TRABAJO

La revista de la OIT

NUMERO ESPECIAL DE 2015

Organización Internacional del Trabajo

EL FUTURO DEL TRABAJO

De camionero a gestor de transporte

La revista *Trabajo* es publicada
por el Departamento de Comunicación e Información Pública
de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)
en inglés, francés y español.

JEFE DE REDACCIÓN
Hans von Rohland

PRODUCCIÓN
Elvira Lesaffre, Corine Luchini

EDITOR DE FOTOGRAFÍA
Marcel Crozet

COMITÉ DE REDACCIÓN
Beate Andrees, Luis Córdova, Carla Drysdale, Chris Edgar, Sharon Graber,
Elvira Lesaffre, Jean-Luc Martinage, Steve Needham, Hans von Rohland,
Manuela Tomei, Raymond Torres

DISEÑO
Manuela Flamini, OIT Turín

Esta revista no es un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos 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, zona o territorio, ni sobre sus autoridades o en relación a la delimitación de sus fronteras.

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

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

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

Tel.: +4122/799-7912
Fax: +4122/799-8577

Email: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org/communication

Impreso en Italia

Portada: Daimler Benz

© Team ILC

¡Bienvenidos!

En la edición de la revista *Trabajo* de este año se abordan nuevamente los temas que se debatirán en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

Conforme la tecnología avanza a un ritmo cada vez más rápido, gobiernos, trabajadores y empleadores se esfuerzan por ir a la par de estas nuevas tendencias. Desde hace tiempo, los economistas han sostenido que el número de empleos que crearía la tecnología sería el mismo que el de empleos que destruiría. En la actualidad, muchos no están tan seguros y consideran esta cuestión uno de los mayores desafíos de nuestra sociedad moderna para la próxima década. Es por este motivo que el Director General de la OIT, Guy Ryder, escogió el futuro del trabajo como el tema de su informe para la Conferencia.

No obstante, las nuevas tecnologías como el "Camión del futuro", que presentamos en esta revista, no constituyen el único desafío. El Director de Investigación de la OIT, Raymond Torres, explica en su artículo "Un mundo de trabajo en transformación", que las nuevas formas de empleo y las crecientes desigualdades son igualmente problemáticas.

Abordamos asimismo la transición de los trabajadores de la economía informal a la economía formal, los medios para aumentar la productividad de las pequeñas y medianas empresas y la forma de proteger a algunas categorías particulares de trabajadores.

Tras la Conferencia de 2014, la Directora del Programa de Acción Especial para combatir el trabajo forzoso de la OIT explica de qué manera el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso puede ayudar a poner fin a esa lacra de una vez por todas. También presentamos la contribución del Programa de movilización de artistas para aumentar la concienciación sobre problemas como el trabajo forzoso.

El segundo aniversario, que ha tenido lugar recientemente, del colapso del Rana Plaza nos recuerda la necesidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y aceptables en la industria de la confección y en otros sectores a nivel internacional. Les ofrecemos un reportaje fotográfico sobre la contribución de la OIT al fortalecimiento de la inspección laboral en Bangladesh.

Para finalizar, en la página 37 figuran las últimas publicaciones de la OIT.

Los temas que serán objeto de debate en junio ponen de manifiesto el papel de la OIT para forjar el futuro laboral con objeto de mejorar el mundo del trabajo de las futuras generaciones de emprendedores y trabajadores.

Hans von Rohland
Jefe de Redacción, revista *Trabajo*

Índice

6

"El camión del futuro 2025": De camionero a gestor de transporte

10

Un mundo laboral en transformación

13

La transición a la economía formal: Mejora de las actividades de reconstrucción en Filipinas

23

Las PYMES en América Latina: El camino de la productividad

REPORTAJE FOTOGRÁFICO

En primera línea productiva en Bangladesh

16

La vida y los rostros de los trabajadores y los empleadores de las PYMES

26

28

Protección laboral en un contexto de cambio de entorno de trabajo

32

Aunar esfuerzos para luchar contra la esclavitud moderna

34

ArtWorks:
La influencia de los artistas al servicio del cambio

37

MEDIATECA

“El camión del futuro 2025”

De camionero a gestor de transporte

© Daimler Benz

La rápida evolución de la tecnología puede mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la seguridad, como demuestran los camiones con sistema de conducción autónoma diseñados por fabricantes como Daimler y Volvo.

Por Hans von Rohland

MAGDEBURGO (Alemania) – En julio del año pasado, en un tramo de cuatro carriles en la autovía A14 cerca de Magdeburgo, en el este de Alemania, un camión plateado de grandes dimesiones circulaba en fila con otros 20 vehículos; nada excepcional... si no fuera porque Hans Luft, su conductor, hacía gestos con las manos para mostrar que no necesitaba tenerlas en el volante.

Posteriormente, presionó un botón en el reposabrazos de su asiento para ponerse cómodo. El asiento del conductor inmediatamente se deslizó hacia atrás y giró 45 grados hasta colocarse en una posición confortable. Luft pudo estirar las piernas, como si estuviera sentado en la butaca de su casa. Aun así podía alcanzar el volante, pero sólo hubiese podido llegar al pedal del freno contorneando artísticamente el pie...

No había ninguna razón para preocuparse. No era un camión cualquiera.

Luft controlaba el "Camión del futuro 2025" de Daimler, que en realidad no circulaba sin conductor. Su "Piloto de autovía" había tomado el control. Este sistema permite que el conductor reaccione al tráfico mientras circula de forma autónoma por una autopista a una velocidad máxima de 80 kilómetros por hora.

"Fue una experiencia extraordinaria... me senté en la cabina, como si no tuviese nada que ver con la conducción. El camión hacía todo solo", contó Luft.

El Piloto de autovía permite conducir el camión de forma autónoma, reaccionar con respecto a la velocidad de los automóviles en su carril y ajustar la velocidad en consecuencia.

Además, el Camión del futuro 2025 puede conectarse con otros elementos de infraestructura, entre ellos el Centro de control de tráfico de carretera alemán, o con otros vehículos mediante su sistema de comunicación vehículo-a-vehículo y vehículo-a-infraestructura (V2V & V2I). De manera que el camión podrá saber, por ejemplo, si se ha producido un accidente y si está llegando una ambulancia que precisará un carril de emergencia.

El Camión del futuro 2025, gracias a su sistema de comunicación V2V, podrá informar a otros vehículos de un accidente para que puedan reaccionar con rapidez. Por lo pronto, se trata sólo de un prototipo. Todavía quedan por superar diversos problemas jurídicos y reglamentarios antes de que pueda circular por carreteras.

CAMIONES QUE CONDUCEN SOLOS: DENTRO DE DIEZ AÑOS

"Si el marco legislativo para la conducción autónoma se establece con rapidez, el Piloto de autovía podrá ser factible para mediados de la próxima década", afirmó Wolfgang Bernhard, miembro del Consejo de Administración de Daimler, responsable de la división de camiones y autobuses.

"Por este motivo, Daimler se compromete a mantener un diálogo con los funcionarios y las autoridades del gobierno, así como con el resto de partes interesadas en esta labor innovadora. Creemos que hay muchas posibilidades de éxito porque la conducción autónoma permite alcanzar objetivos comerciales y tecnológicos, de modo ventajoso tanto para la sociedad como para el medio ambiente."

Michael Brecht, director del Comité de empresa, comparte la opinión de Bernhard: "A largo plazo, las nuevas tecnologías conllevarán únicamente ventajas."

© Scania Group (CC)

Pero hasta una nueva tecnología consensuada requiere consultas con todas las partes interesadas: "En calidad de director del comité de empresa, considero importante que se consulte a todas las partes desde el comienzo... En el ámbito de la empresa evaluamos todos los elementos para garantizar su funcionalidad y aprobación desde la fase inicial", afirmó Brecht.

A diferencia del vehículo capsular de dos puestos presentado recientemente por Google, el camión de Daimler conserva el volante como medida de seguridad. Ello permite que un conductor como Luft intervenga

en las maniobras peligrosas, como por ejemplo el adelantamiento a un vehículo más lento por el carril izquierdo, de forma análoga a un avión bajo el control de un piloto automático.

Mientras que el automóvil de Google está destinado al transporte urbano individual en distancias cortas, el fabricante sueco Volvo también está desarrollando camiones sin conductor en el marco del proyecto SARTRE de la Unión Europea (Trenes de carreteras seguros para el medio ambiente). El proyecto prevé la formación de un convoy de vehículos que sigan a un vehículo guía a fin de reducir la fricción del aire y los costes de combustible. Solo los camiones que sigan al líder, conducidos por un camionero, podrán funcionar autónomamente.

UNA COMBINACIÓN INTELIGENTE DE HOMBRE Y MÁQUINA

La conducción autónoma inevitablemente cambiará el perfil profesional de los conductores de camiones. Tendrán más tiempo para dedicarse a otras actividades además de conducir, a saber, realizar trabajo de oficina, interactuar socialmente y descansar. Los modernos sistemas de asistencia no sólo contribuirán a la seguridad de las carreteras sino que aliviarán el estrés del conductor.

"Los sistemas de asistencia modernos reducen el estrés del conductor y por lo tanto contribuyen a la seguridad vial. A pesar de que existe una mayor densidad de tráfico y de que el volumen de mercancías transportadas por carretera ha aumentado alrededor del 80 por ciento, el número de viajeros en la carretera que murieron o resultaron gravemente heridos en accidentes de camiones se ha reducido a casi la mitad. Numerosos indicadores señalan que el desarrollo de estos sistemas de asistencia y su interconexión con redes inteligentes mantendrá esa tendencia positiva en el futuro", declaró Klaus Ruff, subdirector del área de prevención de la Asociación profesional alemana del transporte de mercancías.

