas han sido lanzados en Burkina Faso, México y Cisjordania y Gaza.

Para más información, pueden ponerse en contacto con la Sra. Lin Lean Lim, Programa Internacional sobre Más y Mejores Empleos para las Mujeres, tel +41-22-799.7843; e-mail: lim@ilo.org

LAS MUJERES EN LOS SINDICATOS

Las mujeres se están abriendo nuevos caminos como líderes sindicales gracias a un proyecto de la OIT que promueve la integración de las mujeres en las organizaciones de trabajadores rurales en Ghana, Uganda, Zambia y Zimbabwe. Las mujeres son ahora miembros de los Comités Ejecutivos Nacionales en Ghana y Uganda, una mujer se ha convertido en miembro del Comité Ejecutivo Internacional para el Grupo Sindical Agrícola de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación (UIT) por Ghana y otra ha llegado a actuar como Secretaria General en Zambia. Otro efecto beneficioso del proyecto ha sido un aumento de la afiliación sindical entre las mujeres y los hombres de estos cuatro países, incluyéndose más de 20.000 nuevos miembros en Ghana y cerca de 7.000 en Zambia.

Para más información, pueden ponerse en contacto con el Sr. Enevoldsen, Oficina de Actividades de los Trabajadores, tel. + 41-22-799.6691; fax: +41-22-799.6570; e-mail: enevoldsen@ilo.org

NUEVOS EMPLEOS Y VIVIENDAS ASEQUIBLES

El proyecto DECO (*Development of construction enterprises producing local building materials*) de la OIT ha efectuado una importante contribución al desarrollo de la industria de la construcción en diversos países. Durante sus diez años de existencia, ha ayudado a crear más de 250 empresas en 12 países de África y Asia del Sudeste, generando más de 2.500 empleos y teniendo como resultado la construcción de más de 20.000 edificios techados con materiales de construcción locales. Los servicios de apoyo prestados por varios organismos locales privados o semi-privados que gozan de una amplia autonomía financiera y de gestión aseguran la sustentabilidad y rentabilidad de estas empresas recién creadas en el sector de la construcción.

La utilización de materias primas de bajo coste facilita también el acceso a viviendas asequibles. El proyecto forma parte de las actividades de la OIT para promover empresas pequeñas y medianas.

Para más información pueden ponerse en contacto con el Sr. Brys, División Empresarial y de Gestión (ENT/MAN), tel. +41-22-799.6447; fax: +41-22-799.7978; e-mail: brys@ilo.org

PROBLEMAS CON EL TRABAJO EXTRANJERO EN EUROPA ORIENTAL

Los países de Europa central y oriental han experimentado grandes dificultades al enfrentarse al continuo aumento del número de trabajadores migrantes no autorizados desde el levantamiento de las restricciones a la libertad de circulación que existían en muchos casos hasta 1989. Para ayudar a los países a evaluar la situación e identificar opciones políticas, la OIT inició en 1995 la «Informal Network on Foreign Labour in Central and Eastern Europe» en 1995. Sus dos reuniones anuales en Budapest en 1996 y Bratislava en 1997 ya han mejorado la cooperación entre 13 países de la región en cuestiones migratorias. La reunión de 1998 ha tenido lugar en Praga (11-13 de mayo).

Para más información pueden ponerse en contacto con el Sr. Abella, División de Condiciones de Trabajo y Servicios Sociales para los Trabajadores (CONDIT), tel. +41-22-799.7892; fax: +41-22-799.8451; e-mail: abella@ilo.org

EL MEDIO AMBIENTE Y EL MUNDO DEL TRABAJO

Un buen ejemplo de colaboración entre los interlocutores sociales en el terreno del medio ambiente y el mundo del trabajo procede de Chile donde diversas compañías mineras y la Federación de Mineros han lanzado un programa conjunto de mapas de riesgos y prevención en las fábricas y las minas con el apoyo de la OIT. Los mapas de riesgos son una técnica originariamente aplicada por los sindicatos italianos y posteriormente adoptada por las instituciones de seguridad e higiene en España y varios países latinoamericanos. Conlleva la identificación de riesgos potenciales por los trabajadores y empleadores, su evaluación y la adopción de soluciones. En una línea similar, la dirección y los trabajadores de unas cuantas empresas de Sri Lanka han acordado colaborar en la identificación e introducción de métodos de producción más limpios.

