

Trabajo



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

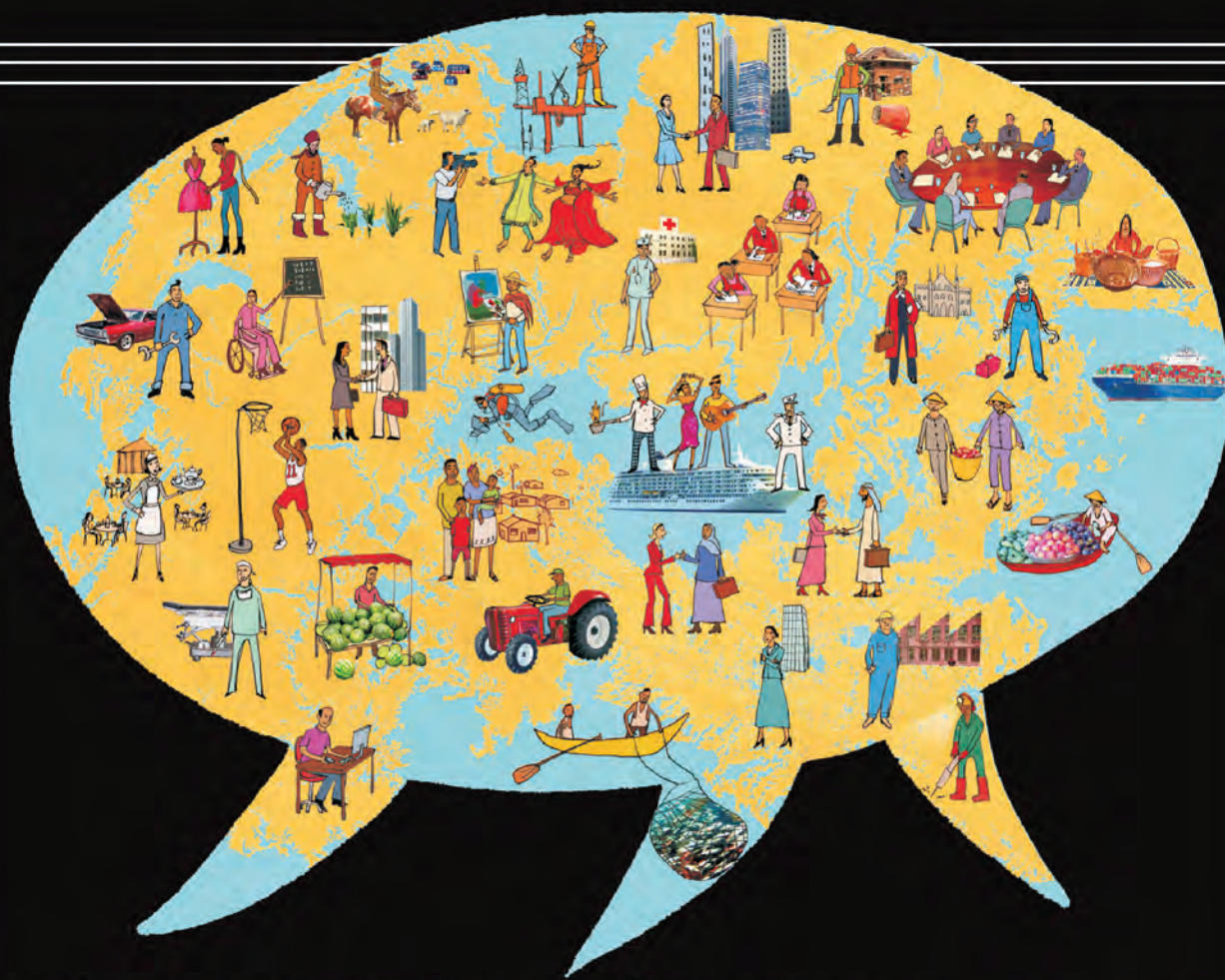
LA REVISTA DE LA OIT



TRABAJO DECENTE

90 años de trabajo por la justicia social

Un mundo mejor comienza aquí



La OIT a los 90: Trabajar para la justicia social

Nº 64, diciembre de 2008

En este número

La Agenda de Trabajo Decente: un consenso creciente • Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa
• La OIT: una historia fotográfica • ¿Qué significa para usted el trabajo decente? 90 voces de todo el mundo • El enfoque docente de Turín • Nuevas alianzas, nuevas iniciativas • Desigualdades de renta • Reportaje fotográfico: promover un transporte marítimo de calidad

Contar las décadas

Trabajo
LA REVISTA DE LA OIT



A medida que se acerca el 90º aniversario de la OIT, ya se están llevando a cabo planes para el centenario. El Proyecto Centenario de la OIT tiene el objetivo de garantizar que la organización alcance sus cien años con un conocimiento lo más completo posible de los éxitos logrados hasta la fecha y de las condiciones que han hecho posible ese éxito, así como de los retos y dificultades planteados.

¿Qué tienen los aniversarios que hacen que la gente quiera contar cosas? En el caso de la OIT, llama la atención que sus décadas están ligadas a numerosos acontecimientos que han cambiado la historia. Entre otros cabe destacar:

1919 Fundación de la OIT, creada por el Tratado de Versalles junto con la Sociedad de Naciones

1939 A medida que se acercaba la guerra, la OIT planeó trasladarse. Sus principios, métodos y objetivos no sólo salieron intactos de la Segunda Guerra Mundial, sino que se vieron reiterados y reforzados.

1949 Decisión de iniciar la cooperación técnica: en palabras del entonces Director General, David Morse, “fueron los primeros pasos de una transformación verdaderamente radical”.

1959 Apertura de la primera oficina externa en África

1969 La OIT gana el Premio Nobel de la Paz

Etcétera. Rompiendo el molde, la Declaración relativa los principios y derechos fundamentales en el trabajo se adoptó en 1998, pero en 1999 el cargo de Director General lo asumió por vez primera una persona del hemisferio sur, Juan Somavía, y es el noveno. Juan Somavía se apresuró a esbozar una visión totalmente innovadora para la OIT: el concepto del “trabajo decente”.

A medida que la Agenda de Trabajo Decente cobra impulso y merece cada vez mayor reconocimiento en todo el mundo, la OIT celebra su 90º aniversario mientras la economía mundial está inmersa en una profunda conmoción: la crisis financiera mundial. Una vez más, el mensaje fundamental de la OIT relativo a la justicia social adquiere nueva resonancia, a medida que el mundo lucha con los resultados de una globalización “desequilibrada, injusta e insostenible”.

El presente número de *Trabajo*, correspondiente al aniversario, mira hacia atrás con un repaso de la historia de la OIT, y hacia delante con un examen de su vital contribución a una globalización justa en un mundo que, al fin, parece darse cuenta de su interdependencia.

JEFE DE EDICIÓN

May Hofman Öjermark

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

DESEÑO DE PORTADA

Gill Button

AYUDANTES DE REDACCIÓN

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

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

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

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

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

Tel: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

www.oit.org/communication

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.

ISSN 1020-0010

Depósito Legal: M.40.761-1995



Inauguración del edificio de la OIT, Ginebra, 6 de junio de 1926

Un cambio de era

Con una crisis financiera que afecta a todo el mundo, el 90º aniversario de la OIT comienza con un tono sombrío. Al mismo tiempo, la visión y el mandato de la OIT resultan más relevantes que nunca. Este número de *Trabajo*, en el que se conmemora el 90º aniversario de la Organización, repasa la historia de la OIT, pero también considera su estrategia futura para conformar una globalización justa, y presenta –en sus propias palabras– las esperanzas y las aspiraciones de los pueblos de todo el mundo para conseguir un trabajo decente y una vida digna.



Página 4

EN PORTADA

La OIT a los 90: trabajar para la justicia social **4**

ARTÍCULOS GENERALES

La Agenda de Trabajo Decente: mirar hacia atrás, mirar hacia adelante; un consenso cada vez mayor **6**

Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa **10**

Buscar la paz cultivando la justicia: una historia fotográfica de la OIT **12**

¿Qué significa para usted “trabajo decente”? 90 voces de todo el mundo **22**

Desplegable central: calendario de cursos de Turín 2009

Construir la capacidad nacional para el trabajo decente: el enfoque docente de Turín **39**

Nuevas alianzas, nuevas iniciativas **44**

Reportaje fotográfico: promover transporte de calidad y trabajo decente en los mares **48**

LIBRO DESTACADO

Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2008: desigualdades de renta en la era de la globalización financiera **55**

SECCIONES

Noticias **59**

- El Consejo de Administración de la OIT aborda la crisis económica
- Trabajo decente: las reuniones internacionales destacan el creciente “movimiento global a favor del trabajo decente”
- Cambio climático: un nuevo informe de la OIT resalta las iniciativas para crear millones de “Empleos Verdes”
- Inspección de buques: directrices para el sector marítimo

Planeta Trabajo **64**
• Lo que dice la prensa

Recorrido por los continentes **66**

Mediateca **69**

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

La OIT a los 90: Trabajar para la justicia social

por Juan Somavia, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo



© M. Crozet/OIT

Cuando celebramos el 90° aniversario de la OIT, los valores y el mandato de la Organización perduran.

La OIT ha definido las normas que se han convertido en punto de referencia para un gran número de dimensiones del trabajo. Ha desempeñado un importante papel en el desarrollo de las políticas económicas y sociales. Hemos llevado las normas a la práctica mediante nuestros programas de cooperación técnica, y hemos desarrollado el conocimiento sobre el ámbito del trabajo.

Hemos de seguir actuando de manera acorde con los tiempos, responder a nuevos retos y aprovechar las nuevas oportunidades mientras sigan siendo conformes con nuestros valores.

Esta ha sido la fuerza impulsora al formular y aplicar juntos el Programa de Trabajo Decente, en el que se expresa el mandato de la OIT en la realidad del siglo XXI.

Se ciernen sobre nosotros grandes dificultades. Vivimos tiempos tumultuosos. Ignoramos la duración y la gravedad de la actual crisis financiera y económica. Pero sí sabemos que la repercusión en las vidas, los empleos y las condiciones de vida y de trabajo será intensa, global y sistémica.

Y antes de esta crisis, existía ya otra de pobreza mundial generalizada, incremento de la informalidad y trabajo precario.

Al avanzar la globalización económica y generar considerables beneficios y oportunidades, la OIT señaló la necesidad de prestar atención a la dimensión social del proceso, con el fin de abordar los desequilibrios imperantes y las desigualdades crecientes, contribuir a romper el círculo vicioso de la pobreza, y tratar las ansiedades e inseguridades de las clases medias.

Expusimos el papel del trabajo en el fortalecimiento de la dimensión social de la globalización, y la función de los sectores productivos en la dotación de unos cimientos sólidos a la economía mundial. Hicimos hincapié en la

ubicación del ámbito laboral y el lugar de trabajo en la intersección entre economía, sociedad y medio ambiente y, en consecuencia, en el papel fundamental que deben desempeñar en el campo del desarrollo sostenible.

Las crisis que han surgido al aproximarnos a nuestro 90º aniversario han puesto claramente de relieve la validez de la postura de la OIT.

De cara al futuro, nuestros retos son los siguientes:

- Apoyar a las empresas sostenibles, puesto que es en este tipo de unidades en las que se generan los puestos de trabajo, y en particular, en las de pequeño y mediano tamaño. Nuestro concepto de empresa sostenible está vinculado a las dimensiones económicas, sociales y medioambientales del ámbito laboral. La búsqueda de nuevas vías de producción y consumo, más respetuosas con el medio ambiente proporciona un enorme potencial para la creación de un gran número de empleos decentes, y la dotación a las economías de un mayor dinamismo.
- Buscar opciones viables para responder a las presiones crecientes por lograr una mayor diversidad, adaptabilidad, y flexibilidad en los horarios y los métodos de trabajo, y responder a las legítimas demandas de personas y sociedades en materia de seguridad, en lo que se refiere al acceso al empleo, condiciones de trabajo, pensiones y otras formas de protección social.
- Seguir el ritmo de las innovaciones, lo que exigirá mejoras constantes en el terreno de la educación, la formación, la productividad y los sistemas de compartir conocimiento.
- Reforzar el tripartismo y el sostenimiento del modelo de diálogo social que ha constituido la base de nuestra Organización, y saber aprovecharlo para facilitar la adaptación de diversas áreas a la evolución del ámbito laboral y de los mercados, garantizando simultáneamente la observancia de los derechos fundamentales en el trabajo, así como la aplicación de este modelo a nuevas áreas, también desde el punto de vista sectorial.
- Trabajar con el sistema multilateral para garantizar que nuestros esfuerzos colectivos, junto con las acciones nacionales, permiten el establecimiento de una plataforma socioeconómica de oportunidad y protección capaz de atender las necesidades básicas sociales y de empleo de la población en cada país.
- Desarrollar una mejor gobernanza de la globalización a escala mundial, basada de la convergencia de las siguientes áreas de la formulación de políticas: finanzas, comercio, inversiones y creación de empleo, mano de obra y asuntos sociales, medio ambiente y desarrollo. Los organismos internacionales competentes en cada ámbito deben colaborar para la consecución de una globalización justa.



En nuestra labor para conseguir estos y otros retos, podemos fundamentar nuestra acción en la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa*, una importante declaración de principios y políticas que se inspira en la Declaración de Filadelfia de 1944 y la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de 1998.

Esta Declaración reafirma la universalidad de los objetivos de la OIT: todos los Miembros de la Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, a saber, *la creación de empleo y el desarrollo empresarial, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo*.

Al mismo tiempo, subraya la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que tales objetivos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente», y establece el papel de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos.

La Declaración encarna el enfoque equilibrado cuyo eco se ha extendido más allá de nuestra Organización, y resume la contribución que podemos realizar para atender la creciente demanda de una arquitectura de equidad global basada en el trabajo decente.

“Trabajar para la justicia social” es algo más que el lema de nuestro 90º aniversario. Constituye nuestra valoración del pasado, y nuestro mandato para el futuro.

La Agenda de Trabajo Decente

Mirar hacia atrás, mirar hacia delante: un consenso cada vez mayor



© OIT PHOTO

Hace diez años, el 15 de junio de 1999, Amartya Sen, ganador del premio Nobel, pronunció un discurso en la 87ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en el que comentó el innovador informe del Director General de la OIT, Juan Somavía, titulado *Trabajo decente*. El presente artículo presenta algunos extractos del discurso¹, junto con las opiniones de otros destacados líderes y pensadores sobre el concepto de trabajo decente de la OIT.

GINEBRA, junio de 1999 – Vivimos un momento crucial de la historia de los trabajadores del mundo, porque la primera ola de la globalización está por terminar y podemos empezar a ver un cuadro pormenorizado e integral de los problemas que plantea y las oportunidades que brinda...

Es también un momento histórico para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su condición de guardiana de los derechos de los traba-

jadores dentro del sistema de las Naciones Unidas. Su nuevo Director General, el primero que no procede de un país industrializado, se ha propuesto que la Organización acometa un esfuerzo concertado para procurar trabajo decente a todas las mujeres y los hombres que lo buscan en todo el mundo...

La primera característica importante de este programa visionario de la OIT es que formula un objetivo general: se trata de «promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana». Es, sin duda, un objetivo de gran calado, puesto que abarca a todos los trabajadores, sea cual sea el modo y el sector en que trabajen: el trabajo asalariado, por cuenta propia y a domicilio. La OIT se propone actuar frente al hecho terrible de que abundan tanto en el mundo «las personas que trabajan demasiado y las que están desempleadas».

Esta universalidad de cobertura, y esta concepción vasta y global de los objetivos supone una clara alternativa a actuar sólo en interés de algunos grupos de trabajadores. . . claro está, que la universalidad implica hacer frente a muchas cuestiones difíciles que no tienen por qué surgir si únicamente se atiende a colectividades más restringidas, como la de los trabajadores del sector organizado (dejando fuera al sector no organizado) o la de todos los asalariados (dejando fuera a los trabajadores a domicilio) o, incluso, la de todas las personas que están ocupadas (dejando fuera a los desempleados)... Los trabajadores se dividen en grupos diferentes con sus propios problemas y preocupaciones, y la OIT debe prestar atención simultáneamente a las aspiraciones de todos ellos...

La segunda característica conceptual que debe subrayarse es la idea de los derechos... el marco comienza con reconocer ciertos derechos básicos, legislados o no, como parte de una sociedad decente. Las consecuencias prácticas de este reconoci-

¹ Amartya Sen, “Trabajo y derechos”, publicado en la *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 139 (2000), nº 2; y en *Trabajar por tiempos mejores: repensar el trabajo en el siglo XXI* (Ginebra, OIT, 2007).

El trabajo decente se encuentra en el corazón de la paz, porque la paz no consiste en la simple ausencia de destrucción, sino en la tenaz vocación de hacer posible una vida digna para todos los seres humanos.

S. E. Oscar Arias, Presidente de la República de Costa Rica. Discurso ante la Conferencia Internacional del Trabajo, 2006



miento pueden ir más allá de nuevas leyes o de otros tipos de actuaciones sociales, políticas y económicas... Esto está en línea con el planteamiento general de la política práctica basada en los derechos que está extendiéndose cada día más en el ámbito de las Naciones Unidas...

Otra característica de este planteamiento es que sitúa las condiciones de contratación y de trabajo dentro de un amplio marco económico, político y social, que no sólo abarca la legislación y la práctica laborales, sino también, por ejemplo, la necesidad de una sociedad abierta y la promoción del diálogo social. Claro está que las vidas de la población trabajadora se ven directamente afectadas por las normas y los convenios que rigen su trabajo, pero también dependen, en última instancia, de sus libertades como ciudadanos con voz y voto, capaces de influir en las decisiones políticas e institucionales.

De hecho, puede demostrarse que «la protección contra la vulnerabilidad y los sucesos imprevistos» depende en gran medida del trabajo de la participación democrática y del funcionamiento de los alicientes políticos... La seguridad que brinda la democracia quizá no se eche mucho en falta cuando un país tiene la suerte de no sufrir calamidades graves, cuando todo discurre sin tropiezos. Pero el peligro de la inseguridad desatada por un cambio en las circunstancias económicas o de otra índole (o por errores de política no corregidos) puede acechar agazapado a la sombra de un Estado que parece sano... La función protectora de la democracia se echa mucho de menos cuando es más necesaria.

La visión global de la sociedad que informa el planteamiento adoptado por la OIT en favor del trabajo decente brinda un entendimiento más prometedor de cómo tienen que ser las instituciones y las políticas para la consecución de los derechos y aspiraciones de los trabajadores. No basta

con ocuparse solamente de la legislación laboral, porque las personas no viven ni trabajan en compartimentos estancos. Los nexos que unen las actuaciones económicas, políticas y sociales pueden ser decisivos para llevar a la práctica los derechos y para conquistar los objetivos generales de trabajo decente y vida digna para la población trabajadora

Pasemos a la cuarta y última característica del planteamiento que estamos comentando Una organización como la OIT ha de ir más allá de las políticas nacionales (sin desdeñar la importancia decisiva de las acciones del gobierno y de la sociedad dentro de una nación), pero es fundamental distinguir entre un planteamiento «internacional» y otro «global» o «universal». Un planteamiento *internacional* está inevitablemente basado en la relación entre naciones, ya que opera a través de intermediarios de diferentes países y naciones. En cambio, un planteamiento verdaderamente *global* no tiene por qué ver a los seres humanos sólo (ni siquiera básicamente) como ciudadanos de países concretos, ni aceptar que las interacciones entre ciudadanos de distintos países tengan que ser inevitablemente mediadas a través de las rela-



El trabajo decente es una de las exigencias democráticas que las personas en todo el mundo. La Agenda de Trabajo Decente proporciona una ruta sostenible para salir de la pobreza.

S. E. Ellen Jonson Sirleaf, Presidenta de la República de Liberia. Discurso ante la Conferencia Internacional del Trabajo, 2006

JOSEPH STIGLITZ SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL



© M. Crozet/OIT

El desarrollo es algo más que acumulación de capital y la mejorada eficiencia de la asignación de recursos; es una transformación de la sociedad. El desarrollo equitativo, perdurable y democrático es consustancial a los derechos fundamentales de los trabajadores, que incluyen la libertad sindical y la negociación colectiva.

Si nosotros, en tanto que comunidad internacional, queremos promover el desarrollo equitativo, perdurable y democrático –un desarrollo que impulse el bienestar de la sociedad y se ajuste a los principios básicos de la justicia social–, tenemos que reformar la arquitectura económica internacional. Tenemos que alzar más la voz frente a las políticas que operan contra los intereses de los trabajadores. Como mínimo, tenemos que señalar las opciones a nuestro alcance, tenemos que insistir en reclamar procesos democráticos para la adopción de decisiones económicas. Hace demasiado tiempo que callamos sobre estas cuestiones, y ello ha tenido consecuencias graves.

Joseph Stiglitz, "Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 121 (2002), núms. 1-2; y en *Trabajar por tiempos mejores: repensar el trabajo en el siglo XXI* (Ginebra, OIT, 2007).



© J. Sócrates

El trabajo decente es la mejor, la más poderosa y sostenible garantía, para lograr el desarrollo económico y la cohesión social en todo el mundo. Por eso veo en la Agenda de Trabajo Decente un potencial de movilización e integración para Europa.

José Sócrates, Primer Ministro de Portugal, en su discurso ante el Foro de Lisboa sobre Trabajo Decente para una Globalización Equitativa, octubre de 2007

La lucha por el trabajo decente es en sí misma un valor esencial... Es un problema mundial y, por tanto, internacional y local al mismo tiempo.

La nueva Declaración de la OIT nos recuerda que, por un lado, las normas del trabajo no deben usarse con fines comerciales protectionistas y, por otro, deja claro que la violación de los principios y derechos fundamentales no puede utilizarse como una ventaja comparativa legítima.

En consecuencia, estamos hablando de un posible avance en la coherencia de la gobernanza mundial al equiparar la justicia social y la eficiencia económica, no sólo como un argumento moral, sino porque es lógico. Es eficaz y es moderno, y sienta las bases para la empresa sostenible. Considero que hay suficientes pruebas para decir que esta ecuación es cierta, y creo que en lo esencial representa el núcleo de un contrato social para el siglo XXI.

Sólo si hacemos más justa la globalización podemos legitimarla, y sólo haciéndola más legítima podemos hacerla sostenible en las sociedades democráticas.

Jonas Gahr Store, Ministro de Asuntos Exteriores de Noruega, en su discurso ante la Conferencia de Oslo, 5 de septiembre de 2008



© J. Gahr Store

ciones entre entidades nacionales. Muchas instituciones globales, incluidas aquellas que son capitales en nuestra vida laboral, deben dejar muy atrás los límites de las relaciones «internacionales».

En el análisis que subyace al nuevo rumbo de la OIT se esboza un planteamiento verdaderamente universal. La globalización creciente de la economía mundial exige un enfoque también global de los principios éticos básicos y de los procedimientos políticos y sociales. La propia economía de mercado no es un sistema meramente internacional; sus conexiones globales se extienden más allá de las relaciones entre naciones...

Un planteamiento global, huelga decirlo, es parte del patrimonio del movimiento obrero en la historia de la humanidad. Y, efectivamente, este rico acervo se puede invocar con provecho para vencer los retos que plantea la consecución del trabajo decente en el mundo contemporáneo. Una manera universalista de entender el trabajo y las relaciones laborales se puede hermanar con una tradición de solidaridad y compromiso. Nunca ha sido más necesario que hoy un planteamiento integral de esta índole. El mundo económicamente globalizado, con todas sus oportunidades y todos sus problemas, exige una comprensión también global de la importancia que



El concepto de trabajo decente, acordado a escala internacional, facilita el diálogo y la cooperación entre los países en desarrollo, los países industrializados y las economías emergentes, así como el diálogo con los agentes no gubernamentales.

Vladimir Spidla, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la UE, interviniendo ante el Foro de Lisboa sobre Trabajo Decente para una Globalización Equitativa, Lisboa, octubre de 2007

© M. Crozet/OIT

reviste el trabajo decente y de las múltiples exigencias que entraña en las esferas económica, política y social. Reconocer esa necesidad universal es ya de por sí un comienzo esperanzador.

Los viejos enfoques y las estrategias obsoletas ya no son adecuados ni eficaces. No queremos que la "Generación del Milenio" y las próximas generaciones acusen a nuestra generación... de no haberles preparado un mundo mejor, de haberles dejado un mundo indecente lleno de lugares de trabajo indecentes... Hagamos que la globalización sea más justa. Hagamos del mundo un lugar mejor para vivir a través del trabajo decente y la vida decente.

Dr. Surin Pitsuwan, Secretario General de la Asociación de las Naciones del Sureste Asiático (ASEAN), en su discurso ante el Foro de Lisboa sobre Trabajo Decente para una Globalización Equitativa, Lisboa, octubre de 2007



© ASEAN



© REALIZING RIGHTS

Necesitamos aplicar la Agenda de Trabajo Decente de una manera propia del siglo XXI, necesitamos un planteamiento multisectorial... Necesitamos de hecho un movimiento amplio para hacer que la Agenda de Trabajo Decente sea esencial para conseguir los Objetivos de Desarrollo

del Milenio y para alcanzar la justicia social para una globalización justa.

Mary Robinson, Presidenta de Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative, en su discurso ante la Conferencia de Oslo, 5 de septiembre de 2008

DECLARACIÓN DE LA OIT SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL PARA UNA GLOBALIZACIÓN EQUITATIVA



© M. Crozet/OIT

La Organización Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa* el 10 de junio de 2008. Esta es la tercera declaración de principios y políticas de gran alcance adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo desde la Constitución de la OIT en 1919. Es heredera de la Declaración de Filadelfia, de 1944, y de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998. La Declaración de 2008 expresa la visión contemporánea del mandato de la OIT en la era de la globalización.