Una conducción mucho más relajada tendrá un efecto positivo en la salud de los camioneros. Los factores de estrés asociados a las actividades de conducción en las principales arterias de Europa se reducirán considerablemente. El cambio de posición del asiento durante la conducción autónoma conlleva asimismo que el camionero ya no tenga que mantener siempre la misma postura, y le permite libertad de movimiento y la realización de ejercicios de relajamiento mientras el vehículo conduce por sí mismo.

El Camión del futuro 2025 no sólo alivia las tareas monótonas de su conductor; además ofrece más tiempo para comunicar con el exterior y realizar otras tareas. Ello se logra cuando el conductor pasa del modo "trabajo al volante" al modo "trabajo de oficina". Estas actividades pueden abarcar tareas logísticas antes reservadas a los expedidores, o entablar contactos sociales con amigos, familiares o compañeros.

Los conductores propietarios del vehículo pueden llevar a cabo tareas administrativas mientras viajan, para evitar trabajar de noche o los fines de semana o tener que delegarlas a terceros. Las palabras clave son conexión y trabajo en red. El sistema "Piloto de autovía" permanece activado en todo momento en caso de necesidad. Facturar el último servicio de transporte o realizar la declaración del IVA del mes anterior mientras se circula ya no es una fantasía, sino una realidad.

El conductor también podrá ponerse fácilmente en contacto con otras personas mediante medios de comunicación electrónicos. Tendrá la posibilidad de concertar citas, obtener información sobre el tráfico o los puntos de carga o de descarga, organizar las paradas con sus compañeros, ocuparse de asuntos personales y participar en otras actividades sociales.

Otra ventaja es la posibilidad de reservar un puesto de estacionamiento en un área de servicio o una parada para camiones durante el trayecto. El conductor podrá consultar el menú en línea, pedir la comida a la hora deseada o reservar un cuarto de baño. La información se confirma directamente a la cabina, por ejemplo el número de puesto de estacionamiento o el horario deseado.

"La conducción autónoma permite al conductor formar un equipo con su camión de forma mucho más eficiente que antes, para lograr una combinación inteligente, altamente capaz y rentable entre hombre y máquina", concluyó Bernhard.

IMPACTO EN EL EMPLEO

Según se desprende del estudio "Informe mundial sobre el transporte" realizado por especialistas de la empresa consultora ProgTrans, se estima que el transporte de mercancías en la UE aumentará alrededor del 20 por ciento de 2008 a 2025.

Las cuotas de mercado de cada modalidad de transporte deberían permanecer prácticamente invariables. Los camiones seguirán representando alrededor del 75 por ciento de la carga transportada por carretera en la Unión Europea. Sólo en Alemania, el volumen aumentará de 3.700 millones de toneladas a aproximadamente 5.500 millones de toneladas en 2050, según el Ministerio de Transporte e Infraestructuras Digitales de ese país. La reducción del coste de este tipo de transporte de mercancías permitirá incentivar el crecimiento económico.

Este impulso será positivo sobre todo porque la competencia y las presiones en materia de costes son cada vez mayores en el sector del transporte de mercancías. El aumento de los precios del combustible, de los peajes y de las reglamentaciones medioambientales más estrictas encarecen la adquisición y el mantenimiento de los camiones, y cada vez es más difícil encontrar conductores de camiones cualificados.

El sistema de piloto de autovía revalorizará de manera significativa el perfil profesional de los conductores. Les evitará la realización de tareas monótonas y les ofrecerá más tiempo para llevar a cabo tareas que antes eran realizadas por los oficinistas de las compañías de transporte. Es decir, los conductores podrán acceder a nuevos cargos de gestores de transporte, lo que hará más atractiva su profesión. De esta manera, la conducción autónoma podría contribuir a solucionar la carencia de conductores de camiones.

HACER MÁS ATRACTIVA LA PROFESIÓN

"Si los trabajadores perciben que las tecnologías modernas facilitan su trabajo, aumentará el atractivo de la profesión. Hoy en día, ya los buenos conductores escogen empresas que les ofrecen, entre otras cosas, vehículos modernos para viajar hasta la ubicación del cliente y regresar a casa sanos y salvos", explica Klaus Ruff.

Luft y sus colegas están de acuerdo: "A todos nosotros nos gustaría probar la conducción autónoma con objeto de comprobar su utilidad para nuestra labor diaria."

A la pregunta de si era posible diseñar camiones completamente automatizados sin conductor a bordo, Klaus Ruff respondió que aún es difícil hacerlo, sin bien afirmó que "no excluiría esa posibilidad". Michael Brecht está de acuerdo, pero no cree que existan camiones sin conductor antes de varias décadas.

A largo plazo, los vehículos sin conductor podrían dejar sin empleo a los conductores de taxi y de camiones, o permitirles ser más productivos durante el tiempo que empleen conduciendo. Incluso podrían ganar más dinero. Pero a fin de alcanzar mejores resultados, será necesario que los conductores adquieran nuevas competencias antes de realizar otros tipos de empleo.

Michael Brecht lo resume así: "Al debatir estas cuestiones con la dirección, es evidente que no debemos entusiasmarnos por la conducción autónoma y dejarnos llevar por la euforia que produce."

© Antonio Ponte (CC)

© Mark Strozier (CC)

Un **mundo laboral** en transformación

Por Raymond Torres, Director del Departamento de Investigación de la OIT

El mundo del trabajo se encuentra en un proceso de transformación con repercusiones importantes para todas las trabajadoras y los trabajadores del mundo, como muestra el artículo "El camión del futuro". Las fronteras del empleo, del trabajo y de la empresa están cambiando, con frecuencia impulsadas por las nuevas tecnologías, lo que plantea importantes cuestiones políticas.

¿Habrá suficientes empleos?

La economía mundial no puede crear suficientes empleos decentes para reducir el desempleo y satisfacer las necesidades de trabajo de más 40 millones de personas que se incorporan cada año al mercado laboral. El crecimiento del empleo en el mundo se ha estancado y registra una tasa de alrededor del 1,4 por ciento anual desde 2011.

Aunque esta cifra es superior a la de los años de la crisis (2008-10), período en el que el empleo aumentó en promedio sólo un 0,9 por ciento, sigue estando por debajo de la tasa del 1,7 por ciento anual alcanzada de 2000 a 2007.

© Fiat Chrysler Automobiles (CC)

© OIT/Marcel Crozet

Raymond Torres

Determinados analistas sostienen que la ralentización del crecimiento del empleo podría intensificarse y reflejar los efectos de la ola tecnológica. Hay indicios de que los robots y los procesos automatizados van a reemplazar puestos de trabajo a un ritmo cada vez mayor.

Otros creen que las nuevas tecnologías ofrecerán importantes perspectivas de empleo que compensarán los efectos negativos sobre el empleo, como sucedió en las etapas anteriores del capitalismo.

Una cosa está clara: la capacidad de la economía mundial para crear suficientes empleos depende fundamentalmente de la respuesta política ante las nuevas tecnologías y la insuficiencia de demanda, así como de otros factores de peso como las oportunidades relativas a la ecologización de la economía.

¿Cuáles son los cambios en la manera en que las personas trabajan y para quién lo hacen?

La proliferación de nuevas formas de trabajo ha dado lugar a un cambio radical en las relaciones profesionales habituales.

En varias economías avanzadas, se ha reducido el número de trabajadores que perciben un sueldo o salario en el marco de un contrato de trabajo a largo plazo. Un número cada vez mayor de trabajadores que anteriormente habrían estado empleados en empresas como asalariados, trabajan hoy día por cuenta propia.

En las economías emergentes y en países en desarrollo como Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica, la incidencia del empleo asalariado o remunerado ha disminuido sustancialmente. En las economías emergentes este tipo de empleo representa el 59 por ciento del empleo total, cifra que desciende hasta el 28 por ciento en los países en desarrollo con "bajos ingresos".

Mientras que las relaciones laborales dependientes son cada vez menos estables, el empleo temporal ha aumentado en la mayoría de las economías avanzadas a lo largo de la última década. Del mismo modo, las personas trabajan con arreglo a horarios más variados, registrándose una tendencia hacia un aumento del trabajo a tiempo parcial, el trabajo a distancia, etc. En las economías emergentes y en los países desarrollo, el empleo informal no declarado sigue siendo la norma.

La tecnología no sólo ha transformado los modelos de trabajo y ha hecho que el empleo a tiempo completo durante toda la vida profesional sea menos prevalente; también ha modificado el tipo de las tareas realizadas por los empleados. Las tareas no rutinarias y los trabajos que requieren contacto personal son cada vez más numerosas, dado que muchas de ellas pueden ser sustituidas por procesos digitales.

La redefinición de nuestra visión tradicional de las relaciones de trabajo constituye un desafío para las instituciones del mercado laboral. ¿Cómo pueden garantizar un nivel apropiado de cobertura y de protección

© Steve Jurvetson (CC)

para cada forma de trabajo? ¿Qué puede hacerse políticamente para evitar que esas transformaciones favorezcan las desigualdades en lugar de mejorar las oportunidades de participación en el mercado laboral?

Los sistemas de protección social de numerosos países no abarcan íntegramente a trabajadores cuya forma de empleo no es la tradicional. Aun cuando la legislación garantiza seguridad social en los casos de trabajo atípicos, el grado efectivo de cobertura con frecuencia es inferior al de los trabajadores con contratos de trabajo habituales.

¿Cómo está evolucionando la empresa?

La intensificación de la globalización ha dado lugar a nuevos modelos de producción. Cada vez hay más empresas que compiten tanto a nivel local como internacional. Debido a esos cambios, un número de países cada vez mayor está abriendo sus mercados al comercio, a las inversiones y a los flujos de capital.

Como resultado, la proporción de trabajadores que contribuyen a la economía mundial es hoy más del doble que hace dos décadas. La producción se organiza cada vez más a través de cadenas de valor internacionales en las que los aspectos financieros revisten mayor importancia; ello repercute sustancialmente en las inversiones productivas y en la distribución de ingresos.