Para más información pueden ponerse en contacto con el Sr. Takala, División de Seguridad e Higiene en el Trabajo (SEC/HYG), tel 141-22-799.6716; fax: +41-22-799.6878; e-mail: takala@ilo.org

AVANCES EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

Una serie de Estados miembros de la OIT han registrado importantes avances en el campo de la seguridad social en 1996-97:

- Costa Rica ha incluido las observaciones de la OIT en el texto final del proyecto de ley básico sobre seguridad social que está siendo examinado por el parlamento nacional;

- la República Democrática Popular de Laos, Filipinas y Namibia participan en los nuevos proyectos de seguridad social de la OIT y muestran su compromiso de emprender reformas;

- siguiendo el consejo de la OIT sobre la aplicación de su Convenio sobre la Seguridad Social (estándares mínimos), 1952 (nº 102), Letonia contempla cam-



Jacques Maillard

bios en su legislación nacional, incluyendo reformas en las prestaciones de desempleo y jubilación;

- la República Unida de Tanzania y Zambia han adoptado legislaciones que establecen regímenes de pensiones nacionales que cubren a los empleados del sector formal;

- el sistema de seguridad social de Tailandia erigido de acuerdo con un proyecto de la OIT en 1990 funciona satisfactoriamente. Está principalmente interesado en proporcionar derecho a la asistencia sanitaria pero prestando ahora atención tanto a la ampliación del ámbito de cobertura como a introducir nuevas prestaciones, en particular pensiones.

Para más información, pueden ponerse en contacto con el Sr. Gillion, Departamento de Seguridad Social, tel. +41-22-799.6633; fax: +41-22-799.7962; e-mail: gillion@ilo.org



Panorama informativo sobre...

La crisis social en Asia y la Conferencia Internacional de Trabajo



– La OIT urge respuestas políticas a la crisis asiática
 – Crisis social en Asia: la reunión de la OIT identifica áreas de acción prioritaria
 (Comunicados de prensa de la OIT núms. 98/15 y 98/18)

The Economist

April 25th - May 1st 1998

Asia's new jobless

The countries of East Asia need to give unemployed workers better protection. But they can also do more to create new jobs.

(Asian)...governments are under pressure at home and abroad to play a greater role in protecting workers. Typical of this thinking is a report presented this week to a conference in Bangkok of East-Asian employment ministers, trade unionists and employers. In it, the International Labour Organization (ILO) argues that East Asia needs greater social protection for the unemployed (jobless benefits and state pensions) and stronger trade unions. "Just as the Great Depression forged a new social contract in many industrialized countries", it argues, "so too must the current Asian crisis be an impetus to creating a more socially-oriented model of development."

Up to a point, this is right. In the past, Asian governments got away with little or no unemployment benefit because rapid growth created lots of new jobs, and firms provided "jobs for life" in return for government favours. In the face of the present economic crisis, many governments have bought time by sending foreign workers home. But they will indeed eventually need to put in place some minimum safety net. This needs to be designed with care.

Bangkok Post

(Thailand) April 26, 1998

ILO calls for more market regulations
 Discrimination and child labour debated

ILO's chief policy analyst Eddy Lee wrote in a report issued earlier this week that some Asian countries were poorly prepared to cope with the economic turmoil that had engulfed them so quickly.

He said crony capitalism, a blinkered approach to growth, and a lack of democratic balanced during the preceding Asian boom had all delayed development of the social structures needed to deal with a crisis of this magnitude.

In the countries following IMF policies, Indonesia, South Korea and Thailand, unemployment was expected to double this year and rates of absolute poverty were also expected to rise sharply, the report said.

Lee said the strength of traditional safety nets in Asia, such as the extended family networks and the ability of city dwellers to return to rural roots, was exaggerated and inadequate to cope in the current conditions.

THE Observer

(Indonesia), April 23, 1998

'Lack of democracy behind Asian crisis'

Bangkok – The International Labour Organization (ILO) yesterday struck out at international financial institutions for failing to deal with the social impact of the region-wide economic turmoil.