Esta pionera Declaración es una decidida reafirmación de los valores de la OIT. Es el resultado de consultas tripartitas que se iniciaron tras el lanzamiento del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Con la adopción de este texto los representantes de los gobiernos y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores de 182 Estados Miembros subrayaron la contribución clave de nuestra Organización tripartita al progreso y la justicia social en el contexto de la globalización. Se comprometieron a unir sus esfuerzos para reforzar la capacidad de la OIT en el avance hacia dichas metas a través de la Agenda de Trabajo Decente. La Declaración institucionaliza el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT desde 1999, y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales.

Esta Declaración surge en un momento político crucial, que refleja el amplio consenso acerca de la necesidad de una fuerte dimensión social en la globalización, que permita conseguir mejores resultados y que éstos se repartan de manera más equitativa entre todos. La Declaración constituye una brújula para la promoción de una globalización equitativa basada en el Trabajo Decente, así como una herramienta práctica para acelerar el progreso en la aplicación de la Agenda de Trabajo Decente en cada país. Asimismo, refleja una perspectiva productiva que destaca la importancia de las empresas sostenibles para la creación de más empleo y oportunidades de ingresos para todos.

La Agenda de la OIT ha recibido un amplio respaldo internacional, al más alto nivel político, regional y mundial, culminando con la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas de 2005. En aquella ocasión los Jefes de Estado y de Gobierno hicieron la siguiente declaración: «Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular para las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo». Esa declaración también toma como fundamento los compromisos de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social de 1995.

La Declaración expresa la universalidad de la Agenda de Trabajo Decente: todos los Miembros de la

Organización deben propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos, a saber, *el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo*. Al mismo tiempo, hace hincapié en la importancia de un enfoque holístico e integrado al reconocer que esos objetivos son «inseparables, están interrelacionados y se refuerzan mutuamente», garantizando la función de las normas internacionales del trabajo como medio útil para alcanzar todos esos objetivos.

La Declaración pide a la OIT que brinde asistencia a sus Miembros en sus esfuerzos para su aplicación, atendiendo a las necesidades y circunstancias nacionales. En este sentido, plantea un desafío a la Conferencia Internacional del Trabajo, al Consejo de Administración y a la Oficina Internacional del Trabajo, al señalar que «la Organización debería revisar y adaptar sus prácticas institucionales para mejorar la gobernanza y desarrollar la capacidad a fin de utilizar de la mejor manera posible sus recursos humanos y financieros y la ventaja única que representan su estructura tripartita y su sistema normativo». Por consiguiente, la Organización y sus Miembros deben movilizar todos los medios de acción disponibles, tanto a nivel nacional como internacional, con el fin de promover los objetivos de la Declaración y llevar a la práctica sus compromisos de la manera más eficaz y eficiente.

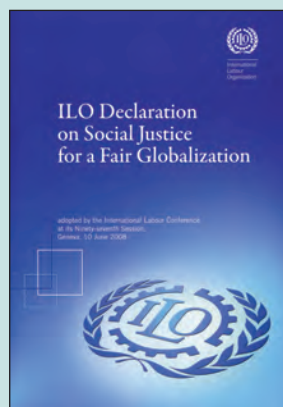
La Declaración presenta a los líderes y a los encargados de tomar decisiones un enfoque equilibrado que conecta con la gente y con soluciones productivas locales, y al mismo tiempo ofrece una plataforma común para la gobernanza a nivel internacional. Contribuye a la coherencia de las políticas en pro del desarrollo sostenible en el ámbito de las políticas nacionales, entre organizaciones internacionales y en la cooperación para el desarrollo, combinando los objetivos sociales, económicos y ambientales. En ese sentido, destaca que las organizaciones internacionales y regionales cuyos mandatos abarcan ámbitos conexos pueden desempeñar un importante papel en la aplicación del enfoque integrado requerido, invitándolas a promover el trabajo decente. También afirma que, en vista de que la política comercial y la política de los mercados financieros repercuten en el empleo, la función de la OIT es evaluar esos efectos con miras a que el empleo pase a ser un elemento fundamental de las políticas económicas. La Declaración reclama también el establecimiento de nuevas asociaciones con entidades no estatales y actores económicos como las empresas multinacionales y los sindicatos que actúan a nivel sectorial global, a fin de mejorar la

eficacia de los programas y actividades operacionales de la OIT.

La *Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa* es una renovada afirmación de fe en la OIT. Se basa en los valores y principios recogidos en la Constitución de la OIT, y los refuerza para hacer frente a los desafíos del siglo XXI. Es reflejo de una OIT que confía en la relevancia de su visión y de su mandato, y que además se compromete plenamente a asumir sus responsabilidades contemporáneas. La Declaración surge en un momento de gran incertidumbre en el mundo del trabajo, en que continúan situaciones de abusos de los derechos laborales y aumentan las preocupaciones acerca del curso de la globalización y la necesidad de que las organizaciones internacionales aúnen mejor su labor en estos campos. Subraya, sobre todo, la singular ventaja comparativa de la OIT y su legitimidad basada en el tripartismo y en la rica experiencia práctica complementaria de sus Miembros -gobiernos, empleadores y trabajadores- para abordar las políticas económicas y sociales que afectan a la vida de las personas. Asimismo, recuerda la enraizada solidez de su método de trabajo basado en el diálogo social como base para la creación de consenso, lo que representa una luz de esperanza en un mundo en que el diálogo se ha hecho tan difícil.

La *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa* marca la renovación más importante de la Organización desde la adopción de la Declaración de Filadelfia. Provee una oportunidad y una responsabilidad históricas para reforzar la capacidad de la OIT. Aunando esfuerzos entre todos los que comparten las aspiraciones de la Declaración podemos forjar una convergencia eficaz de las políticas nacionales e internacionales que conduzcan a una globalización equitativa y a un mayor acceso al trabajo decente para hombres y mujeres en todo el mundo. Todos podemos unirnos para hacerlo realidad y avanzar así hacia un mayor respeto por la dignidad humana y hacia la prosperidad mundial, con el fin de satisfacer las necesidades y esperanzas de los pueblos, las familias y las comunidades en todo el mundo.

Juan Somavía
Director General



Buscar la Paz Cultivando la Justicia

Una historia fotográfica de la OIT

¹ La versión original de esta presentación fotográfica, elaborada por Jaci Eisenberg en consulta con los Archivos históricos de la OIT, está disponible en www.ilo.org. Esta versión reducida para *Trabajo* ha sido realizada por Victoria Mortimer. Todas las fotos proceden, salvo indicación en contrario, de los Archivos fotográficos de la Oficina o del Departamento de Comunicación de la Oficina.



La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo reunida durante la Conferencia de Paz de París, febrero-marzo de 1919. Esta Comisión se encargó de redactar la Constitución de la OIT, que después se integró en el Tratado de Versalles.

Con motivo del 90º aniversario de la OIT, Trabajo pasa revista a su creación y su historia a través de fotografías de los principales acontecimientos, desde su inicio tras la Primera Guerra Mundial con la voluntad de crear una sociedad más justa y estable, hasta su posición actual de elemento central del sistema de las Naciones Unidas y su continua búsqueda de la justicia social y el trabajo decente para todos. Como testimonio de la magnitud y la variedad de trabajos de la OIT, estas imágenes ilustran algunos de los mayores retos que la Organización ha tenido que superar; muestran cómo ha evolucionado y se ha adaptado con el paso de los

años para mantener su pertinencia e influencia ante los importantes cambios sociales y tecnológicos que se han ido sucediendo¹.

Tras la Primera Guerra Mundial, se creó la Organización Internacional del Trabajo con el fin de instaurar la paz universal a través de la justicia social. La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo, que aparece en la fotografía, estaba integrada por dos representantes de cada una de las grandes potencias de la época (Estados Unidos, Imperio Británico, Francia, Italia y Japón), así como por representantes de Bélgica, Cuba, Polonia y Checoslovaquia.



El Director Adjunto de la Oficina, Harold Butler, y el Director General, Albert Thomas, disfrutaban de un momento de descanso delante del primer edificio de la Oficina, La Châtelaine, en Pregny, Suiza, en 1920. Este edificio alberga hoy la Sede del Comité Internacional de la Cruz Roja.

El artículo 392 del Tratado de Versalles establece que: «La Oficina Internacional del Trabajo se establecerá en la sede de la Sociedad de las Naciones y formará parte del conjunto de las instituciones de la sociedad». Por consiguiente, Ginebra, ya elegida como sede de la Sociedad de Naciones (SDN), se convirtió también en la sede de la Oficina Internacional del Trabajo.

La Constitución aborda los principios y finalidades de la organización del trabajo, las condiciones para la adhesión y los órganos ejecutivos y de control. «La estructura básica es simple», escribía David Morse, el Director General de la Oficina que más tiempo ocupó dicho puesto (1948-1972). «Los miembros de la OIT son Estados soberanos y se reúnen una vez al año en la Conferencia, a la que cada miembro tiene derecho a enviar una delegación tripartita integrada por cuatro delegados, dos en representación del gobierno y otros dos en representación, respectivamente, de los empleadores y los trabajadores del país. El Consejo de Administración tiene la responsabilidad general de coordinar las actividades de la organización en un programa global que puede adaptarse para tener en cuenta la evolución de las necesidades y las prioridades. En tercer lugar, la Oficina Internacional del Trabajo, dotada de personal permanente, es dirigida por un Director General».

«A pesar de tener una estructura simple, incluye innovaciones que eran sorprendentes en 1919 y todavía siguen siendo únicas hoy en día. En particular, la OIT brinda a los representantes de los empleadores y de los trabajadores el mismo estatuto que a los representantes de los gobiernos. En la Conferencia y en el Consejo de Administración, los delegados de los empleadores y los trabajadores se reúnen junto con los delegados gubernamentales y disfrutaban de los mismos derechos. La OIT, única en este sentido entre las organizaciones internacionales, debe su vigor y vitalidad, y en gran medida su éxito, a la cooperación equilibrada entre los gobiernos, los empleadores y los sindicatos para la elaboración de las políticas y programas».



Los delegados se reúnen en sesión plenaria con ocasión de la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Washington DC, 1919



El personal de la Oficina durante la Conferencia Internacional del Trabajo, 1919

En las sesiones plenarias y las reuniones de comisión de la Conferencia anual del Trabajo, los delegados debaten los problemas a los que ha de hacer frente el mundo del trabajo. Los delegados pueden adoptar convenios y recomendaciones (que después han de ser ratificados por los Estados miembros y transpuestos a la legislación nacional) sobre esos temas y elegir a los miembros del Consejo de Administración. La primera sesión de la Conferencia, celebrada en Washington DC los días 29 de octubre a 29 de

noviembre de 1919, contó con la presencia de 40 países y territorios, y adoptó el primer Convenio de la OIT, el Convenio (núm. 1) sobre las horas de trabajo (industria), que limita a 8 las horas de trabajo al día, y a 48 las horas semanales.

La petición francesa de organizar una Conferencia Internacional del Trabajo que abordase esencialmente las cuestiones marítimas condujo a la convocatoria de una segunda sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1920 (véase el reportaje fotográfico, página 48-54) centrada en los asuntos marítimos y, en lo sucesivo, siempre que fue necesario se convocaron sesiones marítimas de la Conferencia Internacional del Trabajo.



Tercera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1921



Décimo segunda sesión del Consejo de Administración, Roma, Italia, del 4 al 7 de abril de 1922. En primer plano, Léon Jouhaux, delegado francés de los trabajadores que perteneció al Consejo de Administración 35 años (1919-1954)

Igual de importante que la sesión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo es el Consejo de Administración de la Oficina, un consejo tripartito elegido por la Conferencia. El Consejo de Administración se encarga de controlar el trabajo de la Oficina Internacional del Trabajo, es decir, de la formación de comisiones especiales para examinar los gastos de la OIT. Cuando se creó, el Consejo de Administración estaba integrado por 12

miembros gubernamentales, 6 miembros empleadores y 6 miembros trabajadores. Hoy, el Consejo de Administración se ha ampliado a 28 miembros gubernamentales, 14 miembros empleadores y 14 miembros trabajadores, que reflejan el aumento de las adhesiones a la OIT. Desde la creación de la OIT, las principales potencias industriales se incluyen automáticamente entre los miembros gubernamentales del Consejo de Administración.



Las tres llaves que simbolizan el tripartismo

Las tres llaves representan la naturaleza tripartita de la OIT y hacen referencia a la colaboración entre gobiernos, empleadores y trabajadores para la elaboración del Derecho internacional del trabajo. El tripartismo, principio fundador de la Organización, que fue formulado por vez primera por la Delegación británica de la Comisión de Legislación

Internacional del Trabajo, permitió a la OIT ocuparse de los problemas «más reales para la mayoría de personas de todo el mundo». Las tres llaves simbólicas se utilizaron con ocasión de la ceremonia inaugural del nuevo edificio de la OIT el 6 de junio de 1926. Para construir y decorar la nueva Oficina, se contrató a más de 60 empresas y escultores.



Primer edificio expresamente construido para la OIT, diseñado por Georges Epitoux, de Lausanne, Suiza. Situado en rue de Lausanne en Ginebra, se utilizó de 1926 a 1974; más tarde pasó a ser la sede del GATT y después de la OMC (visto desde la plaza hoy llamada Place Albert Thomas)



Inauguración del edificio de la Oficina



Biblioteca de la Oficina, 13 de marzo de 1967

Como secretaría permanente de la Organización, la Oficina Internacional del Trabajo elabora regularmente informes que, a menudo, se publican en varias lenguas, para uso de los Estados miembros y los interlocutores sociales (empleadores y trabajadores) de la OIT, así como de los investigadores y el público en general. Además de la publicación de informes sobre el trabajo, el artículo 396 del Tratado de Versalles encarga a la Oficina Inter-

nacional del Trabajo que, en el marco de su mandato, recabe y difunda «todas la información relativa al ajuste internacional de las condiciones de trabajo y de la industria». La OIT publica asimismo el acta de los trabajos de la sesión anual de la Conferencia Internacional del Trabajo y de las tres reuniones anuales del Consejo de Administración, así como la *Revista Internacional del Trabajo*, que se dedica a los problemas del mundo laboral.



Corresponsales de la OIT en la cuarta sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 1922

Durante el decenio de 1920, la OIT comenzó a enviar e instalar corresponsales a las regiones de actividad más intensa para facilitar el desarrollo de sus operaciones en todo el mundo. Durante los primeros años, las funciones de los corresponsales eran comunicarse con los ministros locales de Trabajo y las organizaciones patronales y sindica-

les; responder a las demandas locales de información; organizar visitas; vender publicaciones; y mantener a la sede de Ginebra informada de la evolución de los temas laborales en la región. En nuestros días, el radio de acción de los funcionarios sobre el terreno y de los corresponsales nacionales se ha ampliado y hay oficinas en todo el planeta.

La Dignidad del Trabajo, de Maurice Denis

Los primeros años de la OIT fueron fructíferos: la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó convenios y recomendaciones de gran importancia, que fueron ratificados por los Estados miembros. Como agradecimiento al trabajo realizado por la OIT, se le hicieron una serie de regalos. Uno de ellos fue el fresco mural «La dignidad del Trabajo» de Maurice Denis, en el que aparece Cristo dirigiéndose a trabajadores de hoy en día en un taller de Nazaret y que fue regalado a la OIT por la

Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos. Este fresco, de seis por tres metros, diseñado para ser integrado en la estructura del edificio, fue pintado en la casa de Denis y trasladado a Ginebra para ser adherido a los muros y arcos del Centro William Rappard (que en la actualidad alberga a la OMC). Tras permanecer oculto durante decenios, fue redescubierto en 2007 por un grupo de voluntarios y amantes del arte de la OIT y la OMC, y ahora, se expone de nuevo con orgullo.



El Director de la Oficina, Albert Thomas, con hijos de trabajadores en Ogre, Letonia. «Una clase social que cuida a sus hijos es ya una clase consciente de su destino», decía

Albert Thomas, primer Director de la OIT, realizó frecuentes visitas a los Estados miembros para conversar sobre política social al más alto nivel con jefes de Estado y representantes de los gobiernos, con organizaciones de empleadores y dirigentes

sindicales. En 1927, durante una misión oficial de dos meses en Escandinavia y los Estados bálticos, visitó una colonia de vacaciones en Letonia, en la que los hijos de trabajadores de Riga podían pasar un tiempo en el campo.



El personal de la Oficina durante la sesión inaugural de la primera Conferencia del Trabajo de los Estados de América, 1936

La primera Conferencia del Trabajo de los Estados de América se inauguró en Santiago de Chile el 2 de enero de 1936 como resultado de la propuesta del Gobierno chileno de acoger una Conferencia regional. En ella participaron 21 Estados americanos miembros de la OIT, así como Costa Rica (representada por observadores).

La Conferencia regional, que tuvo un éxito considerable, adoptó resoluciones relativas a los principios fundadores de la seguridad social y sobre los problemas de empleo y desempleo, y pidió que la Oficina emprendiera investigaciones sobre la inmigración y los problemas de los amerindios.



La Delegación de los Estados Unidos de América en la vigésima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 1936. En la primera fila, segundo por la izquierda: John G. Winant, delegado gubernamental, que se convirtió en Director de la Oficina en 1939

Aunque la Conferencia de Paz de París y el Tratado de Versalles se inspiraron en el Discurso de los «catorce puntos» del Presidente norteamericano Woodrow Wilson, el hecho de que el Senado norteamericano no ratificara el Tratado de Versalles significaba que Estados Unidos no era miembro de la Sociedad de Naciones y, por tanto, tampoco de la OIT. La llegada de la Gran Depresión en el decenio de 1930 suscitó en Estados Unidos un interés creciente por las

obras públicas y los programas sociales. La OIT siguió alentando a Estados Unidos a participar en sus actividades. La designación de Frances Perkins como Ministra de Trabajo del Presidente Roosevelt acercó a Estados Unidos a la adhesión y, el 19 de junio de 1934, Estados Unidos, a pesar de no ser miembro de la Sociedad de Naciones, decidió adherirse a la OIT en virtud de la Resolución del Congreso SJ 131, finalmente firmada por el Presidente Roosevelt.



Mujeres delegadas en la vigésima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 1936





Un grupo de funcionarios de la Oficina y sus esposas esperando a embarcar en Lisboa, Portugal, en septiembre de 1940 (Colección privada de Carol Riegelman Lubin)

En 1939, se creó un Comité de urgencia para sustituir al Consejo de Administración si estallaba la guerra. El Consejo Federal suizo había introducido una medida en virtud de la cual las organizaciones internacionales sólo dispondrían de 24 horas para abandonar Suiza en caso de conflicto armado.

Cuando los proyectos de trasladarse a Francia resultaron irrealizables, el Gobierno canadiense

aceptó acoger a la Organización en la Universidad Mc Gill de Montreal. El personal que se consideró esencial para las principales actividades de la OIT fue trasladado allí. Tras un viaje de cinco días en tren y autobús a través de Francia hasta Lisboa, Portugal, tuvo que esperar un mes antes de poder embarcar hacia el nuevo lugar de trabajo en Montreal.



Osvald Stein (tercero por la derecha) y otros funcionarios de la Oficina en una misión en Chile, julio de 1942

A pesar de las dificultades de la Guerra, la Oficina consiguió desempeñar sus misiones habituales. El traslado le brindó además la oportunidad de consagrarse a la región latinoamericana, donde los programas de cooperación técnica registraron un súbito desarrollo y se convirtieron en parte integrante de las operaciones de la OIT. Una misión de funcionarios en Chile a mediados

de 1942 contribuyó a reorganizar el Sistema de Seguridad Social chileno y a preparar la Conferencia Americana sobre Seguridad Social, que debía reunirse en Santiago poco tiempo después ese mismo año. Los funcionarios visitaron también Argentina, Bolivia, Brasil y Uruguay, con la perspectiva de mejorar las estadísticas sobre el trabajo.



El Director de la Oficina, Edward J. Phelan, interviene en la Reunión de Expertos de la Seguridad Social y autores de Planes de Seguridad Social, Montreal, julio de 1943

Durante esos años, la OIT fue capaz incluso de innovar en determinadas circunstancias: una consulta de cuatro días organizada en julio de 1943 reunió a expertos de la seguridad social

para redactar una carta internacional de la seguridad social, principalmente centrada en el mantenimiento de las rentas y la asistencia médica.



El Director de la Oficina, Edward J. Phelan, firma la Declaración de Filadelfia en la Casa Blanca, Washington DC, 17 de mayo de 1944. Sentados, de izquierda a derecha: el Presidente norteamericano Franklin Delano Roosevelt, Walter Nash, E. J. Phelan. De pie, de izquierda a derecha: el Ministro norteamericano de Asuntos Exteriores, Cordell Hull, la Ministra norteamericana de Trabajo, Frances Perkins, y el Director Adjunto de la Oficina, Lindsay Rodgers.

La organización de las conferencias generales de Estados miembros era una tarea (y misión) difícil de realizar en tiempos de guerra, pero, a pesar de todo, pudieron celebrarse dos Conferencias. La primera, una Conferencia especial sin poderes ordinarios, se celebró en Nueva York y Washington DC en 1941. La segunda, la 26 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se organizó en Filadelfia, Pensilvania, en la primavera de 1944.

En el orden del día de la Conferencia de Filadelfia figuraban la indemnización de los trabajadores y las políticas sociales en los territorios coloniales, así como la apremiante cuestión de la reconstrucción tras la guerra. La OIT reafirmó sus

principios fundadores en la Declaración de Filadelfia, en la que se resalta que el trabajo no es un bien material, que la libertad sindical es indispensable para un progreso sostenible y que la pobreza, allí donde exista, representa una amenaza para la prosperidad de todos. Esos principios debían garantizarse a través del pleno empleo, la formación profesional, unas remuneraciones justas, la negociación colectiva, la seguridad social y medidas que favorecieran la salud profesional y la protección maternal. Estos conceptos era extraordinariamente progresistas, pues debían aplicarse a todos, libres o dependientes; «interesaban a todo el mundo civilizado».

Los delegados de la cuarta reunión de la Comisión de Construcción, Ingeniería Civil y Obras Públicas, octubre-noviembre de 1953, visitan la obra de la presa hidroeléctrica de Grande Dixence en Valais, Suiza

Las comisiones profesionales, en las que empleadores y trabajadores se reúnen para debatir sobre los problemas y progresos en los distintos sectores profesionales, se instituyeron como concepto en la 91 sesión del Consejo de Administración, de diciembre de 1943. Sin embargo, hasta enero de 1945, no se aprobaron en los ámbitos siguientes: transporte inte-

rior, minas de carbón, siderurgia, metalurgia, textil, petróleo y profesiones de la construcción (incluidas las obras públicas). Más tarde, se añadieron comisiones para la industria química, las plantaciones y el trabajo asalariado. Tripartitas por naturaleza, las comisiones profesionales pronto formaron parte integrante de las actividades de la OIT.



P.J. Nehru dirigiéndose a la Conferencia regional preparatoria de Asia, Nueva Delhi, octubre-noviembre de 1947.



Primera Conferencia regional de África, Lagos, Nigeria, 1960

El éxito de la primera Conferencia del Trabajo de los Estados de América de 1936 alentó a la OIT a introducir progresivamente las distintas conferencias regionales. Centradas en una región del mundo, las conferencias regionales permiten

examinar en profundidad asuntos de interés para la región. La primera Conferencia regional de Asia se celebró en Nueva Delhi en 1947; en 1955, tuvo lugar en Ginebra la primera de Europa y, en 1960, la primera de África, en Lagos.

El Director General, David A. Morse, acompaña al Primer Ministro indio, Jawaharlal Nehru, a la cuarta Conferencia del Trabajo de Asia, 13 de noviembre de 1957, Nueva Delhi, India

Con ocasión de la cuarta Conferencia del Trabajo de Asia, celebrada en Nueva Delhi los días 13 a 25 de noviembre de 1957, el Primer Ministro indio, J. Nehru, pronunció el discurso de apertura, en el que resaltó que «en un mundo ideal, todos deberían trabajar y ser a la vez productores y consumidores.

No obstante, en el estado actual de las cosas, ustedes han intentado abordarlas mediante la cooperación y pienso que éste es el modo más satisfactorio de hacerlo». Entre los temas específicos abordados por la Conferencia se incluyeron las profesiones artesanales y las condiciones de trabajo de los aparceros.



Miguel Ximenez, ingeniero agrónomo del «proyecto Chimborazo» del programa andino, en Riobamba, Ecuador, 1957, con el jefe de la aldea de Nitiluisa, Pedro Celestino Paucar. Hablan de la mediocre cosecha de cebada y de las posibilidades de mejorarla

El Programa de asistencia técnica de la OIT se inició en 1949 y se prosiguió en 1950 con el Programa ampliado de asistencia técnica de las Naciones Unidas. Los programas de cooperación técnica y mejora de las capacidades de la OIT, que cumplen ahora su 60 aniversario, van dirigidos a países de todos los continentes y en todas las fases de desarrollo económico; ayudan a construir puentes entre la función de creador de normas de la Organización y la gente. Una densa red de oficinas en África, Asia,

América Latina, Europa central y oriental y Oriente Medio aporta asesoramiento técnico sobre cuestiones políticas y asistencia para la elaboración y la aplicación de los programas de desarrollo. Los proyectos se ejecutan en estrecha cooperación entre los países beneficiarios, los donantes y la OIT, que mantiene una red de oficinas locales y regionales en todo el mundo. Durante el último decenio, se han invertido cada año un promedio 130 millones de dólares en proyectos de cooperación técnica.





A.S. Tchistayakov, representante permanente de la URSS ante la Oficina de las Naciones Unidas en Europa, deposita los instrumentos de ratificación de 18 convenios de la OIT el 10 de agosto de 1956. Entre el público, el Director General de la Oficina, David A. Morse (con el bolígrafo en alto)

En ocasiones, se ratifican varios convenios al mismo tiempo, debido a una nueva adhesión o a una retirada seguida de una readmisión en la OIT. Así

sucedió con la URSS: miembro de la OIT desde 1934, se retiró en 1940 y volvió a ser miembro tras la Segunda Guerra Mundial, el 26 de abril de 1956.