Numerosas economías en desarrollo están tratando de recuperarse rápidamente de su retraso tecnológico con respecto a los países industrializados. Sin embargo, varios países pobres menos avanzados aún no han comenzado ese proceso y tienen que demostrar que pueden lograr un crecimiento económico sostenible. La palabra clave en estos casos es "sostenibilidad", puesto que si cada país no afronta responsablemente seriamente el cambio climático, seguramente habrá pérdidas masivas a escala mundial, no sólo en términos de empleo y producción, sino también de vidas humanas.

Por otro lado, constatamos una tendencia hacia una disminución del tamaño de las empresas. Esto podría obedecer a un mayor índice de subcontratación externa, así como al fraccionamiento de la producción en diferentes tareas, efectuadas en lugares de trabajo diseminados por todo el mundo.

El "trabajo colectivo" ("crowdworking") también está en auge por poner en contacto de forma eficaz a clientes y proveedores sin pasar por ninguna empresa estructurada. El advenimiento de una "economía artesanal", documentada por primera vez por Larry Katz, es un buen ejemplo al respecto.

Una economía basada en una fuerza de trabajo fragmentada podría conllevar una mayor productividad, contribuir a la creación de riqueza y ofrecer oportunidades de empleo, aunque no necesariamente para todos.

En determinados países, además de haber una distribución desigual de la riqueza, no se logran suprimir la desigualdades de género.

En resumen, el mundo del trabajo ha de afrontar una gran transformación. Es indispensable que las políticas tengan en cuenta este cambio a fin de mejorar las oportunidades de trabajo decente. Las actuales tendencias estructurales permitirán clarificar el papel de las normas, de la protección social y de la formulación política tripartita, así como de la propia OIT.

LA TRANSICIÓN a la ECONOMÍA FORMAL

Mejora de las actividades de reconstrucción en Filipinas

Se prevé que los delegados de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015 adopten una Recomendación que proporcione orientación a los 185 Estados Miembros de la OIT sobre la forma de facilitar la transición de la economía informal a la formal. Las actividades de la OIT en Filipinas constituyen un buen ejemplo de esa transición, no sólo por satisfacer inmediatamente la acuciante necesidad de ingresos de las víctimas de los tifones, sino también por garantizarles un salario mínimo, protección social, seguridad y cobertura sanitaria, todo ello muy importante para lograr un trabajo decente.

Por Jean-Luc Martinage
Fotografías: Marcel Crozet, OIT Manila

DÁVAO (Mindanao, Filipinas) – Purok 35 Bucana es un barrio de viviendas precarias situado a lo largo de la transitada carretera principal que comunica el aeropuerto de Dávao, en la isla Mindanao, con el centro de la ciudad. Unas 500 personas viven en ese asentamiento informal, uno de tantos en esa ciudad de millón y medio de habitantes.

Marilyn

Tras transitar el lugar por un sendero de barro de un metro de ancho nos encontramos con Marilyn, de 45 años de edad. Su pequeña tienda de alimentos (llamada sari-sari) parece ser el lugar de encuentro de las personas que viven en esta zona. En la tienda hay un cartel que promociona productos de belleza locales que ella vende a crédito.

Marilyn gana 200 pesos diarios (alrededor de 4,5 USD), pero tiene que pagar un crédito de 1.200 pesos (26 dólares) con arreglo a una tasa de interés mensual del 20 por ciento.

Julius Aparente

El sistema se conoce localmente como 5-6 (pago de seis por cinco). Es decir, ella es víctima de un usurero.

Marilyn llegó a Dávao con su esposo hace cinco años. "Él sufrió heridas graves en la cabeza como consecuencia de una pelea con otros mineros en Diwal-Diwal, una mina de oro situada en la provincia de Compostela." Sin seguro de enfermedad, tuvo que ser trasladado a un hospital en Dávao, en el que afortunadamente una ONG sufragó su costoso tratamiento. "Ahora me ayuda en la tienda", explica Marilyn.

Julius Aparente, de 24 años, es uno de sus proveedores. Nos encontramos con él algo más adelante en el mismo sendero de barro. Hierve huevos de pato para vender en la calle, y comparte los 180 pesos (4 USD) de ganancia diarios con Virgilio, de 49 años, dueño del balut (el lugar en el que se cocinan los huevos). Julius gana

otros 250 pesos (5,50 USD) al día como trabajador temporal en el sector de la construcción, un empleo informal por el que percibe una remuneración inferior al salario mínimo.

Como los ingresos de Julius son irregulares – a veces tiene que esperar tres o cuatro meses antes de encontrar un nuevo trabajo en la construcción – está contento por ganar 90 pesos adicionales vendiendo huevos para Virgilio.

CUATRO DE CADA DIEZ TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Las historias de Marilyn, Julius y Virgilio son habituales para los filipinos y muchas otras personas que viven en los países en desarrollo.

Los trabajadores que poseen un empleo vulnerable, lo que se conoce como "economía informal", por lo general no tienen otra opción que aceptar cualquier trabajo para sobrevivir. Para ellos, no sólo es difícil ganarse la vida; también están privados de protección social, defensa de sus intereses y garantías jurídicas en materia de legislación laboral.

La OIT estima que por lo menos el 40 por ciento de la fuerza laboral mundial trabaja en empleos informales, si bien algunos observadores consideran que esta cifra es mayor. El término "economía informal" alude al conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores que, a nivel legislativo o en la práctica, no están reguladas en acuerdos formales.

RECONSTRUCCIÓN DE LAS COMUNIDADES

No obstante, las cosas están cambiando en la isla de Mindanao, entre otros lugares. Un buen ejemplo en Filipinas es la aldea de Sibahay, a varios centenares de kilómetros al norte de Dávao. Esta pequeña comunidad de pescadores sufrió graves daños como consecuencia del tifón Bopha, conocido como Pablo en el país, en diciembre de 2012. Las zonas de pesca que proporcionaban ingresos a la comunidad quedaron completamente devastadas.

"Tras el Bopha, lo perdí todo. El tifón destruyó mis cocoteros, no tenía otra fuente de ingresos además de la pesca", recuerda Richard Orcales, pescador y miembro de la asociación de pescadores de Sibahay.

La OIT, con el apoyo del Gobierno de Australia y de las comunidades locales, ayudó a los habitantes de la aldea a reconstruir estructuras de mejor calidad,y a iniciar su transición a la economía formal.

BENEFICIOS DE LA FORMALIZACIÓN

"En Sibahay, como en muchas otras zonas de las Islas Filipinas afectadas por los desastres naturales durante los últimos años, hemos ayudado a la población a reconstruir su vida garantizando un salario, seguridad social y cobertura sanitaria y de accidentes a los trabajadores", explica Lawrence Jeff Johnson, Director de la Oficina de la OIT en Filipinas. "Numerosas personas se han beneficiado por primera vez de las ventajas del trabajo decente y la protección social."

Los pescadores que perdieron sus medios de subsistencia como consecuencia del tifón Bopha se benefician actualmente de las actividades de reconstrucción que lleva a cabo la OIT en Mindanao.

En el caso de Sibahay, se suministraron equipos de protección personal y herramientas para la construcción de un criadero de langostas. Ello permitió a pescadores como Richard Orcales generar ingresos, trabajar en condiciones seguras y mantener a sus familias trabajando en el lugar hasta que las zonas de pesca se recuperaron.

Otros proyectos ayudaron a los sobrevivientes del tifón a permanecer cerca de sus hogares en las zonas afectadas en Mindanao, y evitar que se mudaran a ciudades grandes como Dávao o Manila, la capital del país. Estos proyectos les ofrecieron protección contra la explotación y las condiciones de vida precarias como las que padecen Marilyn y su esposo en el barrio de Bucana.

En la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en junio de 2014, se llegó a la conclusión de que la mayoría de las personas que se incorporan a la economía informal no lo hacen por decisión propia sino como consecuencia de la falta de oportunidades en la economía formal. También se señaló que los trabajadores de la economía informal pueden tener un gran potencial empresarial si se facilita su transición a la economía formal.

Los debates sobre la transición a la economía formal proseguirán en la Conferencia de este año. Está previsto que los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores adopten una Recomendación que proporcione orientación a los 185 Estados Miembros de la OIT sobre la forma de facilitar la transición de la economía informal a la formal.

MONOTRIBUTO: PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN Y LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES INDEPENDIENTES DE URUGUAY

Uno de los cambios positivos para los trabajadores que pasan de la economía informal a la formal es el acceso a la protección social. Sin embargo, los trabajadores autónomos con frecuencia carecen de motivación para ello debido a las trabas administrativas y a la falta de incentivos para pagar impuestos.

En Uruguay, las autoridades encargadas de la recaudación de impuestos y diversas instituciones de seguridad social decidieron colaborar para establecer un régimen de recaudación simplificado y unificado dirigido a los pequeños contribuyentes, conocido como "Monotributo". Las personas que se acogen a este régimen tienen los mismos derechos de seguridad social que el resto trabajadores de la economía formal. Las cotizaciones de los contribuyentes son recaudadas por el Instituto de Seguridad Social de Uruguay (BPS), que transfiere una parte de la recaudación al fisco. El resto es destinado por el BPS a financiar la seguridad social de los cotizantes y sus familiares.

"El régimen Monotributo ha demostrado ser una herramienta eficaz para la constitución de microempresas y de pequeñas sociedades, así como para la ampliación de la cobertura de seguridad social a los trabajadores independientes, sobre todo a las mujeres", afirma Isabel Ortiz, Directora del Departamento de Protección Social de la OIT.

Gracias a las reformas innovadoras del Monotributo, menos de tres años después de la entrada en vigor de la nueva legislación (en junio de 2007) se triplicó el número de empresas y trabajadores cotizantes en el sistema. En 2011 se estableció el "Monotributo social" como régimen especial para las empresas individuales o conjuntas.