Speaking at a conference here, ILO director-general Michel Hansenne also said that a lack of democracy in the region was at least in part responsible for the crisis and the severity of its aftermath.- AFP

القابس
 KUWAIT
 AL - QABAS, Tuesday / 21 Apr. 1998
 ستدفع ملايين العمال للبطالة
 منظمة العمل الدولية تحذر من الآثار الاجتماعية للأزمة الاقتصادية في آسيا

Al - Qabas, Tuesday 21 Apr. 1998

Millions of Workers will Pay for Unemployment

ILO warns of the social consequences of the economic crisis in Asia

Handelsblatt

(Germany) 16 April 1998

SÜDOSTASIEN/Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation über die sozialen und politischen Folgen der Krise

(Angaben in Tausend, geschätzt)

	ausländ. Arbeiter gesamt	Anzahl der Arbeiter nach Herkunftsland ¹⁾				
		Indonesien	Philippinen	Thailand	China	and. asiat. Länder
Malaysia	2 500	755+(1 000)	100+(400)	79+(33)	k.A.	305
Thailand	1 260	k.A.	5	k.A.	80	944 ²⁾
Singapur	450	100	60	80	46	k.A.
Japan	1 354	k.A.	84+(43)	18+(39)	234+(38)	680 ³⁾ +(88)
Hongkong	k.A.	50	120	18	k.A.	39
Taiwan	297	9	84	138	21	k.A.
Südkorea	210	15	23+(15)	9+(6)	28+(49)	55+(20)

¹⁾ geschätzte illegale Migranten in Klammern; ²⁾ hauptsächlich Burmesen; ³⁾ ca. 680 000 registrierte Koreaner in Japan; Quelle: ILO

วันพฤหัสบดีที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2541

กรุงเทพธุรกิจ

ไอแอลโอชี้ไทยแก้ปัญหาเลิกจ้างไม่ดีพอ

● ระบุการสร้างงานไร้ประโยชน์ต่างชาติหลักประกัน-อำนาจต่อรอง

BANGKOK BUSINESS

(Thailand) 23 April 1998

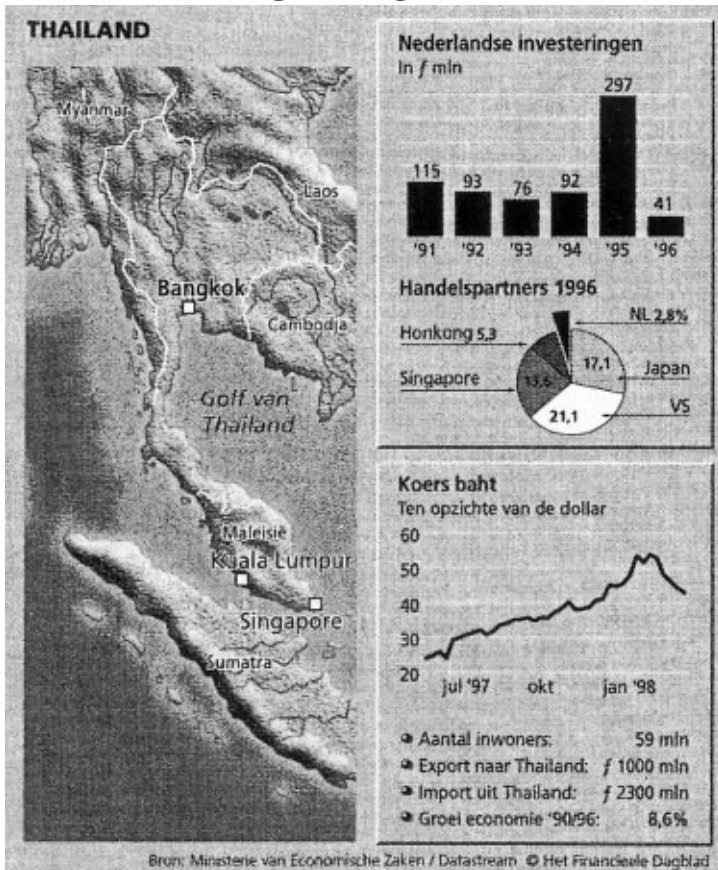
"The ILO report indicated that the measures taken by the Thai government in dealing with the problem of retrenched workers were inadequate."

FINANCIEELE DAGBLAD

OPKOMENDE MARKTEN

(Netherlands) 8 April 1998

Crisis Thailand brengt werkgever tot samenwerking



Bangkok - ...De tendens is positief, maar bereikt is er nog weinig. Een middel om de huidige crisis zo goed mogelijk door te komen, is het tripartiete overleg waarbij de drie partijen, werkgevers, werknemers en regering, bij elkaar komen. De

International Labour Organisation (ILO) heeft onlangs met moeite een eerste overleg georganiseerd. 'We hebben ze nu een keer met zijn allen om de tafel gehad. Maar we staan nog maar aan het begin', vertelt Tan Peng Boo van de ILO.