Primer curso organizado en el Instituto Internacional de Estudios Laborales, septiembre de 1962

En 1960, la OIT creó el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL), un círculo de reflexión para la investigación avanzada sobre temas relacionados con el trabajo. El IIEL organiza investigaciones, debates y foros políticos y gestiona publicaciones; dispone de un programa anual de cursos de formación que se desarrolla en Ginebra

justo antes de la edición anual de la Conferencia Internacional del Trabajo. Los cursos tienen por objetivo ayudar a los participantes a promover una política social activa en sus respectivos países. El Instituto alberga también el Proyecto del Centenario de la OIT, que explora la historia de las ideas, los métodos y los éxitos de la OIT.



Curso en el Centro de Formación de Turín, febrero de 1969. Un instructor políglota explica el funcionamiento de un torno automático moderno montado sobre un sistema electroneumático, un modelo utilizado para la fabricación de componentes en la industria del automóvil

El Centro Internacional de Formación de la OIT se creó en 1964. La idea de crear este Centro databa de 1961, cuando la OIT cooperó en la organización de la Exposición Internacional del Trabajo de Turín sobre el tema: «el trabajo humano como factor decisivo del progreso económico y social». Cuando concluyó la exposición, el Gobierno italia-

no autorizó la reconversión del pabellón principal de la exposición en un centro internacional de formación técnica superior, destinado a quienes no dispusieran de ese tipo de formación en su país. El Centro de Turín ofrece formación profesional superior e imparte formaciones internas de alto nivel (véase el artículo de la página 39-43).



Trabajadores en Brasil

El empleo siempre ha sido una preocupación capital de la OIT y se ha convertido en un objetivo central de la estrategia de desarrollo promovida por el sistema de la ONU desde el decenio de 1960. En 1969, el Director General de la Oficina,

David Morse, lanzó el Programa Mundial del Empleo (WEP), que estableció un importante programa de investigación y acción con el objetivo de crear empleo, en especial en los países en desarrollo.



El Director General, David A. Morse, recibe el Premio Nobel de la Paz en nombre de la OIT, de manos de Aase Lionaes, Presidenta del Comité Nobel del Parlamento noruego, en el Aula Magna de la Universidad de Oslo el 10 de diciembre de 1969

En 1969, con motivo del 50 aniversario de su creación, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz por promover la justicia social y la paz entre las Naciones, un valor grabado en la piedra angular del edificio de la Oficina: «*Si vis pacem, cole justitiam*» (Si quieres la paz, cultiva la justicia).



El Director General, C. Wilfried Jenks, y el Presidente de Camerún, El Hadj Ahmadou Ahidjo, colocan la primera piedra del Centro Regional Africano de Administración del Trabajo, sede de una oficina local de la OIT en Yaundé, Camerún, el 28 de julio de 1971

Cuando se fundó la OIT en 1919, los únicos Estados independientes del continente africano eran Etiopía, Liberia y la Unión de África del Sur. Con la ola de descolonizaciones que siguió a la segunda guerra mundial, la OIT hubo de reconocer las nuevas responsabilidades que le conferían esos

cambios y desarrollar nuevas técnicas y mecanismos. Uno de esos avances fue la apertura de la primera Oficina sobre el terreno de África, en Lagos, Nigeria, en enero de 1959; más tarde, le siguieron otras oficinas, como la de Yaundé en Camerún.



Los juristas de la 42 sesión de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 16-29 de marzo de 1972

Además de formular las normas internacionales del trabajo, la OIT debe comprobar que dicha legislación, una vez ratificada por los Estados miembros, sea correctamente aplicada. En 1926, se instituyó un sistema mediante el cual, cada año, los gobiernos de los Estados miembros presentan informes a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios (ahora Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones) en los que indican las medidas que han adoptado, en términos de Dere-

cho y en la práctica, para aplicar dichos convenios y supervisar su éxito. La Comisión, formada por un grupo de eminentes juristas designados por el Consejo de Administración, revisa los informes y elabora una lista de observaciones y peticiones directas basadas en el contenido de los mismos. Las observaciones se recogen en el informe anual de la Comisión, mientras que las peticiones directas se comunican a los gobiernos afectados. Hoy, la Comisión está integrada por 20 juristas.



Sede actual de la Oficina, abierta en 1974 en Grand Saconnex, Ginebra

En el decenio de 1960, como el edificio de la Oficina al borde del lago se había quedado pequeño, se decidió venderlo y construir una nueva sede, más grande, en Route des Morillons, en Grand Sacon-

nex. Tres arquitectos (Eugène Beaudoin, Alberto Camenzind y Pier Luigi Nervi) participaron en el proyecto del edificio, cuyo coste de construcción ascendió a 146 203 099 de francos suizos.

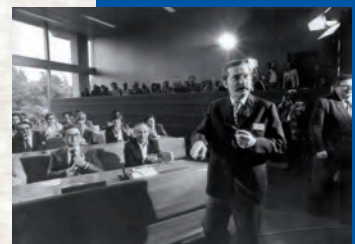


Lech Walesa (Delegado de los trabajadores, Polonia) del sindicato Solidaridad, en una sesión plenaria de la 67 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 3-14 de junio de 1981

En la 67 sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 1981, el delegado de los trabajadores polacos, Lech Walesa (del sindicato Solidaridad, que más tarde sería Presidente de Polonia), pronunció un discurso en el que celebraba la autogestión de los trabajadores, la justicia social y la independencia sindical. Su aparición provocó revuelo porque sólo un año antes había encabezado en los astilleros de Gdansk una huelga que había obligado a las autoridades polacas a firmar los Acuerdos de Gdansk. Dichos acuerdos otorgaban a los trabajadores el derecho a organizarse en sindicatos libres e independientes. No obstante, la proclamación de la ley marcial en Polonia en diciembre de 1981 puso fin a la existencia abierta de los sindicatos, incluido

Solidaridad, que entonces contaba 10 millones de afiliados.

En junio de 1982, los delegados trabajadores de Francia y Noruega presentaron una queja contra Polonia por inobservancia de los convenios de la OIT que había ratificado en materia de libertad de asociación y derecho a sindicarse. Se formó una Comisión de investigación, cuyo informe concluyó que Polonia incumplía varios convenios, y se propuso al Gobierno polaco y a los sindicatos que trabajaran juntos para resolver los problemas, pero Polonia notificó oficialmente su retirada de la OIT, medida que fue revocada más tarde. El sueño de los trabajadores polacos de un sindicato independiente y autogestionado se hizo realidad por fin en 1989, cuando Solidaridad recuperó su estatuto legal.





El 15 de junio de 1982, el Papa Juan Pablo II visitó la 68ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, acompañado por el Director General de la OIT Francis Blanchard. Detrás de ellos, el Jefe de Gabinete Jean-François Treméaud

A la Conferencia Internacional del Trabajo anual se suele invitar a altos dignatarios y Jefes de Estado para que hablen sobre los últimos acontecimientos en el mundo del trabajo en sus países y en el mundo. En 1982, la Conferencia tuvo el honor

de contar con la presencia de Su Santidad el Papa Juan Pablo II, un orador especialmente adecuado debido a su vida previa como trabajador manual y a su deseo de promover la dignidad del trabajo, como expresó en su encíclica *Laborem exercens*.



Michel Hansenne, Director General de la OIT, y Nelson Mandela, Vicepresidente del Congreso Nacional Africano, conversan durante la 77ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, junio de 1990

El 8 de junio de 1990, en una de sus primeras visitas a una organización internacional tras su puesta en libertad, Nelson Mandela intervino ante la 77ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Alabó a la OIT por su “enorme contribución” a la lucha por la democracia y la promoción de los principios democráticos, y añadió que las actividades de la Organización “son elementos importantes en el esfuerzo común de toda la huma-

nidad para aislar y destruir con ello el sistema del apartheid”.

En junio de 2007, Mandela recibió ex aequo el primer premio anual a la *Investigación sobre Trabajo Decente* de la OIT. Recordó su discurso de 1990 y dijo que la OIT continúa “la promoción de los valores que compartimos, los derechos que todos debemos respetar y el ideal de conseguir el progreso sólo a través de un diálogo genuino”.



Niños que trabajaban cosiendo balones de fútbol y que ahora asisten a una escuela integrada en el Proyecto de la OIT en Sialkot, Pakistán, 2005

Desde su creación, la OIT se ha dedicado a formular normas internacionales del trabajo para proteger a niños y jóvenes. En 1992 puso en marcha el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) para centrarse de

forma intensiva en esta plaga tan generalizada e intentar lograr el cambio a través de la educación, la vigilancia, las inspecciones de trabajo y las medidas de duración determinada para eliminar las peores formas de trabajo infantil.



La sesión plenaria de la 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998 recibe a algunos integrantes de la Marcha Global Contra el Trabajo Infantil

El junio de 1998, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo estableció una plataforma social para la economía global. La Declaración insta a los Estados miembros a que promuevan los Convenios

fundamentales de la OIT relativos a la libertad sindical y la negociación colectiva, a la eliminación del trabajo forzoso, a la abolición del trabajo infantil y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Presentación del Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, Londres, 24 de febrero de 2004. De izquierda a derecha: Benjamin William Mkapa (Presidente de la República Unida de Tanzania), Tarja Halonen (Presidente de Finlandia) y Juan Somavía (Director General de la OIT)

La Agenda de Trabajo Decente, que resume los objetivos de la OIT y guía sus actividades, recibió un importante respaldo de la *Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización*. Esta Comisión independiente, creada en 2002 por la OIT para estudiar el modo de ampliar el acceso a los beneficios de la globalización y para garantizar que la globalización contribuya a lograr sus objetivos sociales, estuvo copresidida por Benjamin William

Mkapa, Presidente de Tanzania, y Tarja Halonen, Presidenta de Finlandia. El informe de la Comisión, publicado en 2004, identificaba 57 medidas para promover una globalización equitativa y argumentaba que el trabajo decente debería ser un objetivo global, integrado en las políticas tanto nacionales como internacionales. El informe tuvo una amplia difusión e influyó tanto en la formulación de políticas nacionales como en los debates mundiales.

Sesión de clausura de la 94ª reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 23 de febrero de 2006. De izquierda a derecha: Ian Newton (responsable de registro de la Conferencia); Jean-Marc Schindler (delegado de Gobierno – Francia, Presidente de la Conferencia); Director General de la OIT Juan Somavía y Brian Orrell (delegado de los marinos del Reino Unido)



Desde 1976 se ha celebrado una reunión marítima aproximadamente una vez cada diez años. La 94ª reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006 se fijó como meta una tarea sin precedentes: adoptar un Convenio Internacional del Trabajo global que consolidara casi todos los convenios y recomendaciones de la OIT sobre el trabajo

marítimo en vigor en ese momento (más de 60 textos) y estableció las condiciones para el trabajo decente en un sector marítimo cada vez más globalizado. El Convenio entrará en vigor 12 meses después de la fecha en la que se hayan registrado ratificaciones de al menos 30 miembros con un porcentaje total del tonelaje bruto mundial de buques del 33%.

El personal de la OIT conmemora el Día Mundial del Sida en 2006

Con la aparición del VIH/SIDA a comienzos de la década de 1980, los centros de trabajo de todo el mundo se enfrentaron a un nuevo reto. Debido a que afecta a la mano de obra y a la productividad, y puesto que es una amenaza para los medios de vida de muchos trabajadores y de las personas que dependen de ellos, el VIH/SIDA es un problema de primer orden en el centro de trabajo. El Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo ha elaborado un repertorio de recomendaciones prácticas con principios fundamentales firmes, entre los cuales destacan

la prevención, la educación, la no discriminación de los trabajadores infectados, real o supuestamente, con VIH/SIDA, y la norma que estipula que la información sobre la eventual seropositividad de un candidato a un puesto de trabajo o de un empleado son confidenciales y no generarán prejuicios. Tras aceptar el repertorio de recomendaciones prácticas en 2001, la OIT se unió al Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA), para que la respuesta a este problema fuera más poderosa y cohesionada a través del sistema de las Naciones Unidas.



Día Internacional de la Mujer 2008. Rupa Manel Silva, fundadora del Banco de las Mujeres de Sri Lanka y galardonada en 2007 con el Premio a la creatividad de la mujer en el medio rural de la WWSF (Fundación Cumbre Mundial de la Mujer)

La igualdad de género es un elemento central de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT. La Oficina de Cuestiones de Género de la OIT, volcada en la actualidad en una campaña para aumentar la sensibilidad en esta materia, lucha para garantizar que se capacite a las mujeres económicamente y que reciban el mismo trato en los mercados de trabajo y tengan igual acceso al trabajo decente. El

anual Día Internacional de la Mujer ofrece un foro para el debate y las mejoras, y congrega a oradoras de gran importancia e interesantes. En 2009 se celebrará el 10 aniversario del Plan de acción de la OIT sobre igualdad de sexos y tendrá lugar un debate general en la Conferencia Internacional del Trabajo sobre “La igualdad de género: el corazón del Trabajo Decente”.



Edwin Salamin Jaén, Presidente de la 97 Conferencia Internacional del Trabajo, y el Director General de la OIT, Juan Somavía, en la aprobación de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, el 10 de junio de 2008

Esta Declaración histórica, destinada a fortalecer la capacidad de promoción de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y a desarrollar una respuesta eficaz a los retos crecientes de la globalización se adoptó por consenso de los Estados miembros, los trabajadores y los empleadores presentes en la 97ª Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2008. La Declaración marca la renovación más importante de la Organización desde la adopción de la histórica Declaración de Filadelfia en 1944. En ella se subraya que los principios fundamentales de la libertad sindical y el derecho de negociación

colectiva, la eliminación de toda forma de trabajo forzoso, la erradicación efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, son los principios básicos de la Organización, y se pone de relieve la particular importancia de estos derechos como condiciones que hacen posible la realización de los cuatro objetivos estratégicos de la OIT: empleo, protección social, diálogo social y tripartismo, así como de los principios fundamentales y los derechos en el trabajo. Una agenda que ocupará a la OIT hasta bien entrado su segundo centenario.



¿Qué significa para usted "trabajo decente"?

90 voces de todo el mundo

¿Qué piensan personas de todo el mundo del concepto de "trabajo decente"? Con ocasión del 90º aniversario de la OIT y con la vista puesta en el futuro, *Trabajo* ha preguntado a personas de todo el mundo qué significado tiene para ellos esta expresión. Muchos de los participantes están en primera línea de lucha –representantes de gobiernos, de organizaciones de empleadores o de trabajadores–, pero muchos de ellos proceden de otros ámbitos, desde directores de empresa hasta barrenderos.

El trabajo no sólo implica el derecho a trabajar, a la libertad de elegir empleo, a mejores condiciones de trabajo y a la protección social, sino que está relacionado con la responsabilidad de los gestores de los recursos estatales de tomar las decisiones correctas y de su compromiso de aplicarlas, y con la justa participación de todos en las decisiones y en compartir los beneficios.

*Atong Achakoma, investigador,
Congreso de Sindicatos de Ghana*

Para mí, el trabajo decente es la totalidad de mis aspiraciones en la vida profesional. Dicho de otra manera: está relacionado con la calidad de la vida

El trabajo decente es una carta de derechos para los trabajadores y una garantía de ventajas. El Gobierno de Guyana expresa su más cálida felicitación a la OIT; aplaudimos sus esfuerzos y logros como modelo para la protección del recurso número uno del mundo: nuestro capital humano. Rezamos porque la OIT alcance un éxito tras otro.

*Manzoor Nadir, Ministro de Trabajo
del Gobierno de Guyana*

laboral, que exige el cumplimiento de las metas y los objetivos individuales a través del proceso organizativo. En particular, el trabajo decente incluye lo siguiente: oportunidades para realizar un trabajo que sea más productivo y que permita suficientes ingresos; seguridad en la empresa; protección social para las familias; mejores perspectivas para mi desarrollo personal, crecimiento e integración social; libertad para expresar las cuestiones que me preocupen, para organizar y participar en las decisiones que afecten a mi vida, e igualdad de oportunidades y trato equitativo para hombres y mujeres con respecto a salarios y prestaciones.

*Kedar Prasad Acharya,
Comisión de Becas Universitarias (UGC),
Nepal, participante en el curso del Centro de Turín*

El trabajo decente es una labor habitual digna y gratificante en la que al trabajador se le reconocen la capacidad de crecimiento y el potencial, en la que se presta suficiente atención a su seguridad y salud, en la que los derechos de los trabajadores se respetan y se consideran sagrados, en la que reina un ambiente de confianza y diálogo entre los directivos y los trabajadores.

*Melo Acuña,
presentador y periodista radiofónico, Filipinas*

"Trabajo decente" significa preservar la dignidad de las personas; significa respeto, un salario justo y un buen entorno.

*N. Ahmedali,
Director General de Cornucopia Asia, India*

Para mí, un trabajo decente es un medio de vida honrado.

*Lea Alcaria,
vendedor callejero, Filipinas*

Es una idea importante que puede mejorar las condiciones de trabajo de todos, tanto en los países en desarrollo como en los industrializados.

*Andrea Amaro,
Confederación General Italiana
de Trabajo (CGIL), Italia*

El trabajo decente, en mi opinión, significa que puedo comprometerme totalmente y sin problemas más allá de los requisitos de mi trabajo sin tener que preocuparme sobre el empleo y la seguridad social, sobre los ingresos y las prestaciones, sobre la salud y la seguridad, sobre las oportunidades y la participación en los procesos de toma de decisiones, sólo porque soy una mujer y soy sindicalista.

*Eva Arcos,
Sindicatos Asociados,
Congreso de Sindicatos de Filipinas*

En el trabajo decente se respetan las horas de trabajo y la integridad personal, y no incluye la realización de nada que sea ilegal.

*Silvia Ballester,
técnica de TI, Costa Rica*

Como profesional de los recursos humanos, entiendo por “trabajo decente” cualquier trabajo que proporcione satisfacción laboral al que lo desempeñe, de modo que el trabajador desee permanecer en el puesto de trabajo y no piense en dejarlo. Entre las variables que pueden propiciar tal situación se incluyen unas buenas condiciones de trabajo, reconocimiento de los esfuerzos por parte de compañeros y jefes, autonomía y control de las horas de trabajo y de las actividades, una buena gobernanza y compromiso de la organización con los valores profesionales y el ascenso profesional.

*Benjamin, Ghana,
participante en el curso del Centro de Turín*

El trabajo tiene muchas facetas: remunerado o no, agradable o penoso, la extensión y expresión de uno mismo o realizado meramente para cumplir con las exigencias del “jefe”. Para mí, cuando más auténtico es el trabajo es cuando lo realizo porque es lo que me siento llamado a “ser”, no sólo a “hacer”. En el trabajo podemos encontrar nuestro propio significado y valor; ahora bien, ¿significa eso que los que no tienen “trabajo” no tienen significado ni valor?

*Julie Brackenreg,
clérigo, Hope Street Urban Compassion, Australia*

Para mí, el trabajo decente es el que permite al trabajador ser autónomo, incluso independiente (desde el punto de vista financiero, económico y social).

*Bréhima, Mali,
participante en el curso del Centro de Turín*

Salarios decentes

El trabajo decente es el que te permite tener el tiempo libre y la energía suficientes para comer, hablar y jugar con tus hijos, y ayudarles a hacer sus deberes.

*Julius Cainglet,
sindicalista, escritor y artista, Filipinas*

“Trabajo decente” significa una jornada laboral de ocho horas o menos, seguridad, protección, higiene, relaciones respetuosas y fraternales, salario suficiente, formación y refuerzo de capacidades gratuitos, y organizaciones sindicales firmes, unidas, socialistas, con conciencia de clase y revolucionarias.

*Joaquín Bernal Camero, Coordinador General del
Congreso Permanente Unidad Sindical de Trabajadores
de América Latina (C. Postal), Cuba*

El trabajo decente supone aplicar la legislación laboral a todos los trabajadores, los que están sindicados y los que no.

*Malathi Chittibabu,
Secretaria de Estado, Centro de Sindicatos Indios
(CITU), Ayuntamiento de Tamil Nadu, India*

Trabajo decente: un contrato permanente, un salario digno para tener una vida digna, un poder adquisitivo adecuado, seguridad social (seguro médico, jubilación...), respeto por las Convenciones de la OIT.

*Nadia Chonitem,
Unión General de los Trabajadores (UGTA), Argelia*

El trabajo decente es para aquellos que han recibido una educación, para los que trabajan en oficinas como administrativos o supervisores. Yo soy barrendera. Aunque mi trabajo también es decente, porque yo no dependo de otros. Trabajo mucho, y >>

>>

"Trabajo decente" es un concepto estimulante. Estimula la voluntad política y también a la sociedad civil. Tal vez se pueda afirmar que también estimula a los ciudadanos. Podemos decir que es un estimulante porque es un instrumento eficaz para examinar con detalle las decisiones y el modo en que éstas influyen en nuestra vida como comunidad.

José António Vieira Da Silva, Ministerio de Trabajo y Solidaridad Social de Portugal

me cuesta mi sudor. Me gano el pan honestamente. No robo.

Josefina Danao, barrendera, Filipinas

No hay tarea mejor para la OIT que trabajar para la aplicación de la Declaración de Filadelfia y la Declaración de los Derechos Humanos, que colocaron los derechos humanos en el centro del bienestar y la dignidad. La adhesión de todos los seres humanos al trabajo decente es parte de esta lógica.

Idrissa Diawara, Presidente del Sindicato Independiente de las Fuerzas Obreras de Guinea (SIFOG), Guinea

El trabajo decente es el que sabe usar mis competencias, no hace que me olvide de mi autoestima, me ayuda a mantener el equilibrio entre trabajo y vida personal y me ofrece una remuneración decente.

Vijay Desupande, Vicepresidente y Director de RRHH de Greaves Cotton Ltd, Bombai, India

El trabajo decente es el que garantiza una vida adecuada al ser humano, así como un modo de vida saludable y respetuoso con el medio ambiente, y además, el que protege y defiende indirectamente los derechos humanos de cualquier persona.

Elfatik Abbas ElGourashi, Federación Sudanesa de Empresarios y Empleadores

"Trabajo decente" significa un entorno de trabajo adecuado: humano, con un salario justo y en buenas condiciones de trabajo.

Muftah El-Awieh, Secretario Adjunto de la Federación General de Sindicatos de Productores, Libia

El trabajo decente es el que está protegido por la ley, con un salario superior al salario mínimo, una semana laboral de 40 horas, vacaciones retribuidas,

protección social y salud y seguridad. Todo lo anterior en un espíritu de compañerismo, respeto y compromiso tanto entre los trabajadores como entre éstos y los empleadores.

Esteban, profesor de matemáticas y estudiante de doctorado, Costa Rica

Mi trabajo decente: ser capaz de animar a los jóvenes, mis alumnos, de modo que salgan al mundo y tengan éxito en lo que quiera que hagan... ¡me hace sentir tan bien! Sobre todo cuando me entero de que ex alumnos míos viven y trabajan en los campos y las profesiones de su elección en muchos países de todo el mundo: desde Timor Oriental a Bolivia y desde Alemania a China pasando por Rusia y Canadá. . . Me da esperanzas en el futuro y me alegra haber contribuido a la mejora del mundo con mis enseñanzas; ellos, por su parte, me enseñan a mejorar en mi trabajo.

Vivian Gilliam, profesora del Centro de Lenguas de la Universidad de Bohemia del Sur, República Checa

Cualquier relación laboral puede ser decente, pero el trabajo decente debe significar trabajo estable con una buena retribución. Lo contrario es trabajo indecente.

Julio Roberto Gómez Esguerra, Secretario General de la Confederación General del Trabajo (CGT), Colombia

El trabajo decente es algo que comprende muchas cosas y tiene diferentes significados para cada cual. Par mí, claro está, es seguridad y salud, es protección social, es ser capaz de participar en lo que pase en mi empresa. Y, al mismo tiempo, "trabajo decente" no se refiere sólo a ese nivel muy elevado que nos gustaría ver en un trabajo, sino a algo que debería estar en todos y cada uno de los trabajos. Deberíamos garantizar que hay un mínimo de participación, un mínimo de seguridad y salud. El trabajo decente incluye el concepto de que hay unos niveles mínimos, unos niveles por debajo de los que uno no desea estar, unos niveles que hay que respetar para garantizar que todos en la sociedad puedan trabajar juntos y crear riqueza para todo el mundo. Eso es lo que significa para mí "trabajo decente".

Martin Hahn, responsable técnico sectorial de la OIT

El trabajo decente es un arma para lograr la mejora de la sociedad en su conjunto; es decir, que no se

refiere sólo a los trabajadores, sino a la sociedad en su totalidad.

*Myra Hanartani,
Directora General de Relaciones Industriales
y de la Seguridad de la mano de Obra,
Ministerio de Recursos Humanos y Migraciones
(MOMT), Indonesia*

Trabajo decente: personas cualificadas y dedicadas a su labor que trabajan honestamente por un salario decente.

*Csaba Héjas,
carpintero, Hungría*

“Trabajo decente” significa unos ingresos razonables para los trabajadores, respeto a los derechos de los trabajadores y seguridad social para todos.

*Leonard Hikaumba,
Presidente del Congreso de Sindicatos de Zambia*

“Trabajo decente” es una nueva filosofía de la vida y de la organización; es un nuevo paradigma en el que el elemento principal es el respeto y el cumplimiento total de los derechos fundamentales en el trabajo. “Trabajo decente” significa igualdad de oportunidades, acceso a trabajos dignos, estables, seguros e incluyentes y, al mismo tiempo, la abolición de cualquier tipo de discriminación e injusticia.

*Joanne,
diseñadora gráfica, Costa Rica*

Es un concepto y un instrumento para garantizar una actividad digna y una existencia honrada para los trabajadores. ¡Continúen! ¡Les necesitamos!