Al Monotributo social pueden acogerse las personas o los hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de la pobreza o en situación de vulnerabilidad socioeconómica. Ahí radica el éxito del sistema, que cada año cuenta con miles de nuevas empresas y miembros como cotizantes.

Se han implantado con éxito programas similares en otros países de América Latina, entre ellos Argentina, Brasil y Ecuador.

En primera línea productiva EN BANGLADESH

REPORTAJE FOTOGRÁFICO

Por Steve Needham

La pérdida de 1.136 vidas como consecuencia del hundimiento del edificio Rana Plaza en abril de 2013 puso de relieve la necesidad de garantizar condiciones de trabajo seguras y aceptables en el sector de la confección de Bangladesh.

Desde entonces se han adoptado medidas que no tienen precedentes por parte del Gobierno, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, las marcas comerciales y los distribuidores, la sociedad civil y la OIT con objeto de mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y fortalecer los derechos de los trabajadores en dicho sector.

Además de la acuciante necesidad de inspeccionar todas las fábricas de confección para evaluar su seguridad estructural y eléctrica y la de sus sistemas anti-incendios, se puso de manifiesto que el sistema de inspección laboral necesitaba una reforma integral.

En tan sólo unas décadas, la industria de la confección de Bangladesh ha pasado a ser la segunda más grande del mundo.

Por este motivo, el Gobierno de Bangladesh asumió una serie de compromisos importantes para reestructurar el Departamento de Inspección de Fábricas y Establecimientos (DIFE). Se modernizó su servicio de inspección, se instauró una dirección de alto nivel, se aumentó su presupuesto y se contrataron nuevos inspectores.
La OIT ha venido apoyando este proceso en el marco de su programa sobre las condiciones de trabajo en el sector de la confección, financiado por los Países Bajos, Canadá y el Reino Unido. Los esfuerzos para fortalecer las capacidades del servicio de inspección hacen hincapié en la formación, la asignación de recursos y la planificación estratégica.
Entre los nuevos inspectores contratados, formados por la OIT se encuentra Farzana Islam, de 27 años. Esta es su historia.

Farzana Islam en una fábrica. Los inspectores de trabajo deben lograr un equilibrio justo entre el asesoramiento a los empleadores y trabajadores y hacer que se cumpla la ley.

Farzana y sus colegas han de afrontar un desafío enorme. En el sector de la confección de Bangladesh hay más de 3.500 fábricas orientadas a la exportación. Forman la columna vertebral de la economía del país y representan más del 80 por ciento de los ingresos de las exportaciones.

La primera dificultad que tienen que superar los inspectores de trabajo es llegar a las fábricas que tienen que supervisar. La OIT suministró 95 motocicletas al DIFE a fin de aumentar la movilidad de sus inspectores. No obstante, es aún poco frecuente ver a una mujer conduciendo una motocicleta. Farzana se traslada a las fábricas la mayoría de las veces en un medio de transporte más lento y emblemático, el “rickshaw” (bici-taxi).

Los inspectores laborales del DIFE llevan a cabo un trabajo de primera línea en Bangladesh para garantizar un trabajo decente a los 4,2 millones de trabajadores del sector de la confección, el 80 por ciento de los cuales son mujeres.

Las infraestructuras no productivas, como el comedor del personal, también se inspeccionan.

"Supervisamos los aspectos relativos a las condiciones de trabajo, como si la luz y la ventilación son suficientes, y los relacionados con la salud y la seguridad, así como la disponibilidad de agua potable y de instalaciones sanitarias adecuadas, sobre todo para las trabajadoras. Además, conversamos con los trabajadores para conocer su situación real", explicó Farzana.

"Las inspecciones de las fábricas comienzan con un control de la documentación administrativa. Verificamos que los salarios de los trabajadores se paguen con regularidad y que no sean inferiores al salario mínimo. Comprobamos también que la fábrica tenga los permisos requeridos y que sean renovados periódicamente."

Los incendios en las fábricas son una amenaza constante. Los inspectores laborales verifican la aplicación de las medidas de seguridad eléctrica y antiincendios y si su mantenimiento es adecuado.

Farzana dedica tiempo en la fábrica a escuchar, conversar y tomar notas. El tiempo y la experiencia ayudan a los inspectores a tener una comprensión más cabal del funcionamiento de la industria de la confección. Su cualificación resulta también útil en las fábricas y los establecimientos de otros sectores industriales de Bangladesh.

Los datos recabados en las visitas de inspección se registran de forma pormenorizada.

LAS PYMES EN AMÉRICA LATINA

© SCORE

El camino de la productividad

Una fábrica de calzado en Colombia se marca como objetivo mejorar su competitividad al instaurar mecanismos que fomenten la cooperación en el puesto de trabajo. La metodología SCORE de la OIT ya se aplica en 545 pequeñas y medianas empresas (PYMES) de nueve países.

Por Luis Cordova

MEDELLÍN (Colombia) – Cuando decidieron montar una fábrica de zapatos infantiles en 2008, Robinson Montoya y su socio Oscar Tabares tenían por objeto vender sus productos en las principales tiendas de la ciudad colombiana de Medellín.

Tras siete años de crecimiento constante, su meta es más ambiciosa: exportar a todo el mercado latinoamericano. La empresa, Calza Kids, que comenzó con dos trabajadores, tiene actualmente más de 80 empleados.

"Desde el principio, nuestra ambición era ofrecer trabajo e ingresos estables a hombres y mujeres, y a sus familias, y al mismo tiempo ofrecer un producto de calidad por un precio razonable", afirma Robinson Montoya, encargado de las actividades de producción.

Uno de los mayores retos que planteó el crecimiento de la empresa fue encontrar fórmulas que aseguraran su sostenibilidad. Decidimos aumentar la productividad y la competitividad y mejorar las condiciones de trabajo como elementos fundamentales de un desarrollo comercial sostenible.

"La primera medida que adoptamos al respecto fue poner en marcha en la empresa un equipo de mejoras profesionales cuyo objetivo fuera impulsar la cooperación en el puesto de trabajo", añade Montoya.

UN ENFOQUE PARTICIPATIVO

Ese nuevo enfoque, aplicado en la empresa en 2013, se basa en el intercambio de opiniones e ideas entre todos los empleados, en particular los gestores y los trabajadores encargados de la producción y la comercialización de los zapatos. "Los trabajadores han contribuido al éxito de nuestra empresa mediante sus ideas y la expresión de sus necesidades. De esta manera participan en la mejora de nuestra organización", señala Montoya.

El fortalecimiento de la cooperación en el interior de la empresa forma parte de la metodología propuesta por el programa SCORE de la OIT, con el fin de apoyar el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. En la actualidad, el programa SCORE se aplica en nueve países de África, Asia y América Latina, en proyectos en

© SCORE

los que participan unas 545 empresas y más de 155.000 trabajadores cualificados.

El programa SCORE promueve un nuevo estilo de gestión, fomenta un mejor clima laboral y propicia la relación entre los trabajadores y la dirección, en el marco de las actividades de apoyo que brindan los organismos de cooperación de Noruega (NORAD) y Suiza (SECO).

"Uno de los principales objetivos del programa es promover un modelo de gestión que favorezca la viabilidad económica de las pequeñas empresas y el entorno de trabajo de los empleados. Las PYME son las principales generadoras de empleo en América Latina, aunque con mucha frecuencia no se trata de empleo decente, de ahí la necesidad acuciante de consolidar su productividad y sus condiciones de trabajo", afirma Philippe Vanhuynegem, especialista principal en la OIT encargado de las actividades de apoyo al programa SCORE en la región andina.

UNA PROPUESTA INTEGRAL PARA LAS EMPRESAS

El programa SCORE proporciona formación empresarial y asistencia técnica en cinco módulos – cooperación en el puesto de trabajo, gestión de la calidad, producción ecológica, gestión de recursos humanos y seguridad y salud en el trabajo – con objeto de promover una cultura de diálogo entre los empleadores.

"Las empresas que aplican esta metodología abordan dos cuestiones fundamentales: la sostenibilidad y la productividad", añade Philippe Vanhuynege. "Proponemos una cultura de mejoras constantes en las unidades de producción, tanto para los directivos como para los trabajadores."

El programa SCORE tiene por objeto reducir las deficiencias de las actividades de producción, los accidentes y el absentismo laboral, reducir costes y fomentar el diálogo entre los empleadores y los empleados, con el fin de aumentar la competitividad y el bienestar social y laboral. "El aumento de la productividad es esencial en este proceso, si deseamos que nuevas empresas adopten estas prácticas empresariales adecuadas", concluye el experto de la OIT.

Este programa se está implantando en lugares tan diversos como Ghana, China, Indonesia y Bangladesh. En América Latina, el programa SCORE se aplica en Perú, Bolivia y Colombia.

En Perú se puso en marcha un programa piloto en 2013 con el apoyo del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, del que se han beneficiado 12 empresas agrícolas que representan a unos 3.800 trabajadores. En Bolivia, el programa SCORE es dirigido por un

comité tripartito que presta apoyo a 14 empresas y 4.600 trabajadores de la industria manufacturera. En Colombia, Calza Kids es una de las 49 empresas que participan en el programa. La mayoría de ellas pertenecen a los sectores de la confección y la floricultura. Habida cuenta de la eficacia que ha demostrado el programa SCORE, su metodología debería ser institucionalizada y replicada en otras empresas y regiones de estos tres países.

UN BUZÓN DE NUEVAS IDEAS

"Habilitamos un buzón para que nuestros colaboradores pudiesen aportar ideas y decirnos lo que les gustaría cambiar", afirma Guillermina Muñoz, auxiliar de producción en Calza Kids. Ella fue una de las personas seleccionadas para participar en el "equipo de mejoras" de la empresa. De las 64 ideas presentadas, 15 se aplicaron durante el primer mes.