DIARIO 16

MADR D

(Spain) 20 April 1998

La OIT prevé que el alto paro generará disturbios en Asia
La respuesta de los gobiernos afectados se cree inadecuada

...Según la OIT, el brusco abandono de las altas tasas de crecimiento que disfrutaba Asia desde hacía un decenio significa que el impacto de la tormenta financiera será mucho más severo que las consecuencias de la crisis mexicana de peso. ...En el estudio titulado «El impacto social de la crisis económica» ... la OIT afirma que las consecuencias de la crisis fueron agravadas por la ausencia de una red de protección social.



8ª Conferencia Internacional de Trabajo (Comunicados de prensa de la OIT núms. 92/23 y 98/28)

DIE WELT

UNABHÄNGIGE TAGESZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Freitag, 5. Juni 1998

Kinderarbeit ist nicht nur ein Problem der Dritten Welt

Wer einen generellen Boykott bestimmter Waren fordert, macht es sich zu bequem

Kinderarbeit ist eine Investition auf das Elend der Zukunft. "Diese Analyse im Blick, will Bundesarbeitsminister Norbert Blüm nicht warten, bis Lösungen zur Bekämpfung aller Ausprägungen dieses "Skandals" gefunden werden.

Wier brauchen einen fundamentalen Pragmatismus, fordert der CDU-Politiker. Weil die Eltern arbeitslos sind, müssen die Kinder arbeiten, weil die Kinder zur Arbeit gezwungen werden, können sie keine Schule besuchen. Deshalb werden sie als Erwachsene ebenfalls arbeitslos und ihre Kinder wieder zu Arbeit gezwungen sein. diesen Teufelskreis gelte es zu durchbrechen.

Dieses Ziel hat sich auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) gesetzt, Delegationen dieser UN-Behörde, denen Regierungsvertreter, Gewerkschafter und Arbeitgeber angehören, wollen in den nächsten Tagen in Genf über ein Verbot zumindest der extremen Formen der Kinderarbeit beraten...



2 junio 1998

ABC
MADRID

La OIT decide hoy el futuro de 250 millones de niños trabajadores

Ginebra. Efe

Los participantes en la Marcha Mundial contra la Explotación Laboral Infantil culminan hoy su acción de denuncia con una concentración frente a la sede de Naciones Unidas en Ginebra, ciudad en la que esta mañana comienza la 86 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, para que se tomen medidas tendentes a acabar contra esta lacra que es el trabajo de menores.

Los delegados participantes en la Conferencia Internacional del Trabajo debatirán la adopción de una declaración sobre los derechos fundamentales de la persona en el trabajo. La Conferencia tratará también un anteproyecto de nuevos instrumentos internacionales tendentes a eliminar las formas más intolerables de trabajo infantil.

La Marcha Mundial contra la Explotación Laboral Infantil ha conseguido galvanizar la atención de gobiernos, sindicatos, empresarios y ONG para que se logren normas internacionales contra los casos más escandalosos de explotación. Se calcula que más de 250 millones de niños en edades comprendidas entre los 5 y los 14 años trabajan en el mundo, y muchos de ellos son tratados como esclavos, desarrollan actividades que no están acordes con su edad y su condición física, se prostituyen o son reclutados como soldados.

Mientras, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres cree que con el compromiso de los actores sociales de la economía se podría poner fin al trabajo infantil en diez años. Por su parte, la Organización Internacional de Empresarios, en la que está incluida la CEOE, publicó ayer un manual sobre el trabajo infantil como contribución a la lucha contra la explotación laboral.



Wednesday June 3 1998

RI to ratify ILO pact

Jakarta (IO) – President B.J. Habibie yesterday signified Indonesia will ratify the International Labor Organization (ILO) convention on freedom of assembly and organization, Manpower Minister Fahmi Idris said...

The minister also said that an additional private labor organization will also be given recognition from the government, however he declined to be more specific.