*Ouidiu Jurca,
vicepresidente del Bloque Sindical Nacional,
Rumanía*

Trabajo decente: ser contratado para un puesto desde, y a través del cual puedo significar un valor añadido a la empresa, así como contribuir al valor de los partenariados a los que pertenece la empresa pertenezca. Me gustaría tener un sentido de bienestar sobre esta base, pero, aparte de esta consideración, hay un nivel de calidad de vida en el que el trabajo está en equilibrio con mi desarrollo personal (en el sentido espiritual), mi vida familiar (privada/ambiciones) y mi contribución a la sociedad como miembro de ella (buen ciudadano).

*Karen Angela,
Países Bajos, participante en el curso
del Centro de Turín*

“Trabajo decente” implica un equilibrio entre el trabajo, la vida y la sociedad: esto significa que el trabajo debe facilitar recursos para la vida, y la vida debe ayudar a que el trabajo sea sostenible y se desarrolle, así como cubrir las expectativas sociales y de vida. Es necesario que haya interacción, y cuando ésta es la adecuada, el trabajo puede cubrir las expectativas de las personas y de las organizaciones. El resultado son personas satisfechas, y las personas satisfechas desarrollarán el trabajo de manera continua, generando un ciclo positivo de ayuda mutua durante un periodo de tiempo largo. Pero si no hay correlación entre los resultados del trabajo y la satisfacción en la vida, la falta de equilibrio hará que una de las partes domine y paulatinamente destruya a la otra. Este planteamiento del trabajo decente es una definición general y puede adaptarse a numerosas culturas, niveles sociales y valores individuales.

*Kazem, Irán,
participante en el curso del Centro de Turín*

“Trabajo decente” significa un trabajo con un salario que te permite llevar una vida decente, que ofrece también seguridad laboral y control de tu propio trabajo, y en unas condiciones en las que no hay ningún tipo de discriminación ni acoso.

*Anita Kelles-Viitanen,
vicepresidenta de ATTAC Finlandia*

Sé muy bien lo que significa no tener un trabajo decente. Yo trabajaba mucho, pero apenas me ganaba la vida para mí y mi familia. Todo cambió en 2003 cuando fui a un seminario sobre “Inicie y Mejore su Negocio”. Allí supe de la existencia de la OIT, porque figuraba en los materiales de formación. Después del seminario, me concedieron un microcrédito y organicé mi pequeño taller en casa para hacer ropa de cama. En la actualidad vendo mis productos en el mercado de mi ciudad natal de Ulyally e incluso en la capital, Dushanbe. Puedo afirmar con orgullo que tengo un trabajo decente, porque nos proporciona una vida decente a mí y a mi familia.

*Khalima Khashimova,
empresaria, República de Tayikistán* >>

Seguridad social

Rights Social Fair globalization Trabajos verdes

>> El trabajo decente significa que todos los trabajadores tienen unas condiciones de trabajo decentes, cobertura de la seguridad social, un contrato de trabajo y todas las prestaciones ajenas al salario, como oportunidades de formación y aprendizaje continuo. El acceso a todo ello debe ser universal. La eliminación de la brecha salarial por motivos de género, los empleos “verdes” y el autoempleo deben integrarse en los programas, al igual que las medidas para la autosuficiencia alimentaria para todos. Esperamos que la OIT pueda ayudar a los países de los Balcanes Occidentales a conseguir todas estas metas (en especial, las relaciones entre trabajadores y empresarios), de modo que podamos celebrar en esta región el 90º aniversario junto con la OIT.

Tatjana Korockin,

Ministro de Trabajo y Política Social de Serbia

res puedan realizar su labor en todos los trabajos. Es el nuevo estilo de vida.

Bilal Malkawi,

Federación General de Sindicatos de Jordania

Un trabajo decente es aquél del que pueden enorgullecerse una familia, el Gobierno, la comunidad y toda la humanidad. En mi opinión, un trabajo decente tiene que ver con el honor.

Felix Maming, hijo, presidente de la Organización de Empleadores de PYME, Filipinas

Sobre todo se refiere a oportunidades de empleo, a seguridad del puesto de trabajo. Nada de contratos basura. Igual retribución por el mismo trabajo. Cumplir la legislación laboral vigente. Facilitar viviendas e instalaciones para la educación de los niños. Garantizar un transporte seguro. Ampliar la cobertura total de asistencia médica en caso de accidente, enfermedad, etc. Adoptar medidas de seguridad. Facilitar uniformes acordes con las necesidades del trabajo.

Respaldar a la OIT en su Declaración de Filadelfia, en la que se afirma que “el trabajo no es una mercancía” y “la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos”.

T.R.S. Mani,

Secretario del Congreso de Sindicatos Tamil Nadu de la India (AITUC), India

“Trabajo decente” significa derecho a trabajar, igualdad de oportunidades para hombres y mujeres e igualdad de derechos a la seguridad social, ausencia de acoso o discriminación y derecho a organizarse.

Pemba Lama, Secretario de la Federación General de Sindicato de Nepal (GEFONT)

El trabajo decente es cualquier trabajo que se realice con un afán de excelencia y un espíritu de servicio a la humanidad.

Melanie Lotfali,

consejera-educadora del Centro Ruby Gaea Darwin contra la Violación, Australia

Para mí, el trabajo decente está relacionado con la dignidad. Si mi trabajo no me permite tener una vida decente, no puede considerarse “trabajo decente”.

Luca,

Centro de Turín, Italia

“Trabajo decente” hace referencia al derecho de los trabajadores a trabajar en buenas condiciones y a las herramientas adecuadas para que los trabajado-

res puedan realizar su labor en todos los trabajos. Es el nuevo estilo de vida. Para mí, el trabajo decente hace referencia a recuperar la vida y las oportunidades, a ser protagonista de nuestro destino, y creo que, en este sentido, mi función como líder social es desarrollar un armazón nuevo en las relaciones, los debates y el programa para resolver los problemas de mis trabajadores, los problemas de nuestros trabajadores y los de nuestras familias, y pienso que es una gran oportunidad para todos.

Gerardo Martínez,

Secretario General de la Unión Obrera de la Construcción de la Republica Argentina (UOCRA) y Director de Relaciones Internacionales de la Confederación General del Trabajo (CGT)

Un trabajo decente sería aquél que permitiera al trabajador desempeñar su labor en condiciones de vida y de trabajo seguras y saludables. Su salario debería permitirle llevar una vida normal, con vivienda y comida suficiente para sobrevivir; educación para sus hijos y asistencia sanitaria. También debería incluir una seguridad social razonable para situaciones de enfermedad y accidente, así como prestaciones de jubilación.

R. A. Mital,

Secretario de Mazdoor Sabha, India

Khalil Gibran dice que “el trabajo significa vibrar al ritmo de las estaciones”, a lo que yo añado: el trabajo decente es el que se realiza dando lo mejor que uno tiene a fin de obtener el mejor resultado posible para el mayor número posible de personas. La decencia es el valor o la cualidad que damos a nuestros actos, y no al contrario. El trabajo no es un acto aislado; es un acto que siempre realiza alguien. El objetivo del trabajo decente es ayudar a las personas a construir algo mejor tanto para ellas mismas como para el mundo.

*Luz María Monroy,
México*

El trabajo es decente cuando te permite vivir, alimentarte y vestirse con dignidad, no sólo ganarte la vida a duras penas. También lo es cuando de lo que te pagan por él te sobra un poquito para ayudar a los menos afortunados y, al mismo tiempo, te permite disfrutar de unos pocos “lujos”. Asimismo, añadiría que el trabajo tiene que ser decente tanto para el trabajador como para el empleador.

*Fernando Mora,
México*

“Trabajo decente” significa tener oportunidad de acceder al trabajo, y trabajar en condiciones de libertad, respeto por los derechos humanos y por el género, y ausencia de todo tipo de desigualdad, así como el acceso a las necesidades básicas, incluida la asistencia sanitaria, la información y la protección y seguridad social. La labor realizada por la OIT ha tenido una enorme repercusión en todo el mundo; les deseo buena suerte al abordar otros retos nuevos y emergentes en el mundo del trabajo.

*Esther-Michelle Mshiu,
consultora independiente sobre sanidad pública-
VIH/SIDA, República Unida de Tanzania*

El trabajo decente es cualquier tipo de trabajo que se preocupa por la dignidad humana y que ofrece una buena retribución según el trabajo realizado; el que no discrimina y cumple con todas las leyes y constituciones reconocidas.

*Yahiya Msigwa,
miembro del Comité Central del Sindicato de
Funcionarios y Trabajadores Sanitarios de Tanzania
(TUGHE), República Unida de Tanzania*

“Trabajo decente” significa tener un trabajo que te permita satisfacer las necesidades diarias, por ejemplo, pagar unos estudios o la asistencia sanitaria, etc. La OIT ha hecho mucho por la clase trabajadora,

“Trabajo decente” significa para mí poder escoger mi próximo empleo y, si no tengo uno, poder solicitarlo por la sencilla razón de que tengo derecho a trabajar, y poder decidir entre tal o cual trabajo. “Trabajo decente” significa que cuando acuda a ese trabajo me remunerará según las condiciones acordadas y no estaré obligado a trabajar más tiempo o en condiciones distintas a las acordadas en un principio. Significa que no me pedirán que realice horas extraordinarias, notificándomelo con dos minutos de antelación. Significa que mi empleador entiende que, si mi hijo cae enfermo, no puedo acudir al trabajo. Significa que no me veré obligado a dejar a mi madre en casa sin nadie que la cuide porque tengo que ir a hacer mi trabajo, ante el dilema de renunciar a mi trabajo o renunciar a mi madre. Tiene que haber cierto grado de entendimiento con el empleador. Y eso significa que, una vez que hay entendimiento, yo lo haré lo mejor que pueda, disfrutaré de mi trabajo, hablaré con mi jefe sobre las cuestiones que me preocupan y, obrando así, podré satisfacerle por la calidad del trabajo que realizo.

*Leroy Trotman, Secretario General
de la Unión de Trabajadores de Barbados
y Vicepresidente por el Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT*

pero debería continuar su labor en los países en los que se infringen los derechos de los trabajadores.

*Betty Mtambo,
vicesecretaria general del Sindicato
de Funcionarios de Zambia*

El trabajo decente es un pilar esencial de las relaciones laborales duraderas.

*Edwin R. Mwakyembe,
Responsable de gestión de recursos humanos de la
República Unida de Tanzania*

El trabajo decente tiene las dimensiones siguientes: oportunidades adecuadas para un trabajo constructivo y significativo, y también para el desarrollo personal en el lugar de trabajo; protección de los derechos básicos de conformidad con las normas de trabajo de la OIT: libertad sindical, eliminación de la discriminación, eliminación del trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, seguridad frente a daños físicos y seguridad emocional; y un sano diálogo social. Trabajo significa cualquier tipo de trabajo: remunerado o no, por cuenta propia o ajena, formal o informal.

*Minal Naravane,
profesor adjunto de la Academia Yeshwantrao
Chavan de Desarrollo de la Administración
(YASHADA), Pune, India* >>

Aspiraciones: cuestiones

También pedimos a nuestras “90 voces” que compartieran con nosotros sus esperan-

zas y aspiraciones sobre la acción de la OIT en los próximos años, y que identificaran las cuestiones en las que consi-

deran que la OIT debería centrarse más concretamente. Aquí se exponen, sin ningún orden específico:

Pensar más sobre la gente corriente y sus necesidades

Poner fin a todas las formas de trabajo forzoso

Poner fin a la discriminación en el trabajo

Eliminar el trabajo infantil

Trabajo infantil en el sector informal

Trabajo de las niñas

Crear presión pública para combatir la explotación de la fuerza de trabajo

Llegar a todo el mundo a través de medios impresos y electrónicos

Distribución equitativa de los beneficios del desarrollo económico

Salarios decentes

Ingresos regulares

Facilitar la migración de las personas cualificadas

Igualdad de beneficios para los trabajadores migrantes

Crear una fuerza de trabajo bien informada

Iniciativas orientadas hacia la dirección empresarial

Respeto por las personas

Aplicar la justicia natural fomentando un mercado libre

Conceder a la opinión de los trabajadores la misma importancia que a la de los empresarios

Hacerlo posible para que los capataces de hoy sean Jefes de Manufacturación mañana

Desarrollo de cualificaciones y empleabilidad

Facilitar la multi-cualificación y la multi tarea

Enseñanza profesional

Proteger al mundo de los embites de la recesión global

Mejor comunicación y entendimiento entre empresarios y sindicatos

Crear mejor entendimiento sobre las políticas flexibles del mercado de trabajo

Regular a las empresas multinacionales

Sistemas de seguridad social

Medidas de bienestar social para todos los trabajadores

Derechos sindicales

Mejorar las condiciones del sector informal

Seguridad y salud en el trabajo

No discriminación

Protección de la libertad de asociación

Convenios colectivos efectivos

Promover empleos verdes

Proteger el medio ambiente

Promover el desarrollo sostenible

Promover los Convenios fundamentales

Globalización justa y equitativa

Poner fin a los aspectos perjudiciales de la globalización

Supervisar las prácticas de las empresas en el mundo en desarrollo

Insistir en la igualdad de género a todos los niveles de representación

Derechos humanos

Poner fin al estigma de la discriminación de las personas que viven con el VIH/SIDA

Exclusión social

Formación en relaciones laborales

Formación sindical

Eradicación de la pobreza, especialmente en el mundo en desarrollo

Promover trabajos decentes para los jóvenes

Derechos de los trabajadores

Sensibilizar sobre la Agenda de Trabajo Decente a nivel tripartito

Formación e investigación sobre trabajo decente

Crear puestos de trabajo decentes

Proteger a los grupos desfavorecidos

Garantizar que la globalización no se convierta en otra forma de colonialismo

Igualdad de género en el centro de trabajo

Motivar en el trabajo

Formación en el trabajo

Reducción de la pobreza

Volver a resaltar que el trabajo no es una mercancía

clave para la OIT



Cumplimiento de los Convenios por los países

Diálogo social/pacto social

Lucha contra el VIH/SIDA, especialmente en África

Migración y derecho a trabajar

Globalización y sus efectos sociales y económicos

Eradicación de la pobreza y del desempleo

Necesidades relacionadas con el hambre y el agua

Empresas sostenibles

Cuestiones de género, igualdad de género

Economía informal

Derecho a trabajar

Responsabilidad social corporativa

Creación de puestos de trabajo y empresas sostenibles

Cómo ayudar que las personas consigan un buen empleo

Promover la democracia en el mundo en desarrollo y en la misma OIT

Mayor énfasis en la Agenda de Trabajo Decente y en el Programa de Mejor Trabajo

Brecha salarial por razón de género

Derecho de los trabajadores migrantes

Necesidades decentes básicas

Luchar contra el desempleo

Mayor atención a la libertad de asociación para resolver los problemas de conflicto y de interferencia

Reforzar el tripartismo

Destacar los peligros de la crisis de alimentos

Globalización justa

Reforzar el papel de la OIT que subraya la estructura del tripartismo

Trabajo decente en el contexto de la globalización

Promover la seguridad en el empleo y los derechos laborales

Empleo de jóvenes e integración de los géneros (*gender mainstreaming*)

Promover el tripartismo a nivel nacional

Los trabajadores pobres

Estrechar la brecha entre países ricos y pobres

Desarrollo de recursos humanos a través de la educación, desarrollo de cualificaciones, formación a lo largo de la vida laboral para la empleabilidad

Crear varias formas de empleo para reducir la pobreza y en línea con la Agenda de Trabajo Decente

Tráfico de seres humanos

Reducción del empleo ocasional

Formación en derechos sindicales

Formar a los sindicatos en liderazgo y en cualificaciones para negociar

Garantizar que el trabajo decente se encauce adecuadamente en las políticas nacionales e internacionales

Adoptar medidas que garanticen una sanción a los países que fracasasen en la provisión de trabajo decente

Intensificar programas de concienciación y a favor de la Agenda de Trabajo Decente y de la protección social

Centrarse en el fortalecimiento de los trabajadores rurales que son desfavorecidos

Libertad de asociación

Construir la capacidad e investigación de todos los mandantes tripartitos

Niños que venden en la calle

Desarrollo de las PYMEs

Empleo de los jóvenes

Empleo por cuenta propia

Luchar para conseguir un equilibrio entre empresa sostenible, creación de empleo y porrección de los derechos de los trabajadores

Flexibilidad del mercado de trabajo

Violación de los derechos sindicales

Derecho al trabajo y al trabajo de los discapacitados

Dialogo social nacional

Cooperar con más fuerza con otras organizaciones internacionales

Solicitar mayor control y transparencia en el sector financiero

No perder de vista el futuro y estar preparados para cambiar con los tiempos

Trabajo decente para todos en 2025

>>

El trabajo decente y la responsabilidad social corporativa son beneficiosos para las personas y para las empresas. Yo digo "sí" a la Agenda de Trabajo Decente, y para ello me baso en la sincera creencia de que Kofi Annan estaba en lo cierto cuando afirmó hace algunos años que "es la ausencia de una actividad empresarial de base amplia lo que condena al sufrimiento a gran parte de la humanidad. Lo que es utópico es pensar que la pobreza puede superarse sin la participación activa de las empresas".

Finn Bergesen, hijo, director general de la Confederación Noruega de Empresas (NHO), en su discurso ante la Conferencia de Oslo, 5 de septiembre de 2009

El trabajo decente es la culminación de todos los esfuerzos de las partes interesadas para dar al trabajo su dimensión humana. Invito a los interlocutores sociales y a los Gobiernos a que colaboren para encontrar solución a los numerosos problemas y desafíos que plantea el mundo del trabajo.

*Diallo Nounkouman,
Delegado del Gobierno en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2008, Guinea*

Para mí, "trabajo decente" es "un modo de salir de la pobreza", en el sentido de que, sea cual sea el trabajo que se realice, debe tener los elementos siguientes: el trabajador debe ser respetado, protegido y escuchado, y el trabajo debe ser productivo de modo que satisfaga las necesidades básicas de la familia; además, no debe ser trabajo infantil.

*Olive Parrila,
representante de los trabajadores de la economía informal, Filipinas*

Globalización equitativa

"Trabajo decente" significa mejorar el trabajo sostenible y, con él, la creación de empleo y la reducción de la pobreza.

*Tim Parkhouse,
secretario general de la Federación de empresarios de Namibia*

Para mí, el trabajo decente es una actividad que ofrece cualquier mercancía o servicio sin causar daños a ninguna persona ni animal, incluido el medio ambiente, y por el cual se recibe un salario. Por supuesto, cada persona decide por sí misma lo que significa "causar daños". En mi opinión, por ejemplo, no es decente conducir un autobús o un taxi que contamine el ambiente.

*María de Lourdes Prieto,
México*

"Trabajo decente" significa un entorno de trabajo que refleje la equidad en el ambiente de trabajo; protección de los derechos humanos; ausencia de discriminación por motivos de clase, religión o educación; y aquél que permite un desarrollo continuo de las capacidades y las actitudes. La OIT ha prestado grandes servicios y ha sido pionera en la conformación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Le deseo el mayor éxito en todas sus iniciativas en su camino hacia el centenario.

*S. Raghuram,
Vicepresidente adjunto de India Pistons Ltd, India*

El trabajo decente debe ser un trabajo digno. El trabajo no es una mercancía que pueda comercializarse. Los trabajadores deberían poder conseguir un trabajo acorde con sus cualificaciones, experiencia y conocimientos, y recibir una retribución justa que cubra sus necesidades y las de sus familias y que aumente regularmente en proporción al aumento de los precios en el mercado. Incluso en los documentos de la OIT el trabajador figura como parte del "mercado de trabajo". La OIT, como defensora de los intereses de los trabajadores, debería evitar este uso.

*P. Rajagopal,
abogado de la Secretaría Nacional de Bristol-Myers Squibb (BMS), India*

Para mí, el trabajo decente es el trabajo seguro, y lo digo como especialista en salud y seguridad. Significa que los trabajadores no deben temer por sus vidas cuando vayan a trabajar por la mañana, por la tarde o cuando tengan que hacerlo. Significa que sus familiares no tienen que temer por sus vidas. También significa que los empleadores sepan que están haciendo todo lo que pueden para mejorar las condiciones de trabajo en la medida en que sean beneficiosas para el negocio, en cierto sentido.

*Annie Rice,
SAFEWORK, OIT*

“Trabajo decente” significa que las condiciones de trabajo son buenas y que los derechos de los trabajadores se respetan y facilitan; que los beneficios se comparten equitativamente entre empleadores y trabajadores; que hay entendimiento mutuo y armonización de prácticas entre los empleadores, los trabajadores y el Gobierno, todo lo cual conducirá al bienestar y la calidad de los recursos humanos del país.

*Areeya Rojvithee,
Vicedirector General del Departamento
de Desarrollo de Capacidades
del Ministerio de Trabajo de Tailandia*

El trabajo decente es aquél que no sólo te permite desarrollar tus capacidades en beneficio de la empresa, sino también el que te brinda la oportunidad de desarrollarte como persona. “Trabajo decente” significa asimismo un salario que te permita trascender del nivel de mera subsistencia al nivel de creatividad. Por último, es el trabajo compatible con tener una familia y disfrutar de actividades culturales y deportivas, entre otras.

*Ana Román,
México*

“Trabajo decente” significa un mayor respeto por las normas de la OIT y vigilarlas en un sentido, no en dos.

*Mostafa Rostom,
Federación de Sindicatos de Egipto*

“Trabajo decente” significa seguridad social y dignidad. Necesitamos paz, no guerras, un futuro para nuestros hijos y una vida mejor sin miedo.

*Farouk Saad,
Confederación Internacional de Sindicatos Árabes*

“Trabajo decente” es la actividad laboral a través de la cual un hombre o una mujer pueden desarrollar todo su potencial compartiendo los frutos de su esfuerzo con la sociedad en su conjunto. Y la sociedad, por su parte, debe ofrecerle la red de seguridad necesaria.

*Pedro Robles Saavedra,
Presidente de la Central Autónoma
de Trabajadores (CAT), Chile*

“Trabajo decente” significa unas condiciones de trabajo buenas, un salario o remuneración razonable y un entorno de trabajo sin accidentes. Espero que la OIT continúe su buena labor de promoción de la Agenda de Trabajo Decente para hacer de los lugares de trabajo sitios seguros.

*Josephine N. Sakala,
Secretaria del Comité de Mujeres del Congreso de
Sindicatos de Zimbabwe (ZCTU)*

Para mí, “trabajo decente” significa las condiciones en que trabajan las personas y, por consiguiente, significa hacer el entorno mucho mejor garantizando que las normas de higiene son realmente apropiadas, y también garantizar la salud y la seguridad en el trabajo y que los trabajadores reciban un salario justo, es decir, que su remuneración se corresponda con la labor que realizan.

*Malam Soffo Salifou,
Secretario General de la Unión General
de los Trabajadores de Níger (UGTN)*

Formación

El trabajo decente incluye libertad de expresión, buenas relaciones entre el empleador y el trabajador, buen salario y formación para los trabajadores, además de ausencia de acoso e intimidación.

*Musa Sambou,
vicepresidente del Consejo de Investigación Médica
del Sindicato de Trabajadores (MRCWU), Gambia*

Es el trabajo cuyas condiciones respetan los derechos humanos y la justicia social. Hagamos que el 90º aniversario sea una ocasión para que la OIT promueva unos ingresos más equitativos para luchar con éxito contra la pobreza en los Estados miembros.

*Alfred Musimba Munkuti-Nkuti Satala, secretario
general del Ministerio de Empleo, Trabajo y
Previsión, República Democrática del Congo*

La expresión “trabajo decente” se usó mucho en la generación de nuestros padres –por ejemplo, en la

“Trabajo decente” es un concepto axial. Abre un camino para el debate constructivo sobre una serie de problemas mundiales esenciales, desde el cambio climático hasta la violencia y el terrorismo. . . Las raíces de la violencia y el terrorismo no pueden arrancarse sin una globalización justa que ofrezca trabajo decente.

*Dayan Jayatilaka, Presidente del Consejo
de Administración de la OIT y embajador
y representante permanente de Sri Lanka
ante las Naciones Unidas en Ginebra*



>>

frase “un trabajo decente para un salario decente” – y se refería a un empleo razonablemente bien pagado y legal que no fuera sucio, ni arduo ni degradantemente servil según los criterios de la época. Ahora bien, la idea de “trabajo decente” se puede referir también al empleo remunerado que es aceptable moralmente y/o culturalmente: por ejemplo, en las décadas de 1960 y 1970 la enfermería en Fiji no se consideraba un “trabajo decente” para las jóvenes indofijianas, en comparación con, pongamos por caso, el trabajo administrativo en un banco (aunque la enfermería sí era considerada “trabajo decente” por otras comunidades étnicas en esos años).

*Patricia Schoeffel Meleisea,
Red de Información de Mujeres del Pacífico, Australia*

Igualdad de género

Significa trabajo que no exige que las personas pongan en peligro su dignidad personal, sus principios ni sus valores. Debe garantizarles una remuneración que sea proporcional a su trabajo y permitirles llevar una vida holgada. No debe poner en peligro su seguridad personal ni su libertad.

Seetha, redactor asociado a The Telegraph, India

“Trabajo decente” significa un entorno favorable en el que las personas que quieren trabajar puedan encontrar modos de ganarse la vida y trabajar con dignidad en un ambiente de libertad, seguridad y certidumbre, sin ser discriminado y, al mismo tiempo, poder mostrar firmeza en la reclamación de sus derechos en el trabajo. Aprecio la labor de la OIT para proporcionar una cara humana al mundo del trabajo en la rapidez de las transformaciones y los desafíos de la economía global.

*Helen R. Sekar,
profesora del Instituto Nacional
del Trabajo V. V. Giri, India*

El trabajo es la fuerza creadora de riqueza. De modo que su contribución es digna de alabanza. No debería haber diferencia entre un hombre y otro porque uno sea rico y otro pobre. Eso es lo que pensamos sobre el trabajo decente.