Todas las partes interesadas reconocen que la productividad aumentó gracias a la mejora sustancial de la organización del trabajo, así como de su entorno y coordinación. El próximo reto consistirá en mejorar la metodología, en particular el fomento de la competitividad en los mercados internacionales.

LA PROMOCIÓN DE LAS PYMES ES ESENCIAL PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO

Los delegados que participen en la Conferencia de junio de 2015 debatirán asimismo el punto del orden del día relativo a las "pequeñas y medianas empresas y la creación de empleo decente y productivo".

La promoción de las PYMES es fundamental en el trabajo de la OIT debido al gran número de personas que trabajan en ellas. Los servicios de asesoramiento de la Organización en relación con las políticas que fomenten las PYMEs están muy solicitados por los Estados Miembros de la OIT. Dicha demanda ha aumentado en los últimos años como consecuencia de los enormes problemas de empleo que han de afrontar numerosos países desarrollados y en desarrollo.

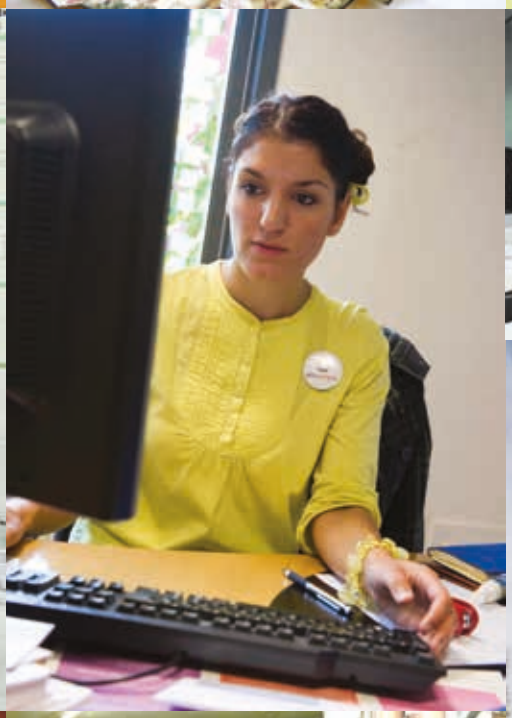
El informe de la OIT* que será objeto de debate general contiene información actualizada sobre el importante papel que desempeñan las PYMES para favorecer la creación de empleo y la economía y en él se examina la eficacia de las medidas de apoyo a las PYMES. Según el informe, las tres mayores dificultades de las PYMES para crecer son el acceso a la financiación, el uso de la electricidad y la competencia del sector informal. A este respecto, en el informe se evalúa la eficacia de las políticas sobre las PYMES y en qué medida se ajustan a las prioridades de la OIT.

* Informe IV: "Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation", OIT, Ginebra, 2015 (ISBN 978-92-2-129011-7)

© SCORE

La vida y los rostros de los

Fotografías: Marcel Crozet, OIT; SCORE



trabajadores y empleadores de las PYMES

PROTECCIÓN LABORAL

© OIT/Marcel Crozet

© OIT/Marcel Crozet

Manuela Tomei

en un contexto de cambio de entorno de trabajo

En la 104ª Conferencia Internacional del Trabajo que se celebrará en junio de 2015 gobiernos, trabajadores y empleadores debatirán el objetivo estratégico de la OIT en materia de protección social (protección laboral). La revista *Trabajo* charló con Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones del Trabajo e Igualdad, sobre los retos que plantea la protección laboral en un contexto de cambio del entorno profesional.

1) La protección de los trabajadores es un concepto amplio. ¿Cómo lo definiría?

En efecto, la protección laboral es un concepto amplio y constituye un elemento primordial del mandato de la OIT. Los cuatro ámbitos de política que serán objeto de debate en la Conferencia – salarios, horas de trabajo, seguridad y salud laborales y protección de la maternidad – ya eran motivo de gran inquietud en 1919 al fundarse la OIT, y siguen constituyendo cuestiones primordiales a medida que nos disponemos a celebrar nuestro segundo centenario.

La protección de los trabajadores se apoya en los valores fundamentales de la OIT, en virtud de los cuales el trabajo no es una mercancía y la mejora de las condiciones laborales es esencial en aras de la justicia social, la prosperidad de los países y una paz universal permanente. En lo esencial, se trata de proteger a los trabajadores de la explotación, los riesgos de enfermedades o accidentes, ingresos injustamente bajos o inestables, horarios de trabajo imprevisibles y jornadas de trabajo de duración excesiva. De permitir que los trabajadores y sus familias puedan anhelar un bienestar en condiciones de libertad y dignidad.

En el informe de la Conferencia se analiza la protección de los trabajadores y se identifican posibles deficiencias en las cuatro esferas de acción política con respecto a tres factores clave: la cobertura de las medidas de protección laboral, el nivel de protección y el grado de cumplimiento.

La "cobertura" denota si el trabajador está amparado por la legislación u otros mecanismos de reglamentación, entre ellos la negociación colectiva. Hasta ahora, varios sectores económicos y profesiones, como por ejemplo la agricultura y el trabajo doméstico, quedaban fuera del ámbito de aplicación de la legislación laboral. Esos sectores son asimismo menos proclives a incluirse en los convenios de negociación colectiva.

El "nivel de protección" alude al grado de cobertura que se ofrece a los trabajadores en un marco legislativo o reglamentario determinados. El nivel de protección puede ser tan bajo que apenas tenga efectos prácticos para los trabajadores o las empresas. Por ejemplo, salarios mínimos demasiado bajos, o la falta de disposiciones sobre permiso de baja por maternidad remunerada. Por otra parte, un nivel de protección muy elevado y poco realista puede dificultar el cumplimiento de la ley por parte de las empresas.

En relación con el nivel de "cumplimiento" se tiene en cuenta si la legislación se observa en la práctica. Esa observación es insuficiente en los países que poseen una amplia economía informal. Sin embargo, existen datos empíricos que demuestran que la normativa jurídica incide en las prácticas de la economía informal (habitualmente en relación con el salario mínimo, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones). El cumplimiento de la legislación puede resultar más difícil en los casos en los que los derechos y obligaciones de las partes no están claros, o si existen lagunas legislativas.

2) ¿Se han producido avances en materia de protección laboral? ¿Cuáles son los principales retos?

La protección laboral plantea un gran número de nuevos retos, además de los existentes. Pero también hay que reconocer que se han logrado avances.

Los encargados de la elaboración de políticas de todo el mundo siguen formulando y aplicando leyes que limiten el número de horas de trabajo semanales, fomenten la seguridad y la salud en el trabajo y regulen la duración y la remuneración de la licencia de maternidad y la adopción o ampliación de un salario mínimo estipulado por ley en el marco de las categorías de trabajadores anteriormente excluidas.

Casi todos los países fijan un límite de horas de trabajo semanales. El número promedio de horas de trabajo sigue descendiendo en todo el mundo; pasó de oscilar entre 2.500 y 3.000 horas anuales por trabajador a principios del siglo XX a menos de 2.000 horas por trabajador en los países industrializados en el año 2000. En algunos países, como Francia, Alemania y los Países Bajos, el promedio de horas anuales trabajadas es de unas 1.500, en parte debido al aumento del trabajo a tiempo parcial y temporal, así como al establecimiento de nuevas disposiciones sobre vacaciones anuales.

A lo largo de la última década el salarió mínimo ha repuntado. Algunos países que no poseían ninguna legislación al respecto han fijado un piso salarial, entre ellos Malasia, Cabo Verde y, más recientemente, Alemania. A raíz de ello, en 2015, alrededor del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuentan con algún tipo de legislación o convenio colectivo que incluye disposiciones sobre salario mínimo. Por otro lado, muchos países han adoptado medidas para ofrecer también un salario mínimo a los trabajadores domésticos, como consecuencia de la amplia aceptación del Convenio N° 189 de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos.

También se ha ampliado la protección por maternidad, con arreglo al período habitual de 14 semanas, o más, establecido por la OIT. Cada vez más países adoptan medidas para financiar las bajas por maternidad a través de la seguridad social, en lugar de atribuir esa responsabilidad a los empleadores. En 2013, casi la mitad de los 167 países de los que se disponía de información habían adoptado disposiciones sobre bajas por paternidad, algo que solo había hecho el 28 por ciento de países a mediados de la década de 1990.

No obstante, aún hay muchos retos por superar.

El mayor de ellos sigue siendo la aplicación de los avances legislativos para que redunde en beneficio de los trabajadores y de la sociedad. El desajuste entre la legislación y su aplicación es aún sustancial. En particular en el caso de los trabajadores en sectores laborales con deficiencias en materia de mecanismos de supervisión legislativa y cobertura de los convenios de negociación colectiva, entre ellos la agricultura y el trabajo doméstico.

Este reto legislativo también obedece a la evolución de la coyuntura laboral. Por ejemplo, las nuevas formas de contratación dificultan la identificación de los verdaderos empleadores y , en consecuencia, impiden el cumplimiento de sus obligaciones. Las mujeres, los jóvenes, las minorías étnicas y los trabajadores migrantes forman parte con mucha frecuencia de esos sectores y ocupaciones.

3) La coyuntura laboral ha de hacer frente constantemente a nuevos riesgos asociados a la seguridad y la salud laborales. ¿Qué medidas pueden adoptarse al respecto?

Se han producido notables avances en materia de seguridad y salud laborales, tanto desde un punto de vista legislativo como de los enormes costes que conlleva la falta de adopción de medidas que mejoren la situación de los trabajadores, las empresas, los sistemas sanitarios y la sociedad en general. Aun así, siguen produciéndose trágicos accidentes laborales – la marea negra del Golfo de México, el hundimiento del edificio del Rana Plaza y la catástrofe en la mina de Soma – que siguen acaparando titulares en la prensa.