EL PAIS

miércoles 3 de junio de 1998

La Marcha contra el Trabajo Infantil desemboca ante la OIT en Ginebra

174 países debatirán un convenio contra la explotación laboral de los menores

CORREIO BRAZILIENSE

ÓRGÃO DOS DIÁRIOS ASSOCIADOS LONDRES, 1808, HIPÓLITO JOSÉ DA COSTA, BRASÍLIA, 1940

Brasília, Distrito Federal, quarta-feira, 3 de junho de 1998

3

EXEMPLAR DE ASSINANTE

DE JUNHO DE 1998

COMBATE AO TRABALHO INFANTIL

Centenas de crianças procedentes da América Latina, Ásia e África inauguraram ontem no pédio das Organização Internacional do Trabalho (OIT).

France Soir, 23 mai 1998

Esclavage

L'appel des enfants du monde

Ils sont une vingtaine, venus d'Inde, du Brésil et du Bangladesh parcourir 98 pays. Objectif : saisir l'opinion mondiale pour faire cesser ce scandale



IVOIR' SOIR

3 juin 1998

24 heures
PROTESTATION SUISSE

Les enfants contre leur exploitation

Des centaines d'enfants venus d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine ont ouvert hier la conférence internationale du travail dans le grand hall de l'ONU à Genève au terme d'une marche symbolique pour soutenir un projet de traité contre le travail des enfants dans le monde.

"L'histoire est témoin aujourd'hui d'un moment unique où les victimes de l'esclavage, de la dépendance et de l'exploitation partout dans le monde ont frappé au portes des Nations unies", a dit Kailash Satyarthi, l'organisateur de la marche mondiale des enfants.

En prensa

■ **Safety and health in forestry work: An ILO code of practice**, ISBN 92-2-110826-0. Precio: 27,50 francos suizos.

Este nuevo código se adapta a casi todos los países y empresas. Cubre todas las categorías de trabajadores forestales, incluidos los grupos con una tasa de accidentes superior a la media, como contratistas, autónomos y silvicultores. No se centra en medidas técnicas ni en el trabajo seguro, sino que insiste en que la seguridad empieza en el nivel más elevado: a escala nacional, en las empresas y en los lugares de trabajo. Propone un sistema de gestión de la seguridad para empresas integrado en la gestión global y plantea la formación y la certificación obligatoria de aptitudes como condiciones clave para la seguridad en la silvicultura.

El código se aplica a todas las actividades silvícolas y a todas las organizaciones e in-

dividuos cuyas actividades afectan a la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores forestales.

El objeto del libro es proteger a los trabajadores de los peligros del trabajo forestal y evitar o reducir la frecuencia de enfermedades y lesiones profesionales. Resulta especialmente valioso para los países y empresas que carecen de reglamentos y normas en este terreno. Varios países han de-

cidido ya utilizar el código para revisar sus reglamentos nacionales.

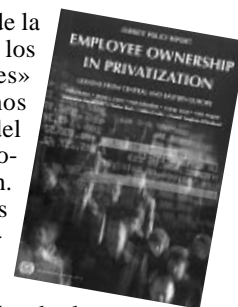
■ **Employee ownership in privatization: Lessons from Central and Eastern Europe**. Experts' policy report. ILO, 1998. ISBN 92-2-111011-7.

Con la privatización y la aparición de gran diversidad de formas de propiedad en la Europa central y oriental, la

importante cuestión de la «governabilidad de los grupos empresariales» ocupa en los últimos tiempos el centro del debate sobre las economías de transición. Mientras que varios aspectos de la privatización se han estudiado muy extensamente, el desarrollo de la propiedad compartida por los empleados ha recibido una atención analítica muy inferior.

El objeto de este informe político es describir la magnitud y el impacto probable de la propiedad de los empleados sobre el proceso de transición iniciado en la Europa central y oriental y mostrar sus virtudes y defectos como estrategia de privatización. Sobre estas bases se proponen varias opciones políticas concretas para gobiernos, empleadores y empleados y sus representantes.

El objetivo que persigue la OIT no es favorecer una forma de privatización en detrimento de otras, sino ayudar a los gobiernos y agentes sociales con capacidad decisoria a desarrollar la propiedad de los empleados como forma de

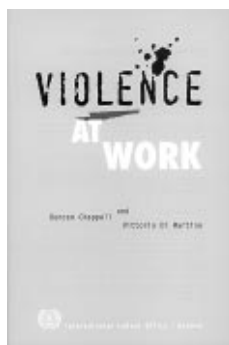


Mediateca

■ **Violence at work**, Duncan Chappell y Vittorio Di Marino. OIT, Ginebra. ISBN 92-2-110335-8. Precio: 25 francos suizos.