La globalización ha demostrado que el mundo es muy pequeño. Ha ocasionado que los sindicatos que representan a los trabajadores se vuelvan insignificantes. La globalización es responsable de que el sector no organizado haya aumentado hasta límites alarmantes, lo que ha hecho imposible la creación de unas mejores condiciones de trabajo y de vida para los trabajadores. Nos alegraría que la OIT, que es una organización internacional, apoyara la causa de estos trabajadores pobres.

*M. Shanmugan,
Secretario General de la Federación
Progresista del Trabajo, India*

En Eslovaquia, en el corazón de Europa, los cuentos populares son un género muy arraigado de entendimiento cultural. El año pasado, siete adolescentes y yo escribimos un “cuento popular” que versa sobre el largo proceso multigeneracional de establecimiento y desarrollo de la paz. Si el trabajo decente se define en esencia como creativo, emprendedor y desafiante por naturaleza; como actividad que satisface a la persona y cuyo producto es responsable moralmente; que eleva de alguna manera el nivel de la sociedad porque extrae lo mejor que hay en las personas... en tal caso, lo que yo hago es el trabajo más decente que cabe imaginar. Sin embargo, si se compara con un trabajo muy bien remunerado, repleto de prestaciones seguras y una jugosa jubilación, lo que yo hago no está “a la altura”.

*Joseph Roy Sheppherd,
antropólogo y escritor, Eslovaquia*

El trabajo decente es una herramienta contra la pobreza que garantiza la dignidad en el trabajo y para el trabajo, que vuelve a dar un rostro más humano al mundo de la economía. Es un contrapeso al crecimiento económico *per se*. El trabajo decente no debería ser una opción, sino un deber de cada política nacional. Desde su constitución, la OIT ha tenido el objetivo de construir un marco social para

Me gustaría definir el trabajo decente como una oportunidad de empleo para que una persona viva en la sociedad con dignidad y con la satisfacción de estar contribuyendo al bienestar social. Debería permitirle una plena realización de su potencial, generarle autoestima y valía, permitirle desarrollar una identidad de interés con la organización empleadora y atender las necesidades de su familia.

*N. Venkataramani, Director Gerente,
India Pistons Ltd.;
Presidente, Federación de Empresarios de la India*

la paz y la estabilidad en un mundo arrasado por la guerra, el sufrimiento y la pobreza. En el contexto de los profundos cambios “sísmicos” causados por la globalización, la función de la OIT se vuelve esencial para volver a darle un rostro humano al mundo del trabajo, promoviendo el trabajo decente para todos.

Dijana Sobota,

Director del Departamento Internacional de la Unión de Sindicatos Autónomos de Croacia (UATUC)

La expresión “trabajo decente” se refiere, en mi opinión, a la buena relación existente entre el empleador y el trabajador, a la seguridad, a una buena retribución y a la seguridad social. También a la adecuada coordinación entre los sectores tripartitos. En el 90º aniversario de la OIT le deseo el máximo éxito en todos los Convenios e igualmente en la ayuda que presta a proyectos en países pobres.

Demba D. Sonko,

*Secretario General del Consejo de Investigación Médica del Sindicato de Trabajadores (MRCWU),
Gambia*

Para mí, el trabajo decente significa salarios justos basados en el rendimiento, y también transparencia en las decisiones adoptadas por la dirección sobre cualquier cuestión, que incluya los motivos que las justifiquen. Deberían conocerse la planificación de la plantilla y otras cuestiones relacionadas con las retribuciones.

Kavita Srivastava,

Subdirectora de Concor, India

El trabajo decente es el realizado en un entorno seguro y saludable, con una retribución proporcional al esfuerzo dedicado a su realización; con libertad de expresión y sindical, y sin discriminación de ningún tipo.

Rosemary M. Ssenabulya,

directora ejecutiva de la Federación de Empresarios de Uganda

El trabajo decente permite una manutención razonable y permite hacer planes para el futuro.

Sonja Strohmer,

Departamento de Sociología Industrial de la Universidad de Viena, Austria

“Trabajo decente” significa seguridad laboral y niveles de vida decentes.

Edward Tswaipe,

investigador laboral de la Federación de Sindicatos de Botswana

El “trabajo decente” en español está muy ligado a la dignidad, es lo que nosotros denominamos “trabajo digno”. Está ligado a dos conceptos. Uno se refiere al sentimiento de que lo que necesitan nuestros países es un liderazgo claro y firme del Estado: buena administración, transparencia, el imperio y el cumplimiento de la ley... eso es lo que necesitamos también como empleadores. Porque si tienes esos elementos, puedes debatir la estructura del sistema jurídico y su sentido razonable a fin de aplicarlo a los trabajadores; incluye unas normas comunes para todos los trabajadores del país que les ofrezca la posibilidad de vivir en condiciones buenas y justas y con un buen nivel salarial, teniendo en cuenta el nivel de productividad y la competitividad del país, y, por otro lado, unas empresas decentes, organizaciones decentes y empresas sostenibles. En el centro de nuestra visión está el equilibrio en el nivel social entre trabajo decente y empresas sostenibles, y no cabe duda de que para ello necesitamos un buen nivel de aplicación de las normas por el Estado y un buen nivel de gobernanza.

Desde mi punto de vista, el trabajo decente está ligado a diversos valores, a la dignidad, y la dignidad es algo fundamental para todo el mundo, no sólo para los trabajadores, sino también para los ciudadanos y los empleadores. Así pues, necesitamos buena gobernanza, trabajo decente y, sin duda, empresas sostenibles.

No se puede imaginar un trabajo decente sin protección social. No se puede imaginar un trabajo decente si hay discriminación o cualquier tipo de violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. No se puede imaginar un trabajo decente sin protección social y cobertura sanitaria. Y, sin duda alguna, sin unos niveles salariales que permitan a las personas trabajar con dignidad, con sus familias.

Daniel Funes de Rioja, vicepresidente de la Organización Internacional de Empleadores; Vicepresidente por el Grupo de los Empleadores ante el Consejo de Administración de la OIT

>>

Derecho al trabajo, derechos del trabajo

Trabajo decente para todos

>> No es tan fácil, pero si uno tiene el deseo de trabajar y un contacto, puede encontrar un trabajo decente con una retribución decente.

*Nikola Utrĭan,
taxista, botones y estudiante de gestión hotelera, Serbia*

Para mí el trabajo decente es aquél que añade valor a la humanidad en general y a mí me ayuda a conseguir bienestar físico y espiritual.

*Supriya Vanjare,
voluntaria del programa de sensibilización sobre el VIH/SIDA de EFI, India*

“Trabajo decente” es el que crea las condiciones necesarias para que los trabajadores y sus familias vivan con dignidad y respeto hacia otros seres humanos.

*Eduardo Vázquez,
Coordinador para Asuntos de América Latina de la Secretaría de Asuntos y Políticos Internacionales (CRDR)*

“Trabajo decente” significa que se reconoce la contribución del trabajador al proceso de valor añadido y valor creado, y se le respeta como persona y no como un elemento reemplazable. Es sentir que eres un ser humano creativo y no un esclavo del amo que se ha enriquecido gracias a un proceso injusto de privatización. Es un sentimiento de dignidad y felicidad en el trabajo, en lugar de la amargura de la humillación.

*Aida Vezic,
trabajadora de ONG, Bosnia y Herzegovina*

“Trabajo decente” para mí es que las personas trabajen y vivan sin miedo al despido, siempre que realicen su trabajo como hayan acordado con su empleador; que la evaluación de su trabajo dependa sólo de su rendimiento, no de relaciones de amistad o de otro tipo, ni de filiaciones políticas. El trato preferencial, el despido improcedente, la limitación o la negación del acceso a la información relacionada con el puesto de un trabajador, que le fuercen a dejar el empleo, o la asignación de sus funciones a otros, dejándole desocupado, etc. no es trabajo decente. Tales situaciones hacen que el trabajador mire hacia

Como cualquier dirigente sindical, creo que el concepto “trabajo decente” significa, ante todo lo siguiente:

- respeto de los derechos laborales básicos en todos los países, del derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva para proteger los intereses económicos y sociales de los trabajadores;
- respeto del derecho de todos los trabajadores a una remuneración decente por su trabajo; la pobreza, que es el mal de la sociedad moderna, debe erradicarse para siempre;
- establecimiento de unas condiciones de trabajo seguras y saludables en todos los lugares de trabajo; los trabajadores no deben correr ningún riesgo (para su salud y su vida) al ir a trabajar;
- respeto del derecho de cada ciudadano a tener acceso a las formas de servicios sociales de importancia fundamental, a una educación de calidad y a una asistencia sanitaria que coloque a las personas por delante de los beneficios;
- respeto de los derechos de los trabajadores jóvenes a un comienzo decente de su vida laboral y a la posibilidad de tener un futuro decente; y respeto de los derechos de los pensionistas a tener una vejez decente y segura.

Mikhail Shmakov, Presidente de la Federación de Sindicatos Independientes de Rusia, presidente del Consejo Regional Paneuropeo, Confederación Sindical Internacional

su interior y sólo piense en defenderse a sí mismo, en lugar de pensar hacia fuera y en su contribución.

*Wubie, Etiopía,
participante en el Centro de Turín*

En nuestro país, la expresión “trabajo decente” se ha aceptado como algo que engloba la posibilidad de alcanzar un nivel de vida decente a través del trabajo productivo y en condiciones que no incluyan la explotación ni la intimidación.

*Vicki Ya Toivo,
Asesora del Ministro, Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, Namibia*

El trabajo decente es el realizado en un entorno de trabajo que te permita desenvolverte bien por ti mismo, satisfacer las necesidades de tu familia y poder llevar una vida decente tras la jubilación.

*Kennedy Zaro Barsisa,
Comisión de la Comunidad Económica de Estados de África Occidental (ECOWAS)*

Cursos regulares

2009



Centro Internacional de Formación

Refuerzo de las capacidades en favor del trabajo decente

Aprender تعلم Learn учить Apprendere Apprendere 学习 Imparare Learn تعلم
 Comprender 理解 Understand понимать Comprendre فهم Understand Capire
 获得 Ottenere зарабатывать تحقيق Gain Obtenir 获得 Obtenir зарабатывать
 Listen Écouter Escuchar 听取 Ascoltare استماع Escuchar слушать Listen
 Достигать 实现 Lograr إنجاز Achieve Réaliser достигать Raggiungere إنجاز

Normas internacionales del trabajo

International Labour Standards (ILS) reporting (distance learning course) **(NEW)**
 02/02/2009 - 10/04/2009 • 10 semanas • Distancia

International labour standards Normes internationales du travail Normas internacionales del trabajo
 18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semanas • Turín/Geneva

Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho
 06/07/2009 - 10/07/2009 • 1 semana • Quito (Ecuador)

Communicating labour rights - a training course for media professionals (BLENDED COURSE)
 13/07/2009 - 13/11/2009 • (distance learning) • 18 semanas
 03/08/2009 - 07/08/2009 (face-to-face in Turín)

International labour standards for judges, lawyers and legal educators Normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit
 31/08/2009 - 11/09/2009 • 2 semanas

International labour standards and corporate social responsibility: tools for a globalized world of work Les normes internationales du travail et la responsabilité sociale des entreprises: instruments pour un monde du travail mondialisé
 09/11/2009 - 20/11/2009 • 2 semanas

Trabajo infantil

Education for all and child labour elimination Éducation pour tous et éradication du travail des enfants Educación para todos y eliminación del trabajo infantil
 23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semana • English/French
 30/11/2009 - 04/12/2009 • 1 semana • English/Spanish

Tackling the worst forms of child labour in agriculture
 18/05/2009 - 22/05/2009 • 1 semana

International labour standards reporting: child labour Conventions Elaboración de memorias sobre las Normas Internacionales del Trabajo: Convenios sobre el trabajo infantil
 12/10/2009 - 16/10/2009 • 1 semana

Labour inspection and child labour: policies and practices
 19/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semana

The labour dimension of trafficking in children L'exploitation du travail inhérente à la traite des enfants Dimensión laboral de la trata de niños
 02/11/2009 - 06/11/2009 • 1 semana
 30/03/2009 - 03/04/2009 • 1 semana

Trabajo forzoso y trata de seres humanos

Building a global alliance against forced labour Une alliance mondiale contre le travail forcé
 22/06/2009 - 26/06/2009 • 1 semana

Libertad sindical

Liberté syndicale et dimension sociale de l'intégration régionale Libertad sindical y dimensión social de la integración regional
 22/06/2009 - 03/07/2009 • 2 semanas

Igualdad y lucha contra la discriminación

Tackling discrimination at work: from theory to practice **(NEW)**
 04/05/2009 - 15/05/2009 • 2 semanas

Indigenous and tribal peoples: rights and development Pueblos indígenas y tribales: derechos y desarrollo
 19/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semana

Políticas de empleo y "empleos verdes"

Designing effective wage policies **(NEW)**
 23/02/2009 - 27/02/2009 • 1 semana

Labour market inclusion of people with disabilities
 20/04/2009 - 29/04/2009 • 1.5 semanas

Tackling youth employment problems
 29/06/2009 - 10/07/2009 • 2 semanas • Turín + viaje de estudio

Répondre aux problèmes de l'emploi des jeunes
 21/09/2009 - 02/10/2009 • 2 semanas • Turín + viaje de estudio

Des politiques pour l'emploi pertinentes pour les stratégies de réduction de la pauvreté: phase I
 9/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semana

Des politiques pour l'emploi pertinentes pour les stratégies de réduction de la pauvreté: phase II
 26/10/2009 - 30/10/2009 • 1 semana

Conducting impact evaluation of development programmes **(NEW)**
 16/11/2009 - 20/11/2009 • 1 semana

Información sobre el mercado de trabajo

Labour market information and analysis
 23/03/2009 - 03/04/2009 • 2 semanas • Turín + viaje de estudio

Informação do mercado de trabalho para a formação profissional e a formulação de perfis profissionais
 21/09/2009 - 02/10/2009 • 2 semanas • Turín + viaje de estudio

Desarrollo de competencias y formación profesional

Politiques et bonnes pratiques de formation professionnelle
 16/02/2009 - 27/02/2009 • 2 semanas

Green Jobs: linking environment, climate change and the world of work **(NEW)**
 19/10/2009 - 23/10/2009 • 1 semana

Políticas y gestión de sistemas de formación profesional
 23/11/2009 - 04/12/2009 • 2 semanas • Turín + viaje de estudio

Policies and best practice in vocational training
 23/11/2009 - 27/11/2009 • 1 semana • Arábic

Desarrollo empresarial

Enterprise development through value chains and business service markets: a market development approach to pro-poor growth **(BLENDED COURSE)**
 02/03/2009 - 01/12/2009 • 39.5 semanas

Sustainable enterprise promotion through good workplace practice and human resource management
 16/03/2009 - 27/03/2009 • 2 semanas

Know about business (KAB) training of trainers (entrepreneurship education)
 14/04/2009 - 24/04/2009 • 2 semanas

Conference on promoting women's entrepreneurship development (WED) in the Arab region **(NEW)**
 27/04/2009 - 29/04/2009 • 3 días • Arábic

Diploma course in market-oriented small business development services Servicios de desarrollo empresarial orientados al mercado (SDE) (A DISTANCIA)
 04/05/2009 - 31/08/2009 • 17.5 semanas • Distancia

The ILO Summer Academy on sustainable enterprise development
Université d'été de l'OIT sur le développement de l'entreprise durable
22/06/2009 - 03/07/2009 • 2 semanas

Exportación, calidad y competitividad territorial: el rol de los Consorcios de Promoción - actividad conjunta
ONU/DI/OIT (NUEVO)
28/09/2009 - 09/10/2009 • 2 semanas
Turín + viaje de estudio

Corporate social responsibility and decent work for Asian countries
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semanas • Nanjing, China

Training of trainers in promoting Women Entrepreneurs going for Growth (WEGROW) in the Arab region
26/10/2009 - 06/11/2009 • 2 semanas • Arabic

Curso de especialización en desarrollo empresarial y globalización
09/11/2009 - 25/11/2009 • 2,5 semanas
Turín + viaje de estudio

Creating an enabling environment for sustainable small enterprise development
30/11/2009 - 11/12/2009 • 2 semanas

Microfinanzas

The Boulder Microfinance Training Program
Programme Boulder de formation en microfinance
20/07/2009 - 07/08/2009 • 3 semanas

Desarrollo local

Iniciativas y herramientas para el desarrollo local sostenible (NUEVO)
02/03/2009 - 13/03/2009 • 2 semanas

Iniciativas e instrumentos para o desenvolvimento local sustentável (NOVO)
02/03/2009 - 13/03/2009 • 2 semanas

Reducción del riesgo de desastres en el marco del desarrollo local sostenible (CURSO COMBINADO)
19/03/2009 - 18/12/2009 • 39,5 weeks (distancia) 29/06/2009 - 10/07/2009 • 2 semanas (Turín)

Desenvolvimento local com perspectiva de género (DISTANCIA)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semanas • Distancia

Gestión del desarrollo local (A DISTANCIA)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semanas • Distancia

Desarrollo local con perspectiva de género (A DISTANCIA)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semanas • Distancia

Generar procesos de desarrollo económico local mediante cooperativas (A DISTANCIA)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semanas • Distancia

Management of local development (DISTANCIA)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semanas • Distancia

Gestão do desenvolvimento local (DISTANCIA)
23/04/2009 - 30/04/2010 • 53,5 semanas • Distancia

Disaster risk reduction within the framework of sustainable local development (NEW BLENDED course)
10/09/2009 - 18/12/2009 (distance learning phase)
05/10/09 - 16/10/2009 (residential phase in Turín) • 14.5 semanas

Strategies for local economic development
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semanas • Turín + viaje de estudio

Estrategias para el Desarrollo Económico Local (DEL)
18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semanas
Turín + viaje de estudio

Seguridad social para todos

Social health insurance
09/03/2009 - 20/03/2009 • 2 semanas

Governance and investment of public pension schemes
27/04/2009 - 08/05/2009 • 2 semanas • Turín + Amsterdam

Régimes de pensions et financement de la sécurité sociale
11/05/2009 - 29/05/2009 • 3 semanas
Turín + Bruxelles

Formulación de políticas y gestión de la seguridad social en América Latina (DISTANCIA)
29/06/2009 - 27/11/2009 • 22 semanas • Distancia

Pension schemes and social security financing for Arab States
29/06/2009 - 10/07/2009 • 2 semanas • Arabic

Financiamiento y gobernanza de la seguridad social
18/08/2009 - 28/08/2009 • 2 semanas
Cartagena de Indias (Colombia)

Pension schemes
21/09/2009 - 09/10/2009 • 3 semanas • Turín + Rome

Estrategias para la extensión de la protección social
19/10/2009 - 30/10/2009 • 2 semanas • Santiago (Chile)

Strategies for the extension of social protection
02/11/2009 - 13/11/2009 • 2 semanas

Stratégies d'extension de la protection sociale
23/11/2009 - 04/12/2009 • 2 semanas

Seguridad y salud en el trabajo y condiciones laborales (SST)

Gestión de la seguridad y salud en la empresa
11/05/2009 - 22/05/2009 • 2 semanas

Occupational safety and health inspection systems
13/07/2009 - 24/07/2009 • 2 semanas

HIV/AIDS and the world of work (NEW)
07/09/2009 - 18/09/2009 • 2 semanas

OSH management in the construction sector
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semanas

Méthodologies pour améliorer les conditions de travail dans les micro- et petites entreprises (NOUVEAU)
23/11/2009 - 27/11/2009 • 1 semana • Douala (Cameroun)

Migración laboral

International labour migration
23/03/2009 - 03/04/2009 • 2 semanas

Migraciones laborales internacionales (NUEVO)
06/07/2009 - 17/07/2009 • 2 semanas

Migrations internationales de main-d'œuvre
05/10/2009 - 16/10/2009 • 2 semanas

Diálogo social y relaciones laborales

Joint union/management negotiation skills
23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semana

Curso de especialización para expertos latinoamericanos en relaciones laborales
31/08/2009 - 11/09/2009 • 2 semanas

Legislación laboral

Participatory labour law-making (course A)
22/06/2009 - 26/06/2009 • 1 semana

Participatory labour law-making (course B)
29/06/2009 - 03/07/2009 • 1 semana

Élaboration de la législation du travail: une approche participative
07/09/2009 - 11/09/2009 • 1 semana

Administración del trabajo

Strengthening and re-engineering labour administration
12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semanas

Prevención y resolución de conflictos laborales

Conciliation and mediation of labour disputes
20/04/2009 - 24/04/2009 • 1 semana

ACTIVIDADES PARA LOS EMPLEADORES

General course on an effective employers' organization
Dates to be determined • 4-5 días

L'organisation d'employeurs efficace
Dates to be determined • 4-5 días

Macroeconomic concepts essential for effective participation in tripartite dialogue
Dates to be determined • 4-5 días

Concepts macroéconomiques essentiels à l'usage des négociateurs qui participent au dialogue tripartite
Dates to be determined • 4-5 días

Lobbying and advocacy by EOs, an in-depth course
Dates to be determined • 2-3 días

Curso avanzado en estrategias y técnicas de cabildeo
Dates to be determined • 2-3 días

EOs and training services: how to set up, run and expand them
To be determined • 3-4 días

Employers' organizations and employment policies, especially on youth employment
Dates to be determined • 3-4 días

Las organizaciones de empleadores y las políticas de empleo, especialmente el empleo de los jóvenes

Dates to be determined • 3-4 días

Strengthening EO capacities in export promotion and trade

Dates to be determined • 4-5 días

Renforcer les capacités des organisations d'employeurs en matière de commerce extérieur et d'exportation

Dates to be determined • 4-5 días

Fortalecimiento de las capacidades de las organizaciones de empleadores en el ámbito del comercio exterior y de la promoción de las exportaciones

Dates to be determined • 4-5 días

Maximizing the opportunities for employers' organizations in the framework of Decent Work Country Programmes (NEW)

Dates to be determined • 3-4 días

Maximizar las oportunidades para las organizaciones de empleadores en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por Países (NUEVO)

Dates to be determined • 3-4 días

Developing efficient services for members, an in-depth course (NEW)

Dates to be determined • 5 días

Social dialogue

Dates to be determined • 5 días

Negotiation skills (NEW)

Dates to be determined • 3 días

Techniques de négociation (NOUVEAU)

Dates to be determined • 3 días

Project cycle management and resource mobilization (NEW)

Dates to be determined • 4-5 días

Gestion de projets et mobilisation de ressources (NOUVEAU)

Dates to be determined • 4-5 días

Notes: Each course is open to national, sector or provincial employers' organizations and employers' representatives, upon nomination by the International Organisation of Employers (IOE) and final selection by the ITCILO. Courses are held either in Turin or in the field. Training courses under the Employers' Activities Programme are in principle attended by invitation only. Additional candidates may be accepted with an appropriate participation fee.

EDUCACIÓN OBRERA

Trade union training in labour education methodology

16/02/2009 - 04/03/2009 • 2.5 semanas • Turin + Europe

Trade union training in information management for trade union research and education

09/03/2009 - 25/03/2009 • 2.5 semanas • Turin + Germany

Formation syndicale sur les relations professionnelles

23/03/2009 - 09/04/2009 • 3 semanas • Turin + Paris

Formation syndicale sur la sécurité et la protection sociale

11/05/2009 - 29/05/2009 • 3 semanas
Turin + Montréal, Canada

Formación sindical sobre las Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y la Declaración sobre principios y derechos fundamentales en el lugar de trabajo y su seguimiento

18/05/2009 - 05/06/2009 • 3 semanas • Turin + Geneve

Trade union training in social security and social protection policies

29/06/2009 - 17/07/2009 • 3 semanas • Turin + Tokyo, Japan

Trade union training in social security and social protection policies

29/06/2009 - 15/07/2009 • 2.5 semanas • Turin + viaje de estudio

Formación sindical sobre economía internacional, economía política e integración regional

31/08/2009 - 18/09/2009 • 3 semanas
Turin + viaje de estudio

Trade union training in occupational safety and health and HIV/AIDS

28/09/2009 - 16/10/2009 • 3 semanas • Arabic

Formação sindical sobre capacitação para a organização

28/09/2009 - 16/10/2009 • 3 semanas • Turin + Lisboa

Trade union training in human rights and international labour standards

19/10/2009 - 30/10/2009 • 2 semanas

Trade union training in freedom of association

02/11/2009 - 20/11/2009 • 3 semanas • Arabic

Note: Training courses under the Workers' Activities Programme are attended by invitation only. Additional candidates may be accepted subject to the approval of the Workers' Group and the Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) of the International Labour Office, in which cases an appropriate participation fee will be applicable.