Como señala, los riesgos son cada vez mayores. Por ejemplo, de las 110.000 sustancias químicas sintéticas que se producen en cantidades industriales, solo hay datos disponibles para analizar los riesgos de aproximadamente 6.000 de ellas y únicamente se han fijado valores límites de exposición profesional para 500-600 sustancias químicas peligrosas. Además, se prevé que en 2020 alrededor del 20 por ciento de todos los bienes manufacturados en el mundo incorporen nanotecnología, si bien se sabe poco de sus efectos sobre la salud.

No obstante, el mayor riesgo que contribuyó a las catástrofes anteriormente mencionadas guarda relación con los rápidos cambios que se producen en la organización del trabajo, como el mayor número de contratos temporales, el aumento del trabajo independiente informal y, sobre todo, la subcontratación. La formación y la representación de los trabajadores son esenciales para lograr sistemas de seguridad y salud laborales eficientes. Sin embargo, en el marco de esos nuevos acuerdos contractuales, los trabajadores tienen menos probabilidades de recibir la formación necesaria y de poner de manifiesto los potenciales riesgos existentes. Es necesario replantear las estrategias de conformidad para abordar dichos retos y dotar a los trabajadores de los mecanismos necesarios para que expresen su opinión con independencia de su acuerdo contractual. Necesitamos inspectores laborales e instituciones judiciales mejor preparadas con enfoques complementarios, tales como comités conjuntos sobre seguridad y salud laborales

integrados por empleadores y sindicatos, seguros obligatorios de accidente en el puesto de trabajo e interacción con los gobiernos locales, la sociedad y los órganos expertos.

4) Las horas de trabajo constituyen otra cuestión fundamental, pero las tendencias en los planos nacional y sectorial son muy distintas. ¿Es aún posible adoptar un enfoque global al respecto?

La cuestión relativa a las horas de trabajo siempre se ha abordado desde un doble punto de vista, que conjuga medidas internacionales con estrategias adaptadas a cada sector y profesión. Por ejemplo, el sector sanitario ha desarrollado siempre su labor 24 horas al día y siete días a la semana en el marco de legislaciones y convenios colectivos en todo el mundo adecuados para regular el trabajo por turnos.

Los avances de las telecomunicaciones permiten que los trabajadores interactúen entre ellos, independientemente de su ubicación. Pero también han dado lugar a nuevas obligaciones para algunos trabajadores, de los que se espera plena disponibilidad en todo momento. También a este respecto, las empresas y los gobiernos deberían adoptar medidas para limitar las horas de trabajo, y restringir la comunicación fuera del horario de trabajo o pemitir que se reclame el pago de horas extraordinarias.

La limitación de las horas de trabajo es esencial para la seguridad laboral, independientemente de la profesión. Las jornadas laborales de gran duración aumentan el riesgo de accidentes laborales. Desde hace tiempo, en el sector sanitario se reconoce que trabajar más de 48 ó 50 horas semanales de forma sostenida puede ser perjudicial para la salud. También es necesario limitar el horario laboral para permitir que los trabajadores concilien sus actividades profesionales y personales y participen en la vida de sus comunidades.

5) ¿Qué resultados cabe esperar de los debates?

Esperamos que los debates brinden a los mandantes de la OIT la oportunidad de intercambiar experiencias y de reflexionar sobre la manera de mejorar la protección laboral en sus países. Por otro lado esperamos que puedan tener una comprensión más cabal de dependencia mutua que existe entre las cuatro esferas de acción política para mejorar la formulación de las políticas de sus países.

Por ejemplo, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales pueden obedecer a jornadas laborales demasiado largas o mal programadas, la utilización de maquinaria peligrosa o la exposición a sustancias químicas nocivas. Por otro lado, la duración y la organización del tiempo de trabajo pueden influir en la disponibilidad de los trabajadores para dedicar tiempo a su vida familiar o social, así como en sus salarios. Los salarios bajos o irregulares pueden inducir a los trabajadores a ignorar posibles riesgos o a trabajar durante demasiadas horas, con el perjuicio consiguiente para su salud y seguridad. La falta de representación y el miedo a la represalia merman la capacidad de los trabajadores para rechazar condiciones inaceptables o aportar posibles soluciones.

Los trabajadores jóvenes, las mujeres y los migrantes corren un mayor riesgo de contar con una protección laboral inadecuada. Esto obedece parcialmente a prácticas discriminatorias y a instituciones que los sitúan en una situación desfavorable, en particular la denegación del derecho a organizarse.

Espero que la reflexión sobre estas cuestiones fundamentales ejerza una influencia importante en los trabajadores, los empleadores y la sociedad.

© OIT/Marcel Crozet

Aunar esfuerzos para luchar contra la esclavitud moderna

Habida cuenta de los 21 millones de personas víctimas del trabajo forzoso en el mundo, será necesario establecer una coalición de las partes asociadas en el marco del Protocolo de la OIT sobre trabajo forzoso, con objeto de adoptar medidas eficaces para erradicar definitivamente la esclavitud moderna, afirma Beate Andrees, Directora del Programa de Acción Especial de la OIT de lucha contra el el trabajo forzoso.

© Roberto Schmidt / AFP

Un trabajador asiste a una reunión de la Coalición de Trabajadores de Immokalee en Estados Unidos.

En una oficina de reducido tamaño en Nottingham (Reino Unido) los inspectores de la GLA (autoridad encargada de la concesión de licencias laborales) examinan los resultados de un operativo policial conjunto que llevó al arresto de tres personas.

Dos hombres y una mujer fueron acusados de infracciones en el suministro de mano de obra, trata de seres humanos, trabajo forzoso y blanqueo de dinero que afectaban a trabajadores migrantes de Europa del Este, llevados a Inglaterra bajo el falso pretexto de trabajar en labores de manipulación de carnes y verduras.

"Estos cargos se presentan como consecuencia de una acción concertada con la policía y a raíz de la comprensión más cabal que se tiene del tráfico de mano de obra en nuestro país. Estamos satisfechos con los resultados", declaró Paul Broadbent, Director General de la GLA.

La GLA se puso en marcha hace 10 años para prevenir la explotación de trabajadores y luchar contra actividades ilegales e ilícitas en la agricultura, la horticultura y la manipulación de alimentos. Desde entonces, ha revocado alrededor de 220 licencias a suministradores de mano de obra que no cumplían la legislación y ha ayudado a hacer valer los derechos de miles de trabajadores.

Las medidas llevadas a cabo por la GLA denotan una tendencia positiva en la lucha contra el trabajo forzoso que se constata desde la celebración de la primera conferencia tripartita de la OIT sobre trabajo forzoso en Europa en 2006. En ese momento, las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley en numerosos países europeos se esforzaban por identificar posibles casos y procesar a los transgresores de la ley. Los inspectores de trabajo no tenían un mandato explícito ni una visión clara para abordar los casos de trabajo forzoso. Además, había muy poca colaboración entre la policía, los inspectores laborales, los sindicatos y las organizaciones sociales.

Sin embargo, a lo largo de los diez últimos años, ha aumentado la concienciación sobre el hecho de que la trata de seres humanos y el trabajo forzoso afectan a todos los países, y de que es necesaria una acción concertada para adoptar soluciones. Ese cambio de mentalidad se pone de manifiesto en nuevas legislaciones y políticas cuyo objetivo es abordar las causas económicas subyacentes de lo que se conoce como "los aspectos relativos a la demanda" del trabajo forzoso y la trata de seres humanos.

Este es el principal propósito del Protocolo sobre el Trabajo Forzoso adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio 2014. En virtud de dicho Protocolo se estipula que los Estados Miembros han de velar por que los sectores público y privado actúen adecuadamente – y con la diligencia debida – al abordar las causas que hacen aumentar el riesgo de trabajo forzoso. Los Estados Miembros deben fortalecer asimismo la inspección laboral, entre otros servicios, y velar por la aplicación de la legislación contra el trabajo forzoso y la trata de seres humanos.

GANANCIAS ILÍCITAS

No hay que subestimar el alcance de esa tarea. En 2004 la OIT estimó el valor de las ganancias ilícitas generadas por el trabajo forzoso en 150.000 millones de USD anuales. Los márgenes de ganancia más elevados por víctima se registran en las economías industrializadas, en las que los infractores de la ley y los empleadores sin escrúpulos perciben alrededor de una tercera parte de las ganancias. Los sectores económicos más proclives al trabajo forzoso son la agricultura, el procesamiento de alimentos, la pesca, la construcción, la minería, el trabajo doméstico y la industria del sexo.

© F.A. De Araujo Junior

Brasil se ha situado a la vanguardia de la lucha contra el trabajo forzoso. En 1995, puso en marcha el Grupo Especial de Inspección Móvil (GEFM), que aúna los esfuerzos de inspectores laborales, fiscales y agentes de policía debidamente formados y pertrechados.

Los trabajadores migrantes tienden a ser muy numerosos en estos sectores e industrias, y con frecuencia pagan tarifas de contratación exorbitantes a los intermediarios con la esperanza de encontrar un trabajo decente en el extranjero. Con demasiada frecuencia, esas tarifas impiden a los trabajadores abandonar a sus empleadores abusivos. La vulnerabilidad de los trabajadores migrantes se acentúa aún más como consecuencia de las leyes de migración que vinculan sus permisos de trabajo a un único empleador.

Las presiones de precios y los complejos acuerdos de subcontratación en las cadenas de aprovisionamiento internacionales repercuten en los costes laborales y en el trato a los trabajadores. De ahí que en Brasil y en Estados Unidos algunos legisladores hayan adoptado una legislación en virtud de la cual se vela por que las empresas realicen una evaluación intgral de sus actividades con objeto de reducir el riesgo de trabajo forzoso en sus cadenas de aprovisionamiento. Esta legislación ha aumentado la concienciación en las empresas de que el trabajo forzoso plantea riesgos para su reputación con posibles repercusiones legales.