El lugar de trabajo se ha visto tradicionalmente como un espacio relativamente benigno y libre de violencia en el cual la confrontación y el diálogo forman parte de la normalidad. Trabajadores y directivos afrontan diariamente problemas personales y laborales, pero habitualmente el diálogo prevalece sobre la confrontación. Las personas se las arreglan para desarrollar actividades eficaces y productivas dentro del lugar de trabajo. Pero a veces esto no evoluciona positivamente, las relaciones entre trabajadores, directivos, clientes y público se deterioran y ello afecta a los objetivos de trabajar con eficacia y obtener resultados. Cuando esto ocurre –y al parecer ocurre con frecuencia cada vez mayor– la violencia entra en el lugar de trabajo y lo convierte en hostil y peligroso.

Sobre la base de abundante material de estudios de casos y experiencias, este informe de la OIT aborda el problema y trata de servir de estímulo para la acción. Se centra en el análisis de bibliografía e información ya publicadas y evita deliberadamente los relatos de violencia más sensacionalistas para centrarse en los datos, experiencias y publicaciones que mejor contribuyen a explicar las raíces de la violencia en el trabajo y a fomentar las iniciativas preventivas. Tiene cobertura mundial, pues hay casos de violencia en el trabajo tanto



en los países en desarrollo como en los industrializados. No obstante, la información de los primeros es con frecuencia limitada, episódica y poco definida. Por tanto, el informe se centra sobre todo en los países industrializados, donde la violencia en el trabajo está mejor documentada y el campo de investigación es más homogéneo.

Se examinan brevemente las causas básicas de violencia en el trabajo, que brotan de circunstancias sociales, culturales, económicas y afines más generales. También se presta poca atención a aspectos ya cubiertos por acciones concretas de la OIT, como el estrés profesional, el abuso de alcohol y drogas, el hostigamiento sexual, el trabajo infantil y los trabajadores emigrados. Se excluyen los casos de carácter técnico, como la violencia vinculada con actividades terroristas o militares.

El informe tiene por objeto servir de base al conocimiento de la naturaleza de la violencia en el lugar de trabajo y contribuir a abrir caminos para evitarla en el futuro. Destaca las mejores prácticas y los métodos de prevención más fructíferos e ilustra las lecciones positivas que se desprenden de estas experiencias. Se dirige a todos los empeñados en combatir la violencia en el lugar de trabajo: responsables de la definición de políticas de la administración pública y las organizaciones de empleadores y trabajadores, profesionales de la salud y la seguridad, consultores, formadores y representantes de los directivos y los trabajadores.

privatización viable para lograrlo en condiciones óptimas.

■ **Work organization and ergonomics;** dirs. de ed.: Vittorio Di Martino y Nigel Corlett. Precio: 25 francos suizos. ISBN 92-2-109518-5.

Este libro enseña a utilizar el potencial de la ergonomía y la organización del trabajo para mejorar las condiciones laborales, aumentar la productividad y mejorar la calidad y el rendimiento.

En los últimos años ha cambiado profundamente la forma en que se dirigen las empresas más eficaces. Este libro reúne algunos de los cambios básicos que están aplicando en este momento empresas de todo el mundo y explica brevemente en qué consisten y como podrían otras empresas beneficiarse de ellos.

Contempla los aspectos prácticos del funcionamiento de las empresas que han utilizado los conocimientos derivados de la investigación y la aplicación de la ergonomía y la organización del trabajo para adaptar su medio laboral a las necesidades y características de los trabajadores y los procesos. El objetivo es eliminar los obstáculos que impiden a los trabajadores desarrollar plenamente todos sus conocimientos y aptitudes para obtener resultados de la mayor calidad. Esto se logra creando formas de organización del trabajo centradas en el ser humano y construyendo medios laborales ergonómicamente correctos que aportarán importantes beneficios a los trabajadores y a sus empleadores.

El estudio interesará a directivos, supervisores, representantes sindicales, ingenieros, formadores y consultores, tanto de países en desarrollo como industrializados.

■ **Chemical Safety, Training Modules.** Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety. African

Newsletter on Occupational Health and Safety. International Programme on Chemical Safety. Supplement 1/1998, ISSN0788-4877, 1237-0843.

Este material de formación va destinado a quienes necesitan ampliar sus conocimientos generales de seguridad química en el lugar de trabajo. Pueden utilizarlo quienes manipulan productos químicos en el curso de su trabajo, los responsables de tomar medidas de seguridad y los encargados de orientar y formar a otros en la manipulación y el uso de productos químicos. Cubre distintos aspectos de la manipulación de productos químicos y puede utilizarse como base de sesiones de estudio y debates.