Build institutional capacity for sustainable development

Financial management for development projects

09/03/2009 - 20/03/2009 • 2 semanas

Gestión de proyectos

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)

06/07/2009 - 10/07/2009 • 1 semana

Project cycle management

20/04/2009 - 30/04/2009 • 2 semanas • Turin + viaje de estudio

Project cycle management

19/10/2009 - 30/10/2009 • 2 semanas • Turin + viaje de estudio

Project management in World Bank-funded projects: control of project delivery (time, scope, procurement, budget and resources)

07/12/2009 - 11/12/2009 • 1 semana

Gestión de contrataciones públicas

Sustainable procurement – social, economic and environmental considerations in public procurement

30/03/2009 - 03/04/2009 • 1 semana

Procurement of information systems in World Bank-funded projects (WB-ITCILO)

20/04/2009 - 30/04/2009 • 2 semanas

International procurement management

11/05/2009 - 22/05/2009 • 2 semanas • Russian

Works procurement management (WB-ITCILO)

18/05/2009 - 05/06/2009 • 3 semanas • Turin + viaje de estudio

Advanced contract management

08/06/2009 - 12/06/2009 • 1 semana

Procurement audit (NEW)

22/06/2009 - 26/06/2009 • 1 semana

Procurement management in the public sector (OECD-WB-ITCILO)

7/09/2009 - 25/09/2009 • 3 semanas • Turin + study visit

Introduction to international financial reporting standards

05/10/2009 - 09/10/2009 • 1 semana • Russian

Equipment procurement management (WB-ITCILO)

12/10/2009 - 30/10/2009 • 3 semanas • Turin + study visit

Public-private partnerships (PPPs) (NEW)

02/11/2009 - 06/11/2009 • 1 semana

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects (WB-ITCILO)

16/11/2009 - 20/11/2009 • 1 semana

Sustainable procurement - social, economic and environmental considerations in public procurement

30/11/2009 - 04/12/2009 • 1 semana

Gestión del sector público

Reforma da administração pública: uma abordagem participativa

04/05/2009 - 22/05/2009 • 3 semanas • Turin + Lisboa

Public service reform: a participatory approach

08/06/2009 - 26/06/2009 • 3 semanas • Turin + Dublin

Réforme de la fonction publique: une approche participative

02/11/2009 - 20/11/2009 • 3 semanas • Turin + Paris

Change management for public and private sector institutions (NEW)

07/12/2009 - 11/12/2009 • 1 semana

Dimensión social del comercio y de las inversiones

The labour dimension of corporate social responsibility: from principles to practice

10/06/2009 - 12/06/2009 • 3 semanas

Implementing labour principles in global supply chains (NEW)

12/10/2009 - 14/10/2009 • 3 semanas

Responsabilidad social de la empresa

Employment-intensive investment for sustainable development

23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semana

Multi-stakeholder partnerships for local service delivery

13/07/2009 - 17/07/2009 • 1 semana

Les investissements à fort coefficient d'emplois pour le développement durable

21/09/2009 - 25/09/2009 • 1 semana

International trade and labour markets (NEW)

02/11/2009 - 06/11/2009 • 1 semana

Gestión de los recursos humanos

Conception de modèles de gestion des ressources humaines par compétences

16/03/2009 - 27/03/2009 • 6.5 semanas

Design of competency-based human resources management

16/02/2009 - 27/02/2009 • 6.5 semanas

Descripción de puestos y selección de recursos humanos por competencias

18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semanas • Turín + Madrid

Evaluación del desempeño y certificación del personal por competencias

18/05/2009 - 29/05/2009 • 2 semanas • Turín + Madrid

Gestión de recursos humanos por competencias (A DISTANCIA)

01/06/2009 - 31/08/2009 • 13.5 semanas • Distancia

Gestión de recursos humanos por competencias (A DISTANCIA)

05/10/2009 - 31/12/2009 • 13 semanas • Distancia

INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

The Centre is bringing women and gender issues into the mainstream of all its activities. Other courses and workshops dealing with gender issues in specific areas are listed under the appropriate headings.

Mainstreaming gender equality in the world of work (DISTANCIA)

02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semanas • Distancia

Gender, poverty and employment (DISTANCIA)

02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semanas • Distancia

Genre, pauvreté et emploi (À DISTANCIA)

02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semanas • Distancia

Género, pobreza y empleo (A DISTANCIA)

02/02/2009 - 04/12/2009 • 44 semanas • Distancia

Égalité des genres: principes et cadre d'action normatif (NOUVEAU et À DISTANCIA)

02/02/2009 - 29/05/2009 • 17 semanas • Distancia

Mainstreaming gender equality: concepts and instruments

09/03/2009 - 20/03/2009 • 2 semanas

An introduction to gender budgeting

23/03/2009 - 27/03/2009 • 1 semana

Analysing gender disparities in the labour market (NEW)

30/03/2009 - 03/04/2009 • 1 semana

Training for gender audit facilitators

20/04/2009 - 24/04/2009 • 1 semana

Towards an inclusive society: how to tackle discrimination in the world of work (NEW)

15/06/2009 - 25/09/2009 • 15 semanas • Distancia

Mainstreaming disability equality in the world of work (NEW - DISTANCIA)

14/09/2009 - 04/12/2009 • 12 semanas • Distancia

Gender in the global development agenda: tools for gender-sensitive planning and implementation (NEW - DISTANCIA)

02/02/2009 - 24/04/2009 • 12 semanas • Distancia

Genre et développement: concepts et instruments

12/10/2009 - 23/10/2009 • 2 semanas

Une introduction à la budgétisation sensible au genre (NOUVEAU)

26/10/2009 - 30/10/2009 • 1 semana

Formation des facilitateurs et facilitatrices en audit de genre (NOUVEAU)

09/11/2009 - 13/11/2009 • 1 semana

METODOLOGÍA Y TECNOLOGÍAS DEL APRENDIZAJE

Competency-based human resources development (DISTANCIA)

02/02/2009 - 29/05/2009 • 17 semanas • Distancia

Développement des ressources humaines par compétences (À DISTANCIA)

02/02/2009 - 29/05/2009 • 17 semanas • Distancia

Lifelong e-learning: innovative solutions (BLENDED COURSE)

16/03/2009 - 30/04/2009 • 7 semanas

Distancia + 1 semana Turín

Facilitating distance learning (BLENDED COURSE)

20/04/2009 - 29/05/2009 • 6 semanas • Turín + Distancia

Formación de formadores por competencias (A DISTANCIA)

01/06/2009 - 31/08/2009 • 13.5 semanas • Distancia

Développement des ressources humaines par compétence (À DISTANCIA)

14/09/2009 - 18/12/2009 • 14 semanas • Distancia

Competency-based human resources development (DISTANCIA)

14/09/2009 - 18/12/2009 • 14 semanas • Distancia

Formación de formadores por competencias (A DISTANCIA)

05/10/2009 - 31/12/2009 • 13 semanas • Distancia

L'e-apprentissage permanent: solutions innovantes (COURS MIXTE)

02/11/2009 - 11/12/2009 • 6 semanas

Distancia + 1 semana Turín

Facilitating face-to-face learning (BLENDED COURSE)

09/11/2009 - 18/12/2009 • 6 semanas

Distancia + 2 semanas Turín Centre

PROGRAMAS DE POSTGRADO

Master's course in management of development

17/11/2008 - 05/06/2009

Distance-learning phase: 17/11/2008 - 06/02/2009

Face-to-face phase in Turin: 09/02/2009 - 05/06/2009

Post-graduate course in international trade law

25/03/2009 - 19/06/2009 • 12.5 semanas

Post-graduate course in occupational safety and health in the workplace

05/10/2009 - 26/03/2010

Distance-learning phase: 05/10/2009 - 15/01/2010

Face-to-face phase in Turin: 01/02/2010 - 26/03/10

Master of Science (MSc) in public procurement management for sustainable development

27/04/2009 - 18/12/2009

Distance-learning phase: 27/04/2009 - 23/08/2009

Face-to-face phase in Turin: 31/08/2009 - 18/12/2009

Master of Laws (LL.M.) in intellectual property

01/06/2009 - 18/12/2009

Distance-learning phase: 01/06/2009 - 31/08/2009

Face-to-face phase in Turin: 07/09/2009 - 18/12/2009

Master's course in cultural projects for development

15/06/2009 - 18/12/2009

Distance-learning phase: 15/06/2009 - 28/08/2009

Face-to-face phase in Turin: 31/08/2009 - 18/12/2009

Master's in world heritage at work

15/06/2009 - 18/12/2009

Distance learning phase: 15/06/2009 - 28/08/2009

Face-to-face phase in Turin: 31/08/2009 - 18/12/2009

Master of Science (MSc) in public procurement management for sustainable development

01/11/2009 - 03/07/2010

Distance-learning phase: 01/11/2009 - 26/02/2010

Face-to-face phase in Turin: 01/03/2010 - 03/07/2010

Admisión

Todos los cursos regulares ofrecidos por el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, Italia, están abiertos a las/os candidatas/os dotadas/os de becas o que cuenten con sus propias fuentes de financiación. Dichas/os candidatas/os deben ponerse en contacto directamente con el Centro para su inscripción.

Para inscripciones, información y precios, contacte a:

Unidad de Reclutamiento
Centro Internacional de Formación de la OIT
Viale Maestri del Lavoro, 10 - 10127
Turín, Italia.

Tel.: (39)011 • 6936 671/6936 629 / 6936 111

Fax: (39)011 • 6936 767 / 6638 842

Correo electrónico: recruitment@itcilo.org

Visite nuestro sitio web: <http://www.itcilo.org>

Construir la capacidad nacional para el Trabajo Decente

El Enfoque Docente de Turín

La OIT cumplirá 90 años en 2009, y su Centro Internacional de Formación, con sede en Turín, Italia, se aproxima a los 45, la mitad de la edad de su organismo matriz. Se trata de un hecho en cierta medida simbólico, ya que la creación del Centro en respuesta a la Declaración de Filadelfia marcó una nueva era en la historia de la OIT. Este artículo examina su papel como una de las principales herramientas operativas de la OIT, así como la evolución del enfoque docente del Centro para responder a los cambios en el ámbito del trabajo.

TURÍN – En los veinte años que siguieron al final de la Segunda Guerra Mundial, unos cincuenta Estados se incorporaron a la OIT, en su mayoría, economías en desarrollo surgidas a consecuencia del proceso de descolonización. Los nuevos miembros propiciaron una ampliación de la misión y de las operaciones de la OIT respecto a su función esencial de formulación de normas, dando lugar a la inclusión de tareas de cooperación técnica y refuerzo de capacidades. Los nuevos Estados miembros, sin dejar de suscribir los valores y principios de la OIT, esperaban su apoyo encaminado a facilitarles el desarrollo de leyes, políticas, programas e instituciones que les capacitasen para alcanzar niveles de desarrollo económico y social que sustentasen la aplicación concreta de tales valores y principios.

En este contexto caracterizado por el nuevo impulso dado por la OIT al refuerzo de capacidades se creó el Centro Internacional de Formación. El Gobierno de Italia y el Ayuntamiento de Turín ofrecieron generosamente a la OIT las instalaciones que se habían construido junto al Po con motivo de la celebración del primer centenario de la unidad italiana en 1961. En octubre de 1965, un primer grupo de 40 alumnos procedentes de Asia, África y América Latina llegaron al campus. Desde entonces, más de 160.000 personas de 190 países diferentes han pasado por los programas de formación y aprendizaje del Centro.



© S. Bertini/OIT

De la formación profesional, a la puesta en común de los conocimientos y el aprendizaje

El Centro se constituyó originalmente como una institución dedicada a la formación profesional, y al desarrollo de las cualificaciones de trabajadores e instructores. Paralelamente al desarrollo de sistemas e instituciones nacionales de formación profesional (y también gracias al esfuerzo propio del Centro), esta misión pronto tuvo que reconsiderarse. Así, el Centro evolucionó gradualmente hasta convertirse en lo que es hoy: una importante institución dedicada a la formación y el aprendizaje de responsables de la formulación y la ejecución de políticas, gestores y formadores de los mandantes y las organizaciones asociadas de la OIT, comprometida con el refuerzo de su propia capacidad para atender la causa de la justicia social a través del desarrollo económico y social. Entretanto, el Centro ha seguido adelante con el desarrollo de su modelo de formación y aprendizaje, de conformidad con las buenas prácticas internacionales. Su metodología, conocida con la denominación del Enfoque Docente de Turín, se presenta más adelante en el presente artículo. En cualquier caso, en primer lugar, ¿cuál es el papel del



>>> Centro de Turín en la estrategia de cooperación técnica general de la OIT?

Una herramienta singular y esencial para la creación de capacidades

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define capacidad como “la habilidad de los individuos, instituciones y sociedades para desarrollar funciones, resolver problemas, y definir y alcanzar objetivos. El desarrollo de capacidades conlleva la creación, utilización y retención sostenibles de las mismas, con el fin de mitigar la pobreza, fortalecer la autosuficiencia, y mejorar las vidas de las personas.”

Como órgano técnico especializado, la contribución de la OIT a la capacidad financiera y material es modesta. En realidad, esta capacidad resulta fundamental para el desarrollo. Por ejemplo, la escasa remuneración de los funcionarios y el sistema de concesión de favores que prevalece en numerosos países puede entorpecer gravemente el desarrollo de capacidades. Los recursos financieros y materiales también son esenciales: carece de sentido disponer de inspectores de trabajo competentes y motivados si no se dispone de vehículos para que lleven a cabo sus inspecciones. La habilitación jurídica y política constituye igualmente una condición necesaria para obtener un efecto sostenible: si los ministerios de trabajo tienen poco que decir en la formulación de políticas, o si las

organizaciones patronales y sindicales deben afrontar limitaciones políticas o jurídicas en su funcionamiento, no es probable que sus actuaciones rindan fruto. Por último, el entorno político, económico y social general puede influir sustancialmente en la eficacia institucional.

Por el contrario, la contribución de la OIT a las demás dimensiones del refuerzo de capacidades es sustancial en relación con la magnitud y el alcance del programa de cooperación técnica de la Organización. Con el tiempo, la OIT ha abandonado progresivamente la ejecución directa, y ha hecho hincapié en la transferencia de conocimientos técnicos especializados y el refuerzo de la capacidad de las instituciones nacionales para que éstas asuman responsabilidades en cuanto a la formulación de políticas y programas. La ejecución directa debe encajar siempre

en una estrategia más amplia: la demostración de que las herramientas y los planteamientos de la OIT pueden funcionar en el ámbito local y nacional, y pueden ser replicados a mayor escala por las autoridades competentes. Únicamente en circunstancias excepcionales (p. ej., situaciones de emergencia como catástrofes naturales o disturbios civiles) la OIT ha asumido una responsabilidad más directa, en ausencia de capacidades nacionales suficientes.

La ventaja comparativa del Centro de Turín en el seno de la OIT consiste precisamente en su capacidad para traducir políticas, valores e información en estrategias y herramientas de aprendizaje que refuerzan la eficacia y la repercusión del desarrollo y la puesta en común de conocimientos y competencias. El Centro proporciona un foro equitativo para que las instituciones de los más diversos países y sociedades comparen notas respecto al modo en que se han abordado cuestiones laborales, sociales y de desarrollo, compartan buenas prácticas, y aprendan de las lecciones de los demás. Brinda una plataforma para la promoción y la divulgación de los valores, las políticas y las herramientas contenidos en el Programa de Trabajo Decente, pero también para validar y obtener información de referencia sobre la base de la amplísima gama de experiencias y prácticas nacionales. Esta dimensión representa el mayor valor añadido y la singularidad del Centro de Turín: ningún otro organismo de las Naciones Unidas está dotado de una herramienta similar para el refuerzo de capacidades. El uso adecuado del Centro puede elevar significativamente la pertinencia y la repercusión de la cooperación técnica de la OIT.

Construir conocimientos y competencias: el Enfoque Docente de Turín

Basándose en más de cuatro décadas de experiencia, el Centro ha desarrollado gradualmente una estrategia de aprendizaje, bajo la denominación del Enfoque Docente de Turín (EDT), que se fundamenta en tres pilares esenciales: pertinencia, diferenciación y repercusión.

Pertinencia

Cuanto mayor sea la integración de las actividades de formación y aprendizaje en las políticas y estrategias nacionales generales y en los programas de cooperación técnica y refuerzo institucional, o más se dediquen específicamente tales actividades a la consecución de un entorno propicio, mayor será la probabilidad de que el aprendizaje se traduzca en desempeño organizativo, y de que se aborde el nivel institucional último de desarrollo de capacidades. Esto requiere, por un lado, una conexión sólida de las actividades de aprendizaje y formación con marcos de desarrollo de mayor alcance como las prioridades de desarrollo nacionales, las estrategias de reducción de la pobreza y los programas de las Naciones Unidas. Exige, por parte del Centro, un esfuerzo sistemático para identi-

© S. Bettini/OIT



EL ENFOQUE DOCENTE DE TURÍN: CÓMO SE APRENDE CON EL CIT-OIT



© OIT-Turín

Mantener a las organizaciones al día de los cambios que se producen en el mundo, aprovechar nuevas oportunidades y abordar los retos en rápida evolución que influyen en el contexto en que actúan organizaciones y personas, así como encontrar un puesto de trabajo que se ajuste a las competencias del que lo solicita, son objetivos que requieren, cada vez más, un aprendizaje en circunstancias diversas y a través de diferentes modalidades. La separación entre los períodos dedicados al trabajo, la vida personal y la formación resulta cada vez menos definida. Las oportunidades de aprendizaje para aumentar el bienestar en la vida en general y en el lugar de trabajo abundan, y la clave para conseguirlo consiste en una formación sostenida. El Enfoque Docente de Turín plantea una nueva experiencia de aprendizaje, basada en las siguientes características:

El alumno como centro

- Las necesidades de aprendizaje de personas y organizaciones se evalúan, cotejan y adecúan sistemáticamente.

Diseño flexible

- El diseño reviste una importancia fundamental. Es flexible y adaptado a las necesidades de los participantes, y siempre que resulta posible, se basa en el contexto de cada uno de ellos.

Contextual

- La formación está relacionada con el desempeño en el puesto de trabajo, se imparte en ocho lenguas y comprende tres fases:
- *e-learning* o aprendizaje electrónico: información, recursos y puesta en común de conocimientos *online*;
- actividades presenciales: puesta en común de prácticas, ampliación de conocimientos, cualificaciones y actitudes, y exposición a recursos especializados de ámbito internacional;
- *e-learning* o aprendizaje electrónico: recursos, foro y *blogs* en línea; aplicación de lo aprendido.

Transmitir valores globales

- El objetivo del Centro consiste fundamentalmente en desarrollar la capacidad institucional en los países miembros de la OIT. Los temas y contenidos se basan en los valores, los conocimientos y los recursos de escala mundial de la OIT, en apoyo del trabajo decente y del desarrollo.

Recursos docentes completos

- El CIT-OIT dispone de un conjunto de recursos docentes generado sobre la base de más de 40 años de experiencia con la OIT y sus acti-

vidades de desarrollo a escala mundial, las iniciativas de aprendizaje electrónico, la elaboración de material pedagógico en varias lenguas, el acceso a una selección de bases de datos docentes, la cooperación con diversas agencias de las Naciones Unidas, y los vínculos con universidades y centros de excelencia de todo el mundo.

La experiencia como base

- El aprendizaje se basa en la experiencia y en la consecución de resultados; los métodos son activos, participativos y orientados a la práctica; y se hace un uso extensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).
- ¡Menos teoría! Al menos el 60% del tiempo se emplea en una formación estructurada y facilitada mediante la puesta en común de experiencias entre los profesionales, la realización de ejercicios prácticos y las aplicaciones (las presentaciones a cargo de expertos no superan el 40%).

Incorporación de lo aprendido

- Parte de los seminarios del CIT-OIT se dedica a establecer el modo en que los participantes pueden compartir o incorporar de manera concreta lo aprendido en sus respectivas organizaciones, también a través de la formación (efecto multiplicador).

Diversidad

- La diversidad (en cuanto a la nacionalidad, el género, los antecedentes o la experiencia) es un activo del que se hace uso para diseñar todas las actividades de formación. La cuestión de género se integra en todas las actividades y materiales docentes.

Gestión profesional del aprendizaje

- Toda la formación se evalúa de manera sistemática con arreglo a objetivos previamente establecidos. Se documenta el modo en que se integran los resultados de tal evaluación en ulteriores tareas de diseño.

Fomentar una red de antiguos alumnos

- Los antiguos participantes pueden seguir beneficiándose de los recursos especializados del Centro y se mantienen conectados a través de la red de "antiguos alumnos".

Personal competente

- El personal del Centro responsable de la formación participa en su continuo desarrollo, y en la actualización de las prácticas pedagógicas y los conocimientos técnicos especializados en las materias consideradas.

Entorno docente de última generación

- El campus del CIT-OIT se encuentra equipado con instalaciones docentes que permiten un máximo aprovechamiento de la formación: terminales con conexión gratuita a Internet, en algunos casos equipados para videoconferencia o interpretación simultánea. Varios servicios facilitan el aprendizaje: documentación, diseño y producción multimedia, traducción e interpretación, y sistemas de información.
- Cuando se realizan actividades fuera del campus, las sedes se adaptan, siempre que resulta posible, para procurar la disposición de entornos propicios para el aprendizaje.



© OIT-Turín

>> ficar y demostrar la pertinencia de las acciones propuestas respecto a los fines últimos compartidos por la OIT y sus mandantes nacionales, en el contexto de los programas nacionales de trabajo decente. Tal esfuerzo suele abordarse a través de la red de oficinas externas de la OIT. Por otro lado, prestar atención a la pertinencia conlleva la necesidad de analizar qué capacidades clave existen, y qué capacidades adicionales pueden requerirse para alcanzar el resultado deseado. Tal evaluación de capacidades se lleva a cabo a escala individual: se consideran los conocimientos, las cualificaciones y las actitudes de las personas, con las que se contacta *online* previamente a la realización de un seminario de asistencia presencial. La capacidad también se evalúa a escala de las organizaciones de los participantes (sus mecanismos, herramientas y procedimientos), y de su contexto más amplio (reglas de juego y entorno propicio). La evaluación sólo puede efectuarse con el compromiso y la participación de las partes interesadas.

Diferenciación

La diferenciación es un ingrediente esencial del esfuerzo general dedicado a pasar de un concepto de “formación”, en el que el contenido y los métodos se centran en lo que el formador sabe y desea transmitir, a la noción de “aprendizaje”, centrada en las necesidades, las demandas y las condiciones del alumno. Esta dimensión supone un reto para el Centro de Turín, que trabaja con una audiencia global de instituciones nacionales de 190 países diferentes, con muy diversas características políticas, socioeconómicas, culturales y lingüísticas.

La evolución del perfil de los participantes, en lo que se refiere a educación recibida, responsabilidad profesional, acceso a las tecnologías de la información y necesidades para adaptarse con rapidez al cambio en los contextos laborales, es otro factor. El Centro debe diseñar soluciones docentes que satisfagan las expectativas de un público

destinatario cada vez más complejo, sin dejar de tener en cuenta las limitaciones de disponibilidad y motivación de personas muy ocupadas para recibir formación, así como la necesidad de justificar la rentabilidad de invertir recursos públicos escasos en actividades de formación internacional.

El Enfoque Docente de Turín (EDT) propone una vía singular de diseño y ejecución de iniciativas de formación y aprendizaje, teniendo en cuenta el principio de diferenciación. Un aspecto fundamental del mismo es la necesidad de modalidades flexibles de elaboración y prestación, centradas en el alumno y contextualizadas. Las necesidades de aprendizaje de individuos y organizaciones se cotejan y ajustan, y se ofrecen soluciones docentes en respuesta a las mismas. El valor añadido de los cursos internacionales consiste en facilitar el intercambio de recursos y el aprendizaje entre tantas instituciones y experiencias nacionales como resulte posible en un entorno docente propicio. Al mismo tiempo, casi la mitad de las actividades de formación del Centro se imparten sobre el terreno en los distintos países. Esto permite al Centro adecuar mejor el diseño y la provisión de formación a las demandas y las situaciones institucionales específicas, además de extender su prestación a un conjunto de participantes potencialmente superior de las mismas instituciones.

Impacto

El concepto de repercusión está vinculado al interés internacional en términos más generales por la coherencia y la eficacia de la cooperación internacional al desarrollo y la necesidad de garantizar la asunción de responsabilidades en el uso de recursos públicos escasos (tanto nacionales, como internacionales) invertidos en la construcción de capacidades.

En los últimos años, el Centro ha redoblado de manera significativa su esfuerzo por evaluar sus programas. Cada una de las actividades de formación son evaluadas sistemáticamente por los participantes, y los datos aportados por éstos se incorporan al diseño y la prestación de actividades futuras. La evaluación del aprendizaje individual se aborda teniendo en cuenta las características de los participantes del Centro, en su mayoría, altos funcionarios de instituciones nacionales que desean actualizar y ampliar sus cualificaciones profesionales para mejorar su rendimiento en el puesto de trabajo. Se hace hincapié en la autoevaluación: son pocos los programas del Centro que prevén la realización de exámenes finales u otras formas de valoración externa vinculadas al reconocimiento de méritos académicos.

Asimismo, se ha realizado un importante esfuerzo con el fin de consolidar la capacidad general del Centro para medir la repercusión de sus programas. Teóricamente, la evaluación debe efectuarse a diversas escalas: el desarrollo de competencias individuales como resultado de la formación y la asistencia técnica; la aplicación de las competencias nuevas o mejoradas a los procesos de trabajo; el refuerzo de

la eficacia institucional resultante de la optimización de los procesos; y la repercusión social y económica de los avances en la eficacia institucional. Se trata indudablemente de un ejercicio caro y difícil, y puede que no siempre brinde los resultados previstos, sobre todo porque abundan las variables externas (personales, políticas, sociales y económicas) que influyen en el resultado final. Es necesario elaborar, comprobar y aplicar un conjunto más bien complejo de metodologías e indicadores de éxito. A pesar de estas dificultades, el Centro desarrolla su cultura y su capacidad de evaluación internas para procurar la mejora constante de la calidad de sus productos y servicios docentes.

Las tres fases pedagógicas

En apoyo de sus tareas docentes, el Centro ha elaborado materiales de aprendizaje y formación impresos y en formato electrónico en las ocho lenguas en que se llevan a cabo sus actividades. Otro rasgo esencial del enfoque docente de Turín es la prioridad que otorga a la experiencia, evitando las presentaciones verticales y procurando la implicación de los alumnos en la medida de lo posible, a través de métodos participativos y aplicaciones prácticas, en la adquisición de los conocimientos, las cualificaciones y las actitudes que necesitan para ampliar sus competencias individuales y organizativas.

El Centro ha ampliado e intensificado de manera sistemática la aplicación de las tecnologías de la información en apoyo de sus programas docentes. La educación a distancia y el aprendizaje electrónico, en particular, se aplican cada vez más como medio para complementar la formación presencial (al preparar mejor a los participantes de antemano y facilitar su seguimiento tras la formación), o como alternativa rentable para aquellos grupos establecidos como objetivo que por razones económicas o de tiempo no pueden pasar períodos extensos fuera de sus puestos de trabajo y en actividades de formación.