COLABORACIÓN

Los interlocutores sociales desempeñan un papel clave en la prevención de la trata de personas y del trabajo forzoso mediante la formulación de políticas pertinentes, la organización de los trabajadores y la concienciación de los empleadores. En Alemania, la Federación Nacional de Sindicatos (DGB), con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, ayudó a establecer una alianza de afiliados sindicales y organizaciones sociales, con objeto de aumentar la concienciación de las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y de los trabajadores en relación con la trata de personas con fines de explotación laboral.

En Estados Unidos, la Coalición de Trabajadores de Immokalee obtuvo recientemente reconocimiento presidencial por sus esfuerzos para combatir la esclavitud moderna. Tras unas reivindicaciones que duran casi dos décadas, la organización de trabajadores logró instaurar un programa de alimentación equitativo que contribuyera a prevenir prácticas de esclavitud en las explotaciones agrícolas de Estados Unidos. La coalición hizo una campaña exitosa a favor de un aumento salarial para los trabajadores agrícolas, , y gracias a ella los grandes distribuidores aceptaron pagar dos céntimos más por kilogramo de tomates y dejar de comprar tomates cultivados en explotaciones agrícolas en las que se vulneraban los derechos humanos.

El Pacto Nacional suscrito en Brasil pone de manifiesto que las empresas también pueden aportar soluciones. El Pacto lo suscribieron más de 400 signatarios, en particular empresas nacionales y multinacionales, sindicatos y organizaciones sociales. En virtud del acuerdo las empresas aceptaron cesar sus relaciones con proveedores que utilizaran mano de obra en condiciones de esclavitud. Además de aumentar la concienciación al respecto, las medidas adoptadas en el marco del pacto dieron lugar a un cambio de prácticas empresariales en diversos sectores e industrias. Como consecuencia del pacto, también se puso en marcha el instituto InPACTO para velar por la sostenibilidad y los efectos a largo plazo del acuerdo.

Diversas iniciativas llevadas a cabo recientemente han permitido contribuir con éxito a reducir la demanda de trabajo y servicios de las víctimas de la trata de personas, gracias a la aplicación de una legislación más estricta, las actividades de inspección y la colaboración en el plano social. En los sectores en los que se aumentó la concienciación relativa al cumplimiento de la normativa laboral se identificaron más casos de tráfico de mano de obra, se enjuició a las personas que infringieron la legislación y se protegió a los trabajadores frente a situaciones de abuso.

El Protocolo ha de ratificarse y aplicarse a nivel internacional para poder erradicar completamente el trabajo forzoso. En particular, debe aplicarse en los países en los que el trabajo forzoso obedece a una situación de discriminación y pobreza muy arraigadas, como consecuencia de conflictos o crisis humanitarias, en ocasiones fomentados por autoridades estatales, y de tráfico de trabajadores migrantes.

© OIT/Stan Honda

ArtWorks

La influencia de los artistas **al servicio del cambio**

El programa de colaboración con artistas ha contribuido a aumentar la concienciación de más personas en relación con el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el VIH/SIDA en el ámbito laboral, entre otras cuestiones. Ello ha alentado a la adopción de medidas.

Por Sharon Graber

La OIT mantiene una asociación desde hace muchos años con el mundo del arte y del espectáculo, en particular con artistas que ayudan a aumentar la concienciación sobre cuestiones como el trabajo infantil o la lucha contra la discriminación laboral.

Sobre la base de esas relaciones, el programa de colaboración con artistas "ArtWorks" se puso en marcha hace dos años y medio con objeto de poner de manifiesto cuestiones de índole laboral importantes. Desde entonces, casi 100 personalidades del mundo del espectáculo y del deporte han contribuido a difundir la labor de la OIT entre un público más amplio, sobre todo entre los más jóvenes.

Actores y músicos galardonados, así como medallistas olímpicos y otros atletas destacados, han grabado mensajes en vídeo, han compuesto canciones, se han fotografiado con anuncios de la OIT y han utilizado las redes sociales para aumentar la concienciación sobre el trabajo infantil y el trabajo forzoso, el VIH/sida, los derechos de los pueblos indígenas, el empleo juvenil y los empleos ecológicos.

"ArtWorks" brinda la oportunidad a los artistas y a la comunidad mundial de sumarse a los esfuerzos de los mandantes de la OIT y de contribuir a mejorar la vida de millones de personas. Hemos constatado los beneficios que conlleva contar con artistas que ponen su prestigio y talento al servicio de cuestiones tan importantes para la OIT. Por ejemplo, miles de personas se adhirieron a la campaña "Tarjeta roja al trabajo infantil" gracias al vídeo musical presentado el año pasado. El vídeo también contribuyó a que los medios de comunicación dedicaran más de mil artículos de prensa a dicha campaña", afirmó Marcia Poole, Directora de Comunicación de la OIT.

ERRADICACIÓN DE LA ESCLAVITUD MODERNA

Más de 21 millones de hombres, mujeres y niños son víctimas de la esclavitud moderna en el mundo, lo que pone de manifiesto la necesidad de dar un nuevo impulso a la lucha contra el trabajo forzoso. El Protocolo relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de la OIT, adoptado en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2014, constituye una medida importante al respecto. Dicho Protocolo aborda las raíces del trabajo forzoso y ofrece a los gobiernos orientación específica sobre la erradicación de todas sus formas.

La OIT estableció una alianza con la Confederación Sindical Internacional (CSI), entre otras partes asociadas, con el fin de presentar una campaña de tres años destinada a promover la ratificación del Protocolo. Su objetivo es lograr que al menos 50 países ratifiquen el Protocolo para 2018. "ArtWorks será una importante contribución a la campaña para la ratificación del Protocolo sobre trabajo forzoso. La participación de los artistas es una excelente oportunidad para dar a conocer la realidad del trabajo forzoso y promover el Protocolo desde un punto de vista creativo", señaló Beate Andrees, Directora del Programa Especial de Acción para Combatir el Trabajo Forzoso de la OIT.

Wagner Moura, conocido actor brasileño con una larga trayectoria de denuncias y acciones contra el trabajo infantil, se comprometió a promover la ratificación del Protocolo en Brasil y en otros países.

HISTORIAS REALES

ArtWorks ha invitado a varios artistas a dirigirse al público para narrar la historia y revivir el testimonio de aquellas personas cuya voz jamás podría haberse escuchado de otra manera. La primera serie de historias se presentó con ocasión del Día Mundial de la Lucha contra el sida 2014, en la que el medallista olímpico Greg Louganis presentó los vídeos de los actores Ratidzo Mambo, Junes Zahdi y Kavi Ladnier. Dichos actores interpretaron la historia real de varias personas portadoras del VIH en la India, Zimbabwe y Jordania.

"Estoy orgullosa de haber puesto voz a la historia de Seema en la India y a la de miles de personas como ella que pagan el precio de ser mujer en sociedades en las que la culpa y la vergüenza sirven para ocultar problemas más graves", afirmó Kavi Ladnier.

Greg Louganis también narró su experiencia personal como portador del VIH y citó los beneficios que conlleva la realización de un diagnóstico precoz en un mensaje de vídeo especial grabado en el marco de las actividades de la OIT para promover el asesoramiento y la detección precoz de forma voluntaria en el puesto de trabajo.

"Gracias al tratamiento que seguí a tiempo el VIH no ha mermado mi deseo de vivir ni mi pasión por el deporte", afirmó.

"Los vídeos fueron muy eficaces y recibimos una respuesta muy positiva", declaró Alice Ouedraogo, Directora del Programa de la OIT sobre el VIH/sida y el mundo del trabajo.

© Birdie Thompson

El campeón olímpico Greg Louganis graba su mensaje video especial para el Día Mundial de la lucha contra el sida.

LA CAMPAÑA DE LA OIT LLEGA A TIMES SQUARE

En junio de 2014 la campaña "Tarjeta roja al trabajo infantil" volvió a presentarse por medio de una original canción compuesta por los músicos Mike Einziger y Ann Marie Simpson. Hans Zimmer, compositor galardonado con un óscar, Pharell Williams , ganador de un premio Grammy, y otros músicos como Travis Barker, de Blink-182, también participaron en la grabación de la canción *"Til Everyone Can See"*.

La idea de escribir una canción fue de Mike Einziger y Ann Marie Simpson después de su visita a la OIT, tras conocer que alrededor de 168 millones de niños son víctimas del trabajo infantil.

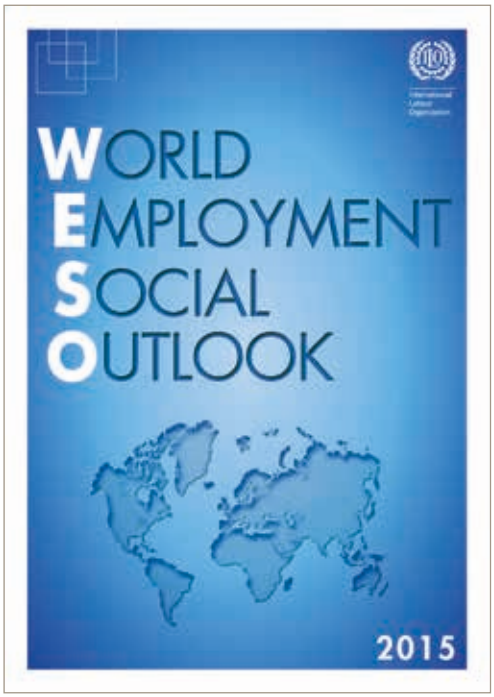
"Es una causa con la que me siento muy identificado porque al recordar mi infancia y las oportunidades que tuve de aprender y jugar, pienso que en algún lugar puede haber un niño dotado para la música o con un talento extraordinario que nunca tendrá la oportunidad de desarrollar su potencial porque tiene que trabajar", afirmó Einziger.