El material puede copiarse, utilizarse, adaptarse o traducirse libremente para reuniones y seminarios locales de formación (citando la fuente). El texto se distribuye también en discos de ordenador para facilitar la modificación y reutilización. Pueden solicitarse ejemplares en número limitado a: *International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS), ILO, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel: +4122/799-6740; fax: +4122/798-6253; correo electrónico: 100043.2440@compuserve.com.*

■ **Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116 (1997), nú. 3 (otoño), ISSN 0378-5548.**

El pleno empleo en los países industrializados, por Andrew Britton.

El autor indaga en el significado del concepto de «pleno empleo» al hilo de las profundas transformaciones que ha sufrido el mercado de trabajo de los países industrializados. No basta con que haya «poco desempleo», sino que la sociedad tenga unos puestos de trabajo decentes y con salarios justos, que eviten el empobrecimiento de la población menos afortunada. Así, el «pleno

empleo» debe plasmar un equilibrio entre los objetivos económicos y los sociales. Tras comparar la situación existente antes y después de 1970, el autor explora los patrones económicos y laborales más propicios para lograr el pleno empleo. Por último, menciona las decisiones políticas difíciles, pero inevitables, necesarias para alcanzarlo.

La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las Teorías, por Richard Anker.

La segregación profesional entre los sexos, que persiste por doquier, produce una notable rigidez en el mercado de trabajo y muchas secuelas: in-

nen cualificaciones y preferencias semejantes a las de muchos hombres.

La segregación profesional entre hombres y mujeres. Investigación empírica sobre los países nórdicos, por Helinä Melkas y Richard Anker.

Los países nórdicos tienen fama de ser firmes defensores de la igualdad entre los sexos, pero la realidad no es tan perfecta. En el artículo se analizan datos pormenorizados sobre 187 ocupaciones no agrícolas, según los cuales una tercera parte de los trabajadores de Finlandia, Noruega y Suecia tendrían que cambiar de profesión para acabar con el problema de la segregación. Las cifras son mucho más altas que en otros países de la OCDE. La mayoría de las mujeres trabajan en ocupaciones de predominio femenino o a tiempo parcial; ganan menos que los hombres y no suelen llegar a los puestos directivos. Es una segregación crónica contraria a la igualdad entre los sexos y al buen funcionamiento del conjunto de la economía.

La construcción social del espacio de oficina, por Christopher Baldry.

Este trabajo demuestra que la apariencia interior y exterior de los edificios de oficinas no es intrascendente, pues la arquitectura y la disposición de espacios son factores que condicionan la organización del trabajo.

Efectos de la liberalización comercial en los trabajadores de Túnez y Marruecos, por Momgi Boughzala.

Túnez y Marruecos se comprometieron en 1995 a levantar en un plazo de doce años todas las barreras comerciales que sirven para proteger su industria de los productos importados de la Unión Europea. Los acuerdos firmados se inscriben en el objetivo general de construir una zona de libre comercio entre los países de las dos riberas del Mediterráneo.



eficiencia económica, desperdicio de recursos humanos e inmovilismo, amén de una desigualdad permanente y otros perjuicios para la mujer. El autor pasa revista a las principales teorías al respecto: la neoclásica del capital humano, la de la división del mercado de trabajo y la teoría feminista. También estudia en este contexto las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Aunque las tres teorías mencionadas aportan explicaciones válidas, considera que la más completa es la tercera, pues la condición socioeconómica femenina es una causa decisiva de la segregación profesional en un mundo en el que muchas mujeres tie-

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo pueden obtenerse en las principales librerías, en las oficinas locales de la OIT en muchos países o previa solicitud a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra, Suiza. Tel: +4122/799-7301; fax: +4122/799-6938; <http://www.ilo.org>. Los catálogos y las listas de nuevas publicaciones se facilitan gratuitamente en la dirección anteriormente citada. Se puede establecer contacto con el Centro de Publicaciones en Estados Unidos en el tel: +301/638-3152; fax: +301/843-0159; correo electrónico: ILOPubs@Tasco.com; página en Internet: <http://www.un.org/depts/ilowbo>.

El programa Política de Empleo e Inversión (EIP):

Creación de empleo utilizando recursos locales para desarrollar infraestructuras

¿En qué consiste?