Aunque el aprendizaje electrónico impartido por entidades privadas ha experimentado un enorme auge en los últimos años en todo el mundo, esta modalidad devino inicialmente popular, sobre todo, en las comunidades docentes dotadas eficazmente de tecnologías de última generación, en las que la conectividad resulta fácil y barata. El desarrollo de aplicaciones específicas y técnicas de facilitación dirigidas a audiencias que trabajan en instituciones pobres de países en desarrollo, en las que la conectividad es escasa y cara, ha constituido una de las contribuciones más importantes realizadas por el centro en la realización de la agenda general de desarrollo internacional. Cada vez más, las actividades del Centro se combinan y ejecutan en tres fases consecutivas. La eficacia de los seminarios presenciales se refuerza mediante una fase previa *online*, en la que los participantes se familiarizan con los contenidos de la actividad, y una fase *online* poste-

rior a la actividad, que permite compartir continuamente recursos y comunicación con, y entre, los participantes.

El reto para el Centro Internacional de Formación de la OIT es traducir su singularidad en metodologías y actividades docentes eficaces, sin dejar de dar respuesta a las necesidades de sus clientes, sujetas a una rápida transformación. En un contexto en el que el aprendizaje se ha convertido en una competencia exigida para sobrevivir en la era del conocimiento, el Enfoque Docente de Turín constituye un intento de atender tal desafío. A la pregunta “¿aprende uno para sí mismo o para los demás?”, la respuesta es, obviamente, que para ambos, pero la prioridad del Centro consiste en que las personas aprendan para contribuir a la consecución de los objetivos de sus organizaciones. Como parte del EDT, el Centro desarrolla un conjunto de métodos que incorporan dos componentes: facilitar los temas relacionados con la OIT, e impartir formación sobre la manera en que las competencias adquiridas se compartirán, transferirán e integrarán en términos concretos en las organizaciones de los participantes.

Este último proceso dinámico, en el que los participantes asumen el compromiso de un esfuerzo de aprendizaje y formación continuo, se define como aprendizaje compartido continuo. Los participantes multiplican los efectos de su inversión en formación. Generan un flujo de recopilación de información y creación de conocimiento que contribuirá progresivamente a la construcción de capacidades y a alcanzar los objetivos de sus organizaciones. La función del Centro consiste en desarrollar herramientas y directrices, y en impartir formación a sus participantes sobre la manera en que pueden promover el cambio deseado compartiendo el conocimiento y las competencias que hayan adquirido. Por tanto, el Enfoque Docente de Turín requiere una adaptación continua, con el fin de seguir siendo relevante para los esfuerzos de desarrollo de capacidades la OIT.



© OIT Turin

Nuevas alianzas, Nuevas iniciativas

Nueva tecnología al servicio de la inclusión social



© ADBF

Hace sesenta años, en 1949, la OIT dio “los primeros pasos para una transformación verdaderamente radical” de la organización prestando asistencia técnica a los países en desarrollo. Ahora, en 2009, hay muchos programas nuevos en marcha como resultado de nuevas alianzas. En este artículo de *Trabajo* se analizan dos de las principales iniciativas recientes: el Servicio de Innovación en Microseguros y el Servicio de Cooperación para África.

LIMA – Una gran compañía de seguros y una asociación de usuarios de sistemas de riego se han asociado para convertirse en los primeros proveedores de microseguros de vida para millones de pequeños agricultores de Perú. La Junta Nacional de Usuarios de los Distritos de Riego del Perú (JNUDRP), con 1,6 millones de miembros en todo el país, va a poner en marcha una nueva iniciativa encaminada a ayudar a un tercio de la población rural. El plan de microseguros, administrado por La Positiva Seguros, una conocida aseguradora peruana, se convertirá en el primer

paso hacia la protección social para muchos de los nueve millones de campesinos de Perú.

El régimen dará cobertura de microseguro a un coste marginal de los ingresos generados por las cosechas. El coste se añadirá a los precios de riego que pagan los agricultores. Los asegurados deberán pagar entre 0,5 y 2 dólares de EE.UU. al mes.

“Es una muy buena innovación para mejorar la calidad de vida de los agricultores, muchos de los cuales han de hacer frente a grandes dificultades cuando pierden a un miembro de la familia”, asegura Virgilio Brenis, Presidente de la JNUDRP.

El riego agrario en Perú es una práctica que data de la época precolombina. La JNUDRP fue creada a mediados de la década de 1980 y está compuesta en la actualidad por 112 comités regionales asociados en las áreas de la costa, de la sierra y de la selva del país.

“Su base social está formada por 1.584.368 agricultores. Éstos (tanto hombres como mujeres) representan el 92% de propietarios de unidades agrarias en territorio peruano”, aseguró Brenis.

La iniciativa conjunta de La Positiva y la JNUDRP fue uno de los nueve proyectos seleccionados en 2008 durante la primera ronda del Servicio de Innovación en Microseguros de la OIT, a la que se presentaron 127 solicitudes de 40 países.

La gestión del Servicio depende del Programa de Finanzas Sociales de la OIT, con el respaldo económico de la Fundación Bill y Melinda Gates. Se espera que en un plazo de cinco años, que concluye en 2012, se facilitarán subvenciones por un total de 18 millones de dólares para entre 40 y 50 proyectos de microseguros en los países en desarrollo.

Servicios financieros como las cuentas de ahorro, los seguros y los préstamos pueden ayudar de manera decisiva a personas con rentas bajas a hacer frente a los riesgos de la vida, a aprovechar mejor las oportunidades y a salir del círculo de la pobreza. El ahorro les permitirá contar con bienes para pagar la atención sanitaria y la educación. Gracias a los seguros de vida,

de enfermedad y de los cultivos, estas personas pueden protegerse de las consecuencias, a menudo catastróficas, de las sequías, las enfermedades o del fallecimiento del sostén económico de la familia. Con todo, muy pocos tienen acceso a servicios financieros formales.

Los microseguros son un mecanismo que protege a las personas pobres frente a estos riesgos a cambio del pago de unas primas adaptadas a las necesidades y a los ingresos de los asegurados. La primera ronda del Servicio de Innovación en Microseguros de la OIT seleccionó tres proyectos de África, tres de Asia y el Pacífico, y tres de América Latina y el Caribe, todos financiados por la Fundación Bill y Melinda Gates.

Además del proyecto peruano se aprobaron los siguientes:

La **Unión de Seguros de vida de Burkina (UAB)**, Burkina Faso, tiene previsto aplicar a gran escala, gracias al uso de las nuevas tecnologías, su producto actual de ahorro más seguro de vida, adaptándolo a las necesidades de los emprendedores del sector informal. El proyecto aborda determinados retos –como la seguridad en el cobro de las primas, el elevado coste del cobro diario y el fraude– facilitando a los clientes tarjetas inteligentes y dispositivos de recaudación con terminales informáticos. La tecnología debería mejorar la administración del producto y ayudar a la UAB a ampliar sus operaciones.

El **Centro Sueco de Cooperativa (SCC)** junto con un consorcio de socios tiene por objetivo poner en marcha a gran escala un paquete de seguros de salud, accidentes y fallecimientos para la población con rentas bajas en Kenia, con el nombre de *BIMA YA JAMI – Seguro para la familia*. El proyecto abordará tres problemas fundamentales: falta de capacidad de los proveedores de microseguros; inadecuación de los productos a las necesidades de las personas con rentas bajas e ineficacia de la infraestructura de prestación de microseguros. El proyecto incluirá el refuerzo de capacidades para gestionar y prestar el nuevo seguro. El consorcio tiene previsto también desarrollar una campaña de educación financiera y fortalecer alianzas con nuevos canales de prestación (SACCOs, instituciones de microfinanzas, asociaciones de artesanos, asociaciones de jóvenes, grupos para la promoción del bienestar y la fe).

Seguros Hollard, aseguradora propiedad de una familia en Sudáfrica, desea aprender a prestar seguros voluntarios de calidad y asequibles a los pobres. El proyecto se centra en seguros a corto plazo, como el seguro de hogar y la cobertura de activos, que son prácticamente inaccesibles para las familias de bajos ingresos en los países en desarrollo. La aseguradora estudiará el uso de canales innovadores de prestación, incluidos los minoristas y los vendedores de tarjetas telefónicas, para llegar a los consumidores con rentas bajas.

El **Centro de Seguros y Gestión de Riesgos (CIRM)** es una organización académica sin ánimo de lucro de la India que participa en diversas iniciativas de investigación con empresas aseguradoras, ONGs y organismos reguladores para diseñar y promover productos de seguro innovadores y para mejorar los conocimientos sobre los mecanismos de reducción de riesgos. En este proyecto, el CIRM tiene previsto elaborar un mapa de buenas prácticas de productos de microseguros en la India.

ICICI Prudential, la mayor compañía privada de seguros de vida de la India, se propone poner a prueba un seguro de vida a plazo con un componente de ahorro destinado a numerosos grupos de trabajadores. El primer grupo destinatario del proyecto son los trabajadores tribales de las plantaciones de té. La intención es que el uso de la tecnología permita reducir notablemente los costes de transacción y mejorar el servicio al cliente.

Desjardins Développement International (DID), en asociación con SANASA Insurance Company, Ltd. (SICL) y BASIX, realizará un estudio de viabilidad en Sri Lanka para considerar la demanda, la viabilidad y el diseño de productos, en particular los seguros de registro climatológico. Con la asistencia técnica tanto de BASIX (India) como de DID (Canadá), la compañía aseguradora de Sri Lanka intenta reproducir y mejorar las experiencias de éxito de BASIX con servicios de seguros rurales.

The **Alternative Insurance Company** de Haití lanzará un producto de seguros funerarios a gran escala en cooperación con el BNC, uno de los grandes bancos minoristas, y una red de empresas funerarias. El producto parte del éxito obtenido en 2007 por un proyecto de microseguro con la IMF Fonkoze y en una exhaustiva investigación de mercado que facilitó datos sobre el hecho de que los gastos funerarios son uno de los riesgos más importantes a los que se enfrentan los hogares de bajos ingresos en Haití.

Mediante una alianza estratégica con las organizaciones rurales y las compañías de seguros del sector privado, la **Asociación Mexicana de Uniones de Crédito del Sector Social (AMUCSS)** tiene previsto desarrollar un modelo institucional para la distribución de microseguros en las zonas rurales marginales. El proyecto tiene varios componentes, entre otros, la formación de una red de entrega de microseguros, el desarrollo de productos personalizados, la educación para consumidores y operadores, y la investigación aplicada. AMUCSS tiene por objeto asociarse con más de 65 organizaciones, algunas de ellas del sector privado o del académico y otras de base comunitaria.

Para más información sobre el Servicio de Innovación en Microseguros de la OIT, visite: <http://www.ilo.org/microinsurance>.

© ADBF



Arriba: un pozo de riego para la cooperativa de un pueblo en Perú; abajo: microseguro para los pobres del campo en México





C-O-O-P
A F R I C A

>> **DAR ES SALAAM** – Las investigaciones realizadas por la OIT en África en 2005 pusieron de manifiesto que las cooperativas estaban a punto de entrar en una fase de “renacimiento”, aunque necesitaban un entorno legal e institucional favorable, mayor visibilidad, mayor capacidad de representación, más diversificación y mejor gobernanza, y mejores gestión, redes y estructuras.

La OIT ha colaborado en el desarrollo de cooperativas desde hace 88 años, y es el único organismo de las Naciones Unidas que ha elaborado una norma internacional en esta materia (la Recomendación (núm. 193) sobre la promoción de las cooperativas. A finales de 2007, la OIT puso en marcha el *Servicio de Cooperación para África* (COOPAFRICA) para movilizar los mecanismos de autoayuda de las cooperativas y mejorar su gobernanza, eficiencia y rendimiento a fin de fortalecer su capacidad para crear empleo, acceder a los mercados, generar ingresos, reducir la pobreza, prestar protección social y dar voz y representación a la gente en la sociedad.

Financiada principalmente por DFID, el programa recibe apoyo también de SIDA, el Gobierno de Finlandia y AGFUND, y tiene su sede en la Oficina de la OIT para África oriental en Dar es Salaam, República Unida de Tanzania. Nueve países del sur y el este de África –Botswana, Etiopía, Kenia, Lesotho, Rwanda, Swazilandia, Tanzania, Uganda y Zambia– participan en el programa hasta la fecha, a los que se añadirán otros países de la región. En los nueve primeros meses tras su puesta en marcha, el programa ha desarrollado diversas actividades y ha trabajado tanto en el ámbito comunitario como en el de las políticas.

En este ámbito, COOPAFRICA respalda las reformas de la legislación y las políticas sobre cooperativas en Lesotho, Madagascar, Mozambique y Zanzibar (Tanzania), entre otras. El programa colabora activamente también en el diseño de los Programas Nacionales de Trabajo Decente de Botswana, Comoros, Namibia y Rwanda, y colabora en tres de los cuatro países piloto africanos que participan en “UNA ONU” (Mozambique, Tanzania y Rwanda).

Asimismo, COOPAFRICA refuerza la capacidad de las instituciones cooperativas en la región. Entre ellas se encuentran la Federación de Cooperativas de Tanzania (TFC), la Alianza de Cooperativas de Uganda (UCA) y la Federación de Cooperativas de Zambia (ZCF), para la mejor prestación de servicios a sus miembros. El programa presta apoyo también a escuelas de cooperación, en colaboración con el Cooperative College del Reino Unido, para la revisión de sus planes de estudios y el fortalecimiento de su capacidad para la prestación de servicios a sociedades cooperativas primarias.

Por otro lado, la COOPAFRICA Challenge Fund ha seleccionado recientemente diez propuestas entre las 145 presentadas en la primera ronda de solicitudes en junio de 2008. El fondo es un mecanismo abierto de financiación que asigna subvenciones a través de un proceso de licitación. Los fondos se organizan para que cumplan objetivos específicos, como la extensión de los servicios financieros a los pobres. Un comité de selección, ayudado por un panel de expertos en determinados campos empresariales, evalúa las licitaciones con arreglo a criterios de transparencia. Entre los proyectos aprobados condicionalmente hasta el momento se encuentran los siguientes:

Escuela Universitaria Ambo, Etiopía, llevará a cabo un estudio de viabilidad sobre el éxito de la introducción de cooperativas de salud en Etiopía para mejorar la prestación de la protección social.

CIC LTD – Co-operative Insurance Company, Kenia, tiene el objetivo de evaluar el tipo de riesgos a los que se hacen frente las organizaciones cooperativas en el país mediante la recopilación y distribución de la información pertinente sobre los riesgos que afectan en especial a las cooperativas, promoviendo con ello el desarrollo de empresas sostenibles.

Federación Nacional de Cooperativas de Kenia (KNFC), Kenia, llevará a cabo un proyecto de gobernanza cooperativa (CGP) para mejorar el desarrollo de un movimiento cooperativista eficaz y, al tiempo, reforzar la gobernanza, la transparencia y la asunción de responsabilidades en la dirección de las cooperativas.

Uriri Farmers Co-operative Society Ltd., Kenia, se propone transformar el medio de vida en toda la región del sur de Nyanza con la diversificación y la introducción de nuevos cultivos, como los brotes de soja, la implanta-

ción de nuevas actividades generadoras de ingresos y oportunidades de empleo para los agricultores locales.

Dunduliza Company Ltd., República Unida de Tanzania, introducirá una herramienta de comunicación que facilite el control de los saldos en efectivo diarios, semanales y mensuales para todas las sociedades cooperativas de ahorro y crédito (SACCOs) organizadas a través de Dunduliza. Este proyecto ayudará a aumentar el alcance y la eficacia de las SACCOs, a ofrecer microfinanciación a los pobres y a reducir la pobreza.

Uganda Crane Creameries Cooperative Union, Uganda, llevará a cabo un proyecto que permitirá a los productores de leche y productos lácteos ampliar su función en la cadena de valor de este sector. Los resultados del proyecto serán más empleos e ingresos, organizaciones cooperativas más fuertes y mejora de la calidad de los productos.

Monze Dairy Farmers Cooperative Society, Zambia, llevará a cabo un programa de repoblación de ganado lechero para reducir la pobreza y aumentar la seguridad alimentaria de una selección de granjeros minifundistas miembros en Monze y algunos distritos de Choma.

Twatasha Multipurpose Cooperative Society, Zambia, realizará un proyecto de saneamiento con la prestación de servicios de calidad en la recogida de papel, basura y desperdicios domésticos para su eliminación en la ciudad de Mansa, al tiempo que proporcionará a los miembros de la cooperativa un empleo y unos ingresos sostenibles.

Sicalo Sabomake Association, Swazilandia, ampliará la producción y la comercialización de los productos locales producidos por la asociación pre-cooperativa de mujeres a la comunidad local, lo que hará que se creen nuevas oportunidades de empleo para las mujeres desempleadas.

La **Federación de Cooperativas de Zambia** está elaborando una estrategia exhaustiva de desarrollo de las cooperativas en Zambia para abordar la reestructuración del movimiento cooperativista a fin de que las cooperativas puedan prestar servicios mejores y más competitivos, así como crear empresas cooperativas sostenibles.

Esta nueva e importante iniciativa de la OIT funciona en colaboración con la Alianza Cooperativa Internacional (ACI), el Cooperative College del Reino Unido, el Comité para la Promoción y el Progreso de las Cooperativas (COPAC), la Confederación Sindical Internacional (CSI-África), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Secretaría de la Unión Africana, a fin de cambiar la vida diaria de las mujeres y los hombres en el conjunto de África.

Para más información sobre el Servicio de Cooperación para África (COOPAfrica) de la OIT, visite: www.ilo.org/coopafrika



Dunduliza Company Ltd., una Cooperativa de Ahorro y Crédito (SACCO) que recibe ayuda de la COOPAFRICA Challenge Fund



Uriri Farmers Co-operative Society Ltd., Kenia, receptora de subvención de la COOPAFRICA Challenge Fund



Un miembro de Dunduliza Company Ltd., República Unida de Tanzania

Promover transporte de calidad y trabajo decente en los mares



© OIT PHOTO



En 2006, después de cinco años de preparación por las organizaciones internacionales de gente de mar y de armadores y los gobiernos, la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT aprobó un nuevo e importante Convenio que consolida y actualiza la práctica totalidad de los instrumentos sobre trabajo marítimo vigentes. Juan Somavía, Director General de la OIT, señaló que la aprobación del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (CTM) “marca un hito en la historia laboral”. Martin Murphy, Hans von Rohland y Marcel Crozet visitaron Londres y Génova para asistir a la puesta a prueba del nuevo CTM.

Desde sus primeros días, los miembros de la OIT, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores tomaron conciencia de que, en el ámbito laboral, la gente de mar y los armadores eran diferentes. Por este motivo, decidieron que la Segunda Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebraría en Génova, Italia, sería una “Conferencia especial sobre la gente de mar”.

Así, en el orden del día de la sesión de 1920 del parlamento mundial del trabajo figuraron en el orden del día cuestiones como las horas de trabajo y las condiciones de empleo de la gente de mar, la prohibición del empleo de menores de 14 años de edad a bordo de embarcaciones, y la posible elaboración de un código internacional de la gente de mar.

Desde 1920, la OIT ha aprobado unos 70 convenios y recomendaciones con el fin de garantizar unas condiciones de vida y de trabajo dignas para los marinos, tanto en el mar, como en los puertos. Sin embargo, en ocasiones, el volumen y el grado de detalle de tales instrumentos ha dificultado que los gobiernos pudieran ratificarlos y hacerlos cumplir. Asimismo, un gran número de instrumentos contenían requisitos que debían actualizarse para reflejar los cambios tecnológicos y operativos en el sector. De ahí la necesidad del nuevo Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006.

El CTM contribuye a lograr un “ámbito de actuación equilibrado” para un desempeño de calidad por parte de los armadores y para la protección de los más de 1,2 millones de mari-



Segunda Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, la primera Sesión Marítima Génova, Italia, 1920

nos del mundo. Introduce asimismo importantes avances en materia de cumplimiento y aplicación, con los que se pretende garantizar una ejecución de las normas del trabajo tan eficaz como en el caso de los convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI) sobre la seguridad a bordo y la protección del medio ambiente (SOLAS/MARPOL), tanto por los Estados de abanderamiento, como por los de los puertos.

Una vez entre en vigor el CTM, 2006, los países podrán adaptar las nuevas directrices aprobadas en septiembre de 2008¹ a sus respectivas situaciones nacionales, para su uso por los inspectores de los Estados de abanderamiento y del puerto, con el fin de garantizar que aquellas embarcaciones a las que se aplique el Convenio cumplan con éste en la práctica. Las directrices en este terreno, y la coherencia en la práctica, resultan especialmente necesarias, debido a la posibilidad, contemplada en el CTM, 2006, de que una embarcación sea detenida en puerto por una infracción grave o reiterada de los requisitos del Convenio (incluidos los que atañen a los derechos de la gente de mar).

Control por el Estado de abanderamiento: rumbo hacia un futuro decente

El CTM establece requisitos mínimos relativos a las condiciones de trabajo de la gente de mar en una embarcación, y figuran disposiciones sobre condiciones de empleo, horarios de trabajo y descanso, alojamiento, instalaciones de ocio, alimentación y catering, protección de la salud, asistencia médica, acceso a instalaciones de bienestar y seguridad social. Combina derechos y principios con normas específicas y directrices sobre el modo de aplicarlas. El factor más importante, y de mayor significación, es que el CTM da lugar a la adopción de un sistema con arreglo al cuál los Estados de abanderamiento certifican



que las condiciones de trabajo de la gente de mar en la embarcación de que se trate cumplen los requisitos sobre “trabajo decente” del Convenio.

A bordo del “City of London”, un gran buque dragador con bandera del Reino Unido, el CTM ya se pone a prueba en la práctica. Cada vez que el maquinista John Grout atraviesa una puerta estan-



¹ Véase más adelante, Noticias, págs. 62-63.



>> ca, se señala el casco, dando a entender “cuidado con la cabeza”. No se habla en la sala de máquinas: allí, todo el mundo debe llevar tapones para los oídos. Durante seis meses al año, este ruidoso entorno constituye su lugar de trabajo. Los camarotes y la cubierta que Grout comparte con otros once miembros

de la tripulación son su hogar. En un puesto de trabajo como el suyo, unas condiciones de trabajo y de vida decentes representan una tabla de salvación.

“Las directrices en lo que respecta a las condiciones de vida y de trabajo son inequívocas y rigurosas”, afirma. “Salvo que sea necesario hacer horas extraordinarias por avería de la maquinaria,

siempre nos atenemos a las directrices”.

De conformidad con el CTM, los Estados deben inspeccionar todas las embarcaciones que porten su bandera, además de expedir a estas naves un certificado de trabajo marítimo y una declaración de cumplimiento de trabajo marítimo si su registro bruto es de 500 toneladas brutas, o más, y realizan travesías internacionales. Si la inspección por parte del Estado de abanderamiento resulta insatisfactoria, el inspector no expedirá el certificado, se negará a aprobarlo o, en casos especialmente graves, lo retirará. Estas competencias superan a las que disponen los inspectores según el régimen actual.

Las razones para detener una embarcación también cambiarán tras la entrada en vigor del CTM. “Actualmente, la detención se limita a asuntos relacionados con la seguridad”, señala Neil Atkinson, inspector para la Maritime and Coastguard Agency del Reino Unido. “El nuevo Convenio va más allá, y cubre también el bienestar social de la gente de mar. Ésto significa que un inspector podrá detener una embarcación, o impedir que zarpe, si se determina la violación de derechos sociales o laborales, por ejemplo, si no se abonan los salarios, o los historiales de empleo no están en regla”.

Control por el Estado rector del puerto: “poner a punto” las embarcaciones

Las inspecciones del Estado rector del puerto se realizan en las embarcaciones extranjeras que visitan un puerto del



Inspeccionando el “City of London” en Greenwich: arriba, Neil Atkinson, Maritime and Coastguard Agency; abajo, el “City of London”; Neil Atkinson reunido con el maquinista John Grout; probando el equipo





país en cuestión. Se diseñan no sólo para reforzar o complementar las inspecciones del Estado de abanderamiento, sino también para proteger a los armadores comprometidos con la provisión a sus trabajadores de condiciones de vida y de trabajo decentes conformes con lo dispuesto en el CTM, 2006. Ayudan a prestar a estos armadores protección frente a la competencia desleal que representan las embarcaciones con niveles de cumplimiento más bajos que pueden usar pabellones de países que, o bien no han ratificado el CTM, 2006 o, al menos, parecen tener niveles inferiores de ejecución y aplicación de los requisitos del CTM.

El CTM, 2006 permite que tales inspecciones se lleven a cabo en todas las embarcaciones extranjeras que visiten sus puertos, incluso en las procedentes de países que no hayan ratificado dicho Convenio. No obstante, si una embarcación porta el pabellón de un país que ha ratificado el Convenio y presenta

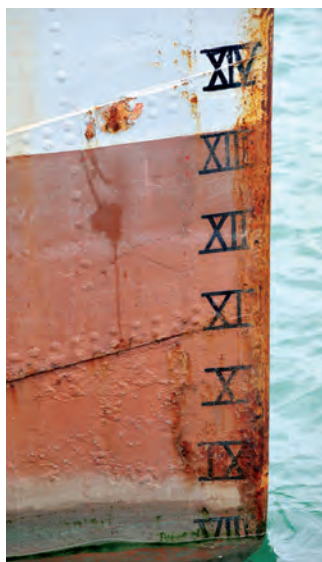
la certificación pertinente expedida por el Estado de abanderamiento, el Estado del puerto deberá aceptar tales documentos como prueba de cumplimiento, salvo en circunstancias específicas, como en el caso de que un inspector tenga motivos fundados para creer que se trata de un buque infractor, o reciba una queja emitida por un trabajador.