La canción despertó un gran interés de los medios de comunicación por la campaña y gracias a ello más de 4.000 personas se adhirieron a la misma. La participación de los artistas contribuyó a que la imagen de la tarjeta roja al trabajo infantil se proyectara en las pantallas gigantes de Times Square en Nueva York en el Día Mundial contra el Trabajo Infantil que se celebró el 12 de junio de 2014 durante tres días.

"Es la primera vez que una campaña promovida por un organismo de la ONU puede seguirse en todas las pantallas gigantes de Times Square, y también la primera vez que se emitió durante más de un día. Alrededor de 300.000 personas visitan Times Square cada día, y todas ellas habrán visto el mensaje que pregona la erradicación del trabajo infantil", añadió Marcia Poole. "Nuestro objetivo actualmente es ir más allá de la concienciación y alentar a la gente a que adopte medidas para lograr cambios. Colaboraremos de forma más estrecha con un pequeño número de artistas comprometidos en temas específicos como el trabajo forzoso y el VIH/sida, y esperamos que ello nos ayude a lograr mejores resultados y a intensificar la contribución de ArtWorks a la labor de la OIT.

Puede ampliarse información sobre ArtWorks en **iloartworks.org**

MEDIATECA

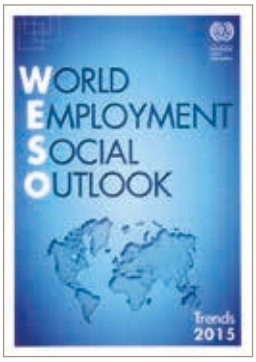


Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2015

OIT, Ginebra, 2015

Perspectivas sociales y del empleo en el mundo es un nuevo informe de la OIT dedicado a cuestiones de índole laboral. En él se analizan los vínculos entre las políticas macroeconómicas, por un lado, y los resultados laborales y sociales, por otro, y se examinan las políticas más eficaces para crear empleo y lograr un equilibrio en materia de ingresos. La publicación proporciona al lector indicadores actualizados de índole social y sobre el mercado laboral a escalas mundial y regional.

ISBN 978-92-2-129263-0
(sólo en inglés; resumen disponible en español)
CHF 40; USD 40; GBP 26; EUR 32



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2015

OIT, Ginebra, 2015

En el informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2015* se prevé un empeoramiento de la situación de desempleo en el mundo y se analizan los factores subyacentes, como la persistencia de las desigualdades y la disminución de la participación salarial. En el informe se examinan asimismo los factores que han contribuido al ascenso de la clase media en los países en desarrollo, así como el riesgo de conflictividad social, en particular en las zonas con un alto nivel de desempleo juvenil. También se analizan los factores estructurales que determinan la coyuntura laboral, como el envejecimiento de la población y las distintas competencias profesionales que requieren los empleadores.

ISBN 978-92-2-129259-3
(sólo en inglés; resumen disponible en español)
CHF 20; USD 20; GBP 14; EUR 16

Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos

OIT, Ginebra, 2015

"Esta cuarta edición del informe mundial sobre salarios se suma a una serie de informes sobre temas salariales de reconocido prestigio en todo el mundo. En el informe se proporciona un análisis claro y conciso de las tendencias salariales dominantes y de la proporción de las rentas del trabajo en los ingresos nacionales. El tema central del análisis, la desigualdad, es particularmente pertinente por tratarse de una de las cuestiones políticas más importantes actualmente."
Damian Grishaw, Escuela de Comercio de la Universidad de Manchester

ISBN 978-92-2-328664-4
CHF 40; USD 40; GBP 26; EUR 32

La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso

OIT, Ginebra, 2015

En el informe *La mujer en la gestión empresarial: Cobrando impulso* se recopilan los datos estadísticos disponibles en la OIT para proporcionar información exhaustiva y actualizada sobre el papel de la mujer en puestos empresariales directivos. También se ponen de relieve los aspectos comerciales de la diversidad de género, las dificultades que aún ha de afrontar la mujer y las posibles soluciones al respecto.

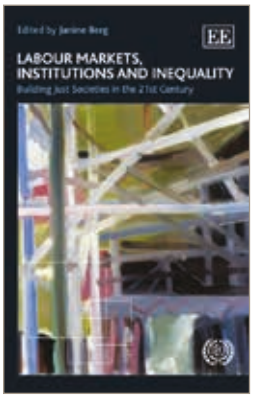
ISBN 978-92-2-328873-0
CHF 40; USD 40; GBP 26; EUR 32

Informe mundial sobre la Protección Social 2014/15: Construir la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social

OIT, Ginebra, 2014

En este informe de la OIT se proporciona una visión general de los sistemas de protección social, en particular su cobertura y sus prestaciones, así como la inversión pública en programas de protección social. Se analizan tendencias y políticas recientes, como los efectos negativos de la consolidación fiscal y las medidas de ajuste, con respecto a un enfoque basado en el ciclo de vida, y se destaca la acuciante necesidad de ampliar la protección social para hacer frente a la crisis y fomentar el desarrollo inclusivo y la justicia social.

ISBN 978-92-2-128660-8
(sólo en inglés)
CHF 45; USD 45; GBP 30; EUR 35



Los mercados laborales, sus instituciones y la desigualdad: Construir sociedades más justas en el siglo XXI

Editado por Janine Berg

OIT/Edward Elgar, Ginebra/Cheltenham, 2015

Las instituciones del mercado laboral, en particular la negociación colectiva, la reglamentación de los contratos de trabajo, las pensiones y otras políticas de protección social, son primordiales para mejorar el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de la sociedad. En este volumen editado se examina la capacidad de estas instituciones para velar por una distribución equitativa de los ingresos.

ISBN 978-92-2-128657-8
(sólo en inglés; resumen disponible en español)
CHF 45; USD 45; GBP 30; EUR 35

El modelo social europeo en tiempos de crisis: ¿Está Europa perdiendo su alma?

Editado por Daniel Vaughan-Whitehead

ILO/Edward Elgar, Geneva/Cheltenham, 2015

En este nuevo libro se analiza la actual coyuntura de los Estados Miembros de la UE sobre la base de pruebas empíricas pormenorizadas y estudios de casos específicos sobre políticas sociales interrumpidas o reformuladas. En la obra se ponen de manifiesto hechos recientes provocados por la crisis económica y tendencias a largo plazo. También se advierte acerca de la debilitación del modelo social europeo y sus posibles efectos devastadores en el futuro.

ISBN 978-92-2-128655-4
(sólo en inglés)
CHF 45; USD 45; GBP 30; EUR 35

Transformando economías: Haciendo que la política industrial funcione para el crecimiento, el empleo y el desarrollo

José Manuel Salazar-Xirinachs, Irmgard Nübler y Richard Kozul-Wright

OIT/UNCTAD, Ginebra, 2014

"Este volumen constituye una guía exhaustiva y oportuna sobre la manera en que los países han utilizado las políticas industriales para llevar a cabo su transformación estructural, aumentar la productividad y crear empleo. Un aspecto primordial es la superación, por parte de los autores, del debate estéril relativo a la "selección de ganadores" por los gobiernos; en su lugar hacen hincapié en varios enfoques analíticos para extraer conclusiones y establecer principios que conduzcan a la formulación de estrategias industriales satisfactorias."
Ha-Joon Chang, Universidad de Cambridge

ISBN 978-92-2-128565-6
(sólo en inglés)
CHF 25; USD 25; GBP 18; EUR 21

Una transición justa para todos: ¿El pasado puede iluminar el futuro?

Boletín Internacional de Investigación Sindical 2014, volumen 6, número 2

El objetivo del Boletín Internacional de Investigación Sindical es proporcionar una visión general de las políticas sociales y laborales presentadas recientemente por investigadores sindicales y académicos de todo el mundo. A raíz de la resolución de la OIT que promueve una "transición justa para todos", se vislumbra la necesidad de definir mejor los elementos de un marco de trabajo que permita lograr una transición justa. En este número del Boletín se examinan los ajustes y las reestructuraciones económicas de diferentes regiones sobre la base de las conclusiones extraídas en el plano político y el análisis del modo en que pueden contribuir a crear dicho marco de trabajo.

ISBN 978-92-2-329257-7
CHF 30; USD 30; GBP 20; EUR 25

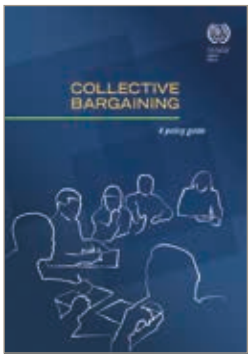
Administración del trabajo e inspección laboral en los países asiáticos: Enfoques estratégicos

Giuseppe Casale y Alagandram Sivananthiran

OIT, Ginebra, 2015

En este libro se define el papel, las funciones y la organización de la administración e inspección laborales y se destacan las mejores prácticas de diversos países de Asia. Se presenta una visión general exhaustiva de los recientes cambios producidos en Asia y se examinan las esferas en las que la necesidad de introducir mejoras es acuciante.

ISBN 978-92-2-128955-5
(sólo en inglés)
CHF 30; USD 30; GBP 20; EUR 25



Negociación colectiva: Una guía sobre políticas

OIT, Ginebra, 2015

El objetivo de la presente guía es brindar apoyo a los gobiernos en el examen de sus sistemas de relaciones industriales. Además, forja un consenso sobre la aplicación y la supervisión de las políticas que promueven la negociación colectiva para establecer relaciones laborales sólidas, equitativas y productivas.

ISBN 978-92-2-129231-9
(sólo en inglés)

Día mundial contra EL TRABAJO INFANTIL

12 DE JUNIO DE 2015

Organización Internacional del Trabajo

No AL TRABAJO INFANTIL

Sí A UNA EDUCACIÓN DE CALIDAD