La falta de acceso a recursos productivos básicos, servicios sociales y empleo remunerado es uno de los mayores problemas de los países en desarrollo. Este problema está directamente vinculado con la pobreza y no se puede resolver sólo con programas sociales o de compensación; lo que hace falta son inversiones dirigidas a los pobres y programas no compensatorios.

El programa Política de Empleo e Inversión (EIP) es un subprograma del Departamento de Políticas de Desarrollo (POLDEV) de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).

A lo largo de la última década, el programa EIP ha ayudado a más de 40 Estados miembros a desarrollar políticas de creación de empleo sostenible. Se han creado aproximadamente 1 millón de empleos directos y cerca de 2 millones de empleos indirectos sólo en los programas de inversión con los que el EIP, con el apoyo de donantes, estaba vinculado directamente por medio de actividades de demostración y creación de capacidad. También ha contribuido a mejorar la infraestructura social productiva y de transportes en muchos países, en particular en el África subsahariana y en Asia, donde se centran casi todas sus actividades. Recientemente el programa ha lanzado nuevas iniciativas en América Latina y Europa Oriental.

¿Qué hace?

El programa EIP opera con unidades de la administración local, contratistas privados y comunidades de zonas rurales y urbanas de países en desarrollo. Fomenta la democratización desde la base ayudando a los pobres a organizarse y a negociar con los organismos públicos una cuota mayor y un control más estricto de los recursos nacionales de inversión. Ha contribuido a forjar vínculos entre políticas de empleo, desarrollo del sector pri-



vado y fomento de las normas de trabajo correspondientes.

Sobre la base de más de dos décadas de experiencia en actividades de investigación y desarrollo, forma-

ción, aplicación y duplicación de métodos prácticos de creación de empleo mediante la construcción de infraestructuras, el programa EIP:

- promueve el empleo en la escala de definición de políticas orientando las inversiones hacia (i) las infraestructuras públicas que exigen mucha mano de obra; y (ii) los planes de trabajo urbano y rural de interés para las comunidades locales. Estos planes se llevan a cabo con recursos, mano de obra y capacidades locales, lo que maximiza el empleo y la generación de rentas para los pobres;

- proporciona asesoramiento técnico y servicios de creación de capacidad relacionados con intervenciones que requieren gran cantidad de mano de obra para distintos tipos de infraestructuras (carreteras, regadíos, conservación de suelos, abastecimiento de agua);

- mejora la competitividad, la productividad y la eficacia en relación con el coste de los contratistas locales al tiempo que promueve la creación de condiciones justas para que compitan en el sector de las obras públicas;

- fomenta la participación y el refuerzo de los trabajadores pobres mediante la instauración de programas creativos de negociación colectiva;

- introduce, mediante los correspondientes reglamentos laborales, condiciones de trabajo justas y normas de empleo básicas (entre ellas la prohibición del trabajo infantil y de los trabajos forzados y obligatorios y la no discriminación de la mujer) en programas de trabajo que exigen mucha mano de obra.

De este modo, el programa EIP proporciona a los Ministros de Trabajo un instrumento práctico y político que les permite colaborar estrechamente con los ministerios técnicos, los empleadores y los trabajadores en la creación de empleo y la protección social.

empleos sostenibles para países en desarrollo



El programa Política de Empleo e Inversión examina de qué forma pueden orientarse las inversiones públicas y privadas en infraestructuras hacia la creación de empleo productivo, quiénes serán los beneficiarios y cómo pueden contribuir al desarrollo de una industria local de construcción viable.



Con el apoyo de donantes, el programa EIP ha ayudado a más de 40 Estados miembros de la OIT a emprender proyectos de infraestructuras intensivas en mano de obra, a crear empleos y a reducir la pobreza. Entre los resultados de las actividades del programa EIP están la creación de aproximadamente 3 millones de empleos en todo el mundo en el curso de los diez últimos años y la mejora de las infraestructuras rurales y urbanas en muchos países en desarrollo.



Al proponer políticas de inversión que tienen en cuenta los aspectos económicos y, sobre todo, sociales, el programa se ha convertido en un importante instrumento de introducción de condiciones de trabajo justas y de imposición del respeto a las normas laborales básicas.

Si necesita más información, póngase en contacto con POLDEV, teléfono +4122/799.6892; fax +4122/799.6489; correo electrónico: poldev@ilo.org.