Como respuesta a un vertido de petróleo

que contaminó la costa occidental de Francia en 1978, los ministros europeos adoptaron en 1982 una acción decisiva para establecer un sistema regional de inspecciones de embarcaciones extranjeras. En cualquier caso, la cifra creciente de detenciones de buques en numerosos puertos de todo el mundo pone de relieve la continua necesidad de un sistema global de inspecciones portuarias periódicas.

No toda la gente de mar es afortunada. Muchas de las tripulaciones de las embarcaciones del mundo, que emplean actualmente a más de un millón de trabajadores, y cargan el 90% del transporte de mercancías a escala mundial, trabajan en condiciones de dificultad, peligro y suciedad que representan una amenaza para su seguridad, y en ocasiones, para su vida.

Casi 90 años después de la celebración de la primera sesión marítima de la CIT en Génova, regresamos a esta ciudad para acompañar a un funcionario de control del





Estado del puerto en el desempeño de su labor. El puerto de Génova es el primero de Italia en manipulación de carga, y con una cifra estimada de 60.000 trabajadores, constituye además la principal fuente de empleo de la provincia. En un precioso día en esta localidad de la Liguria conocida como “la Superba” por sus espléndidos palacios de mármol, así como por su impresionante “Stazione Marittima”, la Guardia Costera inspecciona lo que parece ser un buen barco.

El teniente Vincenzo Paolo Leone es miembro de la Guardia Costera, y uno de los tres funcionarios de control del Estado del puerto (FCERP). Se trata de funcionarios especialmente instruidos y autorizados para llevar a cabo inspecciones de las embarcaciones extranjeras que atracan en el puerto. Llevan a cabo su tarea con el fin de comprobar que los buques cumplen las normas internacionales en materia de seguridad, prevención de la contaminación marina y condiciones de vida y de trabajo decentes para la gente de mar. Estas inspecciones en puerto extranjero complementan y respaldan las que deben realizar los respectivos Estados de abanderamiento.

El “Y M Orchid”, un buque mercante recientemente construido que opera bajo el pabellón de Panamá, se encuentra en perfectas

condiciones. Al preguntarle por su opinión sobre estas inspecciones, Sheng-Jou Yau, capitán de la embarcación, señala que “nos sometemos a muchos controles del Estado de abanderamiento y de los Estados de los puertos de conformidad con diversos convenios regionales, aunque las normas son más o menos las mismas”.

Una joven trabajadora, Wang Chung-Hai, rompe con muchos estereotipos. Forma parte del 1 al 2% de trabajadoras del mar, y confía en engrosar algún día el porcentaje aún menor de oficiales o capitanes de buque que son mujeres.

La siguiente embarcación que visitamos con el teniente Leone es muy diferente. Como se encuentran en reparación, Leone no puede efectuar hoy una



Inspeccionando El “Y M Orchid”: columna de la izquierda; el puerto de Génova; el teniente Vincenzo Paolo Leone; el teniente Leone revisa la documentación; El capitán Sheng-Jou Yau con miembros de la tripulación; la navegante Wang Chung Hai; el teniente Leone comprueba que las máquinas están en orden. Abajo a la derecha: La suntuosa Stazione Marittima atestigua la larga tradición marítima de Génova.



inspección propiamente dicha, pero la realizará indudablemente cuando las tareas de soldadura y pintura finalicen. Un cartel a bordo resulta impresionante: “Ciertos espacios cerrados de a bordo pueden contener una atmósfera peligrosa para la vida”.

Uno de los operarios, vestido con un traje resistente al petróleo y al agua, emerge de uno de los agujeros que da acceso al fondo de la embarcación. Su máscara le protege de los vapores tóxicos que emanan de la bodega.

El inspector le indica al capitán de la embarcación que repare el sistema de ventilación de la cocina, que compre insecticida para acabar con moscas y cucarachas, y que mantenga el pescado congelado separado de las patatas en el mismo refrigerador.

La aplicación de controles más rigurosos según el Memorando de Entendimiento (MdE) de París sobre el control ejercido por el Estado del puerto, con nuevas categorías de embarcaciones que deben someterse a control, ha dado lugar a un aumento de la cifra de detenciones en los puertos europeos en los dos últimos años. Con este instrumento, pionero en el mundo, se pretende acabar con el funcionamiento de subembarcaciones que incumplen las normas establecidas, a través de un sistema armonizado de control por parte de los

Estados de los puertos, y su adopción ha inspirado nuevos convenios similares en otras regiones.

Tras la incorporación de Bulgaria y Rumanía al Memorando en 2007, las inspecciones llevadas a cabo por los 27 Estados miembros de este acuerdo alcanzó las 22.875 en dicho ejercicio. Después de varios años de tasas de detención a la baja en la Unión Europea, el número de detenciones ha pasado de 944 en 2005, a 1.174 en 2006, y a 1.250 en 2007.

Ciertas áreas de deficiencias también muestran incrementos en comparación con 2006: certificación de la tripulación (15,4%), seguridad (6,5%), protección (5,4%), contaminación y medio ambiente marinos (13,9%), condiciones de vida y de trabajo (16,3%), problemas operativos (19,2%) y problemas de gestión (50,9%).

En Génova, 25 de las 82 embarcaciones inspeccionadas con arreglo al control ejercido por el Estado del puerto fueron detenidas en 2007. Preguntado por el peor buque que habían visto, el teniente Leone responde: “Cuando era aún un cadete, acompañé a un inspector a un buque en el que ni siquiera el bote salvavidas se encontraba operativo”.

Y ahora, ¿qué?

La OIT, junto a sus mandantes, seguirá trabajando en su Plan de Acción quinquenal, con el fin de lograr una ratifica-





>> ción rápida y generalizada, así como una aplicación efectiva, del CTM, 2006. Éste entrará en vigor 12 meses después de que sea ratificado, al menos por 30 Estados miembros de la OIT, con un porcentaje total mínimo del 33% del tonelaje bruto mundial de embarcaciones. Hasta la fecha, ha sido ratificado por tres grandes Estados de abanderamiento que concentran casi el 20% del tonelaje bruto mundial y, además, muchos otros países han tomado medidas encaminadas a su ratificación. La aprobación de las directrices de control de los Estados de abanderamiento y del puerto el mes pasado en Ginebra se consideró un notable paso adelante en esta dirección.

“El CTM se diseñó expresamente para constituir un instrumento jurídico de aplicación global, fácil comprensión, actualización sencilla y aplicación uniforme que, tras su entrada en vigor, representará uno de los pilares principales del régimen internacional de regulación del transporte marítimo de calidad”, señala Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.

“Cuando consideramos el ámbito marítimo desde la perspectiva de los inspectores, podemos observar aún a gente de mar que realiza su labor en buques peligrosos, que causan contaminación, y en condiciones de vida y de trabajo sustancialmente inferiores a lo dispuesto en las normas internacionales básicas. Confío en que las nuevas directrices de la OIT sobre inspección por parte del Estado de abanderamiento, y

las disposiciones afines relativas a los funcionarios de control de los Estados del puerto, combinadas con el Convenio sobre trabajo marítimo, 2006 subyacente, permitan abordar estos retos y establecer un rumbo seguro hacia el futuro”.

(Al no ser que se indique lo contrario, todas las fotos son de ©OIT/M. Crozet)



Cleopatra Doumbia-Henry, Directora del Departamento de Normas Laborales Internacionales de la OIT

Informe sobre el trabajo en el mundo 2008

Desigualdades de renta en la era de la globalización financiera

GINEBRA – A pesar del enorme crecimiento económico que ha creado millones de puestos de trabajo nuevos desde comienzos del decenio de 1990, la desigualdad en los ingresos ha crecido de manera espectacular en casi todas las regiones del mundo y se espera que aumente debido a la actual crisis financiera mundial, según un estudio nuevo¹ publicado por el Instituto Internacional de Estudios Laborales (IILS), sección de la OIT dedicada a la investigación. Raymond Torres, Director del Instituto, afirma que la promoción de la Agenda de Trabajo Decente ayudará a hacer frente a las consecuencias sociales de la crisis.

La crisis financiera afecta al mundo del trabajo...

La crisis financiera que se fue desarrollando durante el último año y estalló en agosto representa una de las mayores amenazas para la economía mundial en la historia moderna. La crisis del crédito y el colapso del mercado de valores comienzan a afectar las decisiones de inversión de las empresas, así como los ingresos de los trabajadores y el empleo. Algunas economías desarrolladas están prácticamente en recesión y el desempleo está aumentando. El crecimiento económico de las economías emergentes y de los países en desarrollo ha disminuido, en algunos casos de manera significativa.

Los esfuerzos para superar la crisis actual son, por supuesto, bienvenidos, y en principio, deberían ayudar a evitar otra Gran Depresión. Pero si bien las medidas de rescate del sector financiero son importantes, también lo es abordar la dimensión estructural de la crisis. Como muestra este *Informe sobre el trabajo en el mundo*, el incremento en la desigualdad de ingresos que se produjo antes de la crisis es especialmente relevante en este aspecto.

...y se produce cuando la desigualdad de ingresos está aumentando...

Mientras el coste de las medidas para rescatar el sistema financiero recaerá sobre todos, los beneficios del precedente período de expansión estaban distribuidos de manera desigual.

Entre principios de los años 90 y mediados de los 2000, cerca de las dos terceras partes de los países sobre los que hay datos disponibles, el ingreso total en los hogares de altos ingresos se expandió con mayor rapidez que

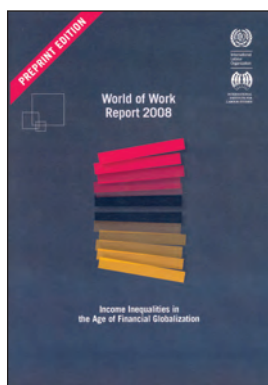


© M. Crozet/OIT

el de los hogares con bajos ingresos. En otras dimensiones de la desigualdad de ingresos se observan tendencias similares, por ejemplo los ingresos de la mano de obra frente a los beneficios, o los altos salarios frente a los sueldos de los trabajadores pobremente retribuidos. En 51 de los 73 países sobre los que existen datos, el porcentaje de salarios en el total de ingresos ha disminuido en las últimas dos décadas. Además, durante el mismo período, la brecha entre el 10% de los asalariados con ingresos más altos y el 10% con los más bajos aumentó en el 70% de los países sobre los que hay información.

¹ *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la globalización financiera.* ISBN 978-92-9014-868-5. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2008.





Este fue un período de crecimiento económico relativamente rápido y de sostenida creación de empleo. En 2007, el empleo mundial fue casi un tercio superior que en 1990. En resumen, los ingresos del período de expansión, que finalizó en 2007, beneficiaron más a los grupos de altos ingresos que a los de ingresos medios y bajos.

... a un ritmo que probablemente ha sido excesivo

Una mayor desigualdad de ingresos puede ser útil, pues puede estar relacionada con mayores retribuciones al esfuerzo en el trabajo, a la innovación y al desarrollo de cualificaciones. Lo cual mejoraría las perspectivas económicas para todos, ricos y pobres. Al contrario, una diferencia más reducida en los ingresos podría afectar las perspectivas laborales, por ejemplo porque el mercado laboral no sería lo suficientemente atractivo para algunos trabajadores. Además, una desigualdad demasiado pequeña de los ingresos podría debilitar los incentivos para asumir riesgos o invertir en capital humano y, por lo tanto, afectaría de manera negativa las perspectivas de crecimiento económico.

Sin embargo, existen casos en los que una mayor desigualdad en los ingresos sería socialmente perjudicial y económicamente problemática.

Los estudios muestran que el conflicto social crece cuando se percibe que las desigualdades aumentan de manera excesiva. El apoyo de la sociedad a las políticas que favorecen el crecimiento disminuiría si los grupos de trabajadores con bajos ingresos y la clase media

perciben que estas políticas hacen poco para mejorar su situación o la de sus familias, mientras que benefician a los grupos de altos ingresos. Las encuestas apuntan a una disminución de la tolerancia entre los entrevistados sobre la creciente desigualdad.

El informe muestra además que, antes de la crisis financiera, ya había señales que sugerían que las tendencias de la desigualdad de los ingresos eran insostenibles. Frente a la fuerte moderación de sus salarios, los trabajadores y sus familias se endeudaron cada vez más para poder hacer frente a sus decisiones de inversión inmobiliaria, y algunas veces también a las decisiones relacionadas con el consumo. En algunos países esta situación sostuvo la demanda de los hogares y el crecimiento económico, y fue posible gracias a las innovaciones financieras. Sin embargo, la crisis puesto de manifiesto los límites de este modelo de crecimiento.

Por lo tanto, es fundamental para quienes están a cargo del diseño de políticas, garantizar que la desigualdad de los ingresos no aumente en exceso. Al mismo tiempo, cualquier acción en este ámbito debería tener en cuenta la necesidad de contar con un empleo sostenible. El informe muestra que es posible alcanzar tanto el objetivo del empleo como el de limitar desigualdades excesivas.

Los modelos de desigualdad reflejan, en primer lugar, un proceso de globalización financiera que ha intensificado la inestabilidad económica...

El Capítulo 2 del informe muestra que la globalización financiera –consecuencia de la desregulación de los flujos internacionales de capitales– es una causa importante de la desigualdad de ingresos.

Se esperaba que la globalización financiera ayudaría a mejorar la asignación de los ahorros y, por lo tanto, estimularía el crecimiento económico, flexibilizando al mismo tiempo las restricciones del crédito y mejorando las perspectivas de ingresos de los grupos de bajos ingresos.

Sin embargo, la globalización financiera no logró contribuir al aumento de la productividad mundial ni al crecimiento del empleo. Es más, la globalización financiera ha intensificado la inestabilidad económica. En los años 90, las crisis del sistema bancario fueron diez veces más frecuentes que a finales de los turbulentos años 70.

El coste de este aumento en la inestabilidad, por lo general, lo pagan con creces los grupos de trabajadores con bajos ingresos. Experiencias anteriores sugieren que la pérdida de empleos ocasionada por las crisis del sistema financiero fue especialmente grave, con efectos más duraderos en los grupos más vulnerables. También se puede prever que el desempleo aumente como resultado de la caída de las inversiones y esto puede intensificar aún más las desigualdades de los ingresos. Es más, la globalización financiera ha reforzado la tendencia decreciente del componente salarial en la mayoría de los países. Por otra



© M. Crozet/OTI



Pensionista en su puesto del mercado, Reino Unido

© M. Crozet/OIT

parte, la globalización financiera ha tenido un efecto disciplinario sobre las políticas macroeconómicas, tanto en los países desarrollados como en los países emergentes.

Por lo tanto, en materia de políticas no es necesario ir hacia una cada vez mayor liberalización financiera pero tampoco hacia el aislamiento. Existen diversas opciones para alcanzar un “camino intermedio”. Es importante que los gobiernos consideren el impacto social de cada una de ellas. Es importante adoptar un enfoque prudente sobre la globalización financiera, en particular en aquellos países en los que los mercados financieros no están lo suficientemente desarrollados y donde los mecanismos de supervisión son débiles, como en muchos de los países en desarrollo. Pero en todos los países, es esencial reforzar el control prudencial con el objetivo de reducir la asunción de riesgos irresponsable por parte de algunos actores financieros. En realidad, existe un problema de “riesgo moral” en el hecho que estos actores perciban todos los beneficios de posiciones financieras arriesgadas, mientras que las pérdidas ocasionadas por estas operaciones son en parte transferidas a la sociedad y a los contribuyentes. La acción coordinada entre países también podría desempeñar un papel importante.

...en segundo lugar, aumentos desproporcionados en los salarios de los ejecutivos con respecto al rendimiento real de la empresa...

La evolución de la gestión global de las empresas también ha contribuido a la percepción de una excesiva desigualdad de los ingresos. Un hecho fundamental ha sido la utilización del llamado “sistema de retribución basado en el rendimiento” para ejecutivos y directores.

El resultado ha sido un excesivo aumento del salario del personal de dirección. En Estados Unidos, por ejemplo, entre 2003 y 2007, el salario de los gerentes ejecutivos creció en términos reales un 45%, en comparación con un aumento de 15% en los salarios de los ejecutivos no directivos, y un crecimiento de menos del 3% del salario del trabajador medio. Por lo tanto, en 2007 el gerente ejecutivo medio de las 15 mayores empresas de EE.UU. percibió un sueldo 500 veces más elevado que el del empleado medio de ese país, en comparación con una diferencia superior a 300 veces en 2003. Modelos similares pueden observarse en otros países como Alemania, Australia, Hong Kong (China), Países Bajos y Sudáfrica.

Más importante aún, estudios empíricos muestran efectos muy modestos, cuando existen, de estos sistemas de pago en el rendimiento de las empresas. Además, existen importantes diferencias entre países, ya que en algunos no hay relación alguna entre el pago por rendimiento y los beneficios de la empresa. Aunque es evidente la necesidad de indagar más en esta cuestión, una posible explicación de las tendencias observadas es que los ejecutivos están en una posición de negociación dominante en relación con los accionistas de las empresas, posición que ha sido facilitada por la organización institucional.

En definitiva, la evolución en los salarios de los ejecutivos puede haber ayudado a reforzar las desigualdades, siendo al mismo tiempo económicamente ineficiente. Ello sugiere un espacio para la acción política. Como prueba de ello, en la actualidad se están considerando diversas opciones de reforma, pero es demasiado pronto para evaluar los pros y contras de cada una de ellas.





© M. Crozet/OIT

...en tercer lugar, cambios institucionales y políticas de redistribución más débiles

Las políticas internas en materia laboral, social y fiscal también han contribuido a los resultados observados. Las instituciones laborales continúan desempeñando un papel redistributivo en la mayoría de los países analizados, a pesar de la disminución de la afiliación sindical documentada en el Capítulo 3. En especial, una alta afiliación sindical, una estructura más coordinada de negociación colectiva, y una mayor cobertura de los convenios colectivos, tienden a ser asociados con menores niveles de desigualdad. Sin embargo, es difícil para estas instituciones contrarrestar las tendencias mundiales que surgen de la

>> globalización. En general, parece que se ha debilitado la capacidad de negociación de los empleados, aún en países donde existe escasez de mano de obra.

Otro factor importante es el aumento de la incidencia del empleo atípico observado durante los últimos 15 años en la mayoría de los países (Capítulo 4). De hecho, los trabajos atípicos reciben remuneración mucho menor que los trabajos regulares equivalentes. Más importante aún, la transformación de los modelos de empleo puede haber contribuido al debilitamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores, en especial de los menos cualificados.

Finalmente, el régimen fiscal es cada vez menos progresivo en la gran mayoría de los países y por lo tanto menos capaz de redistribuir los beneficios del crecimiento económico. Ello refleja una reducción en los impuestos de las personas de altos ingresos (Capítulo 5). Entre 1993 y 2007, la tasa media del impuesto a las empresas (en todos los países sobre los que este dato estaba disponible) disminuyó en 10 puntos porcentuales. En el caso del impuesto sobre renta de las personas físicas, la reducción de las tasas sobre rentas altas fue de 3 puntos porcentuales durante el mismo período. El Capítulo 5 muestra además que la disminución de la progresividad de los impuestos, en general, no ha sido compensada con mejorías en las políticas sociales.

La reducción de impuestos a los ingresos o beneficios más elevados puede justificarse con el argumento de una mayor eficiencia económica. En algunos casos

puede incluso perseguir objetivos de igualdad, si el efecto contribuye a mejorar la situación de todos. Sin embargo, en otros casos esta reducción de impuestos produce resultados inferiores al nivel óptimo, incluso cuando se consideran las compensaciones en eficiencia e igualdad. Del mismo modo, una protección social más fuerte, si está bien diseñada, puede ayudar a mejorar el empleo. El informe ofrece ejemplos de estas políticas en países con diferentes niveles de desarrollo económico. La utilización de prestaciones condicionadas en efectivo es una interesante innovación en este sentido.

Es el momento de avanzar con la Agenda de Trabajo Decente.

Este *Informe sobre el trabajo en el mundo* muestra que, si las autoridades están preocupadas por la excesiva desigualdad en sus países y al mismo tiempo por mantener el empleo, tienen en sus manos una herramienta eficaz. Según el Capítulo 6, los países que tienen instituciones tripartitas relativamente fuertes, normas del trabajo y programas de protección social bien elaborados, y respecto por los derechos fundamentales de los trabajadores, progresan no sólo en términos de empleo, sino que también limitan más eficazmente la tendencia al alza de las desigualdades de los ingresos. De hecho, esta es la esencia de la Agenda de Trabajo Decente.

Avanzar con la Agenda ayudará a hacer frente a las consecuencias sociales de la crisis financiera. Y junto a la reforma de la arquitectura financiera, contribuirá además a alcanzar una economía más equilibrada y sostenible.



© M. Crozet/OIT

El Consejo de Administración de la OIT aborda la crisis económica y formula como respuestas unas políticas basada en el trabajo decente

El Consejo de Administración de la OIT, en su 303ª reunión, celebrada en noviembre de 2008, dio los primeros pasos para formular respuestas basadas en políticas de empleo y sociales a través del diálogo social, encaminadas a abordar los desafíos de la profunda crisis económica mundial. La iniciativa se produjo con el firme respaldo concedido durante la reunión a la Agenda de Trabajo Decente por José Luis Rodríguez Zapatero, Presidente del Gobierno de España; Nicolas Sarkozy, Presidente de Francia; Ban Ki-Moon, Secretario General de las Naciones Unidas, y Ángel Gurría, Secretario General de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

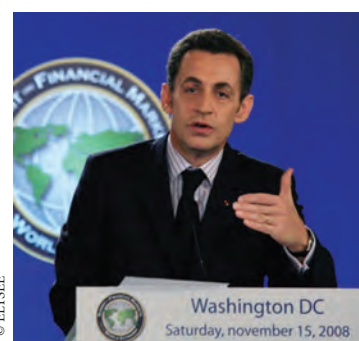
“La conclusión principal es que la Agenda de Trabajo Decente es un marco político adecuado para hacer frente a la crisis”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavía. “Contiene el mensaje poderoso de que el diálogo tripartito con las organizaciones de trabajadores y empleadores debe desempeñar un papel esencial al abordar la crisis económica y al desarrollar políticas”.

La reunión de la OIT se mientras aparecían nuevos informes sobre la agudización de la crisis. Las estimaciones preliminares de la OIT señalan que el desempleo a escala mundial podría aumentar en torno a 15-20 millones de personas hacia finales de 2009, y que el número de trabajadores pobres que viven con menos de dos dólares estadounidenses al día también podría aumentar.

“Esto exige una acción urgente”, dijeron el Presidente y los Vicepresidentes de los Trabajadores y Empleadores del Consejo de Administración de la OIT en una declaración especial sobre la crisis financiera y económica “Necesitamos medidas globales y coordi-



© M. Crozet/OIT



© ELYSÉE



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

JUAN SOMAVIA, ELEGIDO PARA UN TERCER MANDATO COMO DIRECTOR GENERAL DE LA OIT



© M. Crozet/OIT

Juan Somavía fue elegido para un tercer mandato como Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 18 de noviembre. Es el noveno Director General en los 89 años de historia de la Organización y su nuevo mandato de cinco años comenzará formalmente en marzo de 2009.

Todos los documentos del Consejo de Administración mencionados en este comunicado se encuentran en: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/gb/GBSessions/GB303/lang—en/comm1d—ALL/WCMS_098006/index.htm

>> nadas para reducir al mínimo la duración y la magnitud de la recesión de la economía mundial, así como para luchar contra las posibles consecuencias adversas en el ámbito social y acelerar la recuperación”.

La declaración identifica una serie de medidas que serían necesarias para “abordar el impacto de la crisis en la economía real y proteger a las personas, apoyar a las empresas productivas y mantener los empleos”:

- garantizar el flujo de crédito al consumo, el comercio y la inversión;
- proteger a las personas más expuestas a través de, por ejemplo, la ampliación de la protección social y las prestaciones por desempleo, o de la promoción de la formación, el reciclaje profesional y los servicios de colocación;
- apoyar a las empresas productivas, rentables y sostenibles, junto con una economía social sólida y un sector público viable, a fin de potenciar al máximo el empleo y el trabajo decente;

- garantizar que el progreso social no se vea menoscabado por la crisis actual;
- desarrollar una cooperación estrecha entre la OIT y sus mandantes tripartitos con el sistema multilateral para apoyar a los países en la aplicación de medidas para hacer frente a la crisis, y
- mantener la ayuda al desarrollo como mínimo en los niveles actuales y proporcionar líneas de crédito y apoyo adicionales para permitir que los países con bajos ingresos puedan amortiguar la crisis.

“Ahora disponemos de una orientación clara sobre cómo avanzar hacia el futuro”, dijo Juan Somavía. “Lo haremos ampliando el trabajo de la OIT dando respuestas para combatir las consecuencias laborales y sociales de la crisis, apoyando a los mandantes de la OIT en la formulación de respuestas y trabajando con el sistema multilateral, incluido el G-20 y las instituciones financieras internacionales”.

Trabajo decente

Las reuniones internacionales destacan el creciente “movimiento global a favor del trabajo decente”

Este otoño se celebraron importantes reuniones internacionales en Oslo, Monrovia y Nueva York para debatir cómo en que el trabajo decente puede convertirse en una realidad en todo el mundo. En una reunión en Oslo, Noruega, el 5 de septiembre, el Director General de la OIT, Juan Somavía, realizó un

llamamiento a favor de una globalización sostenible que ofrezca trabajo decente, al mismo tiempo que los participantes de alto nivel de una reunión celebrada en Monrovia, Liberia, el 10 de septiembre, solicitaron a los países africanos y a los interlocutores en el ámbito del desarrollo que hagan del trabajo decente “una realidad en África”. En la reunión en Nueva York, por otro lado, los participantes se refirieron a los desafíos a los que ha de hacer frente los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

En la reunión de Oslo, organizada conjuntamente por el Gobierno de Noruega y las organizaciones nacionales de trabajadores y de empleadores, Juan Somavía previno de una reacción violenta contra lo que denominó “una globalización injusta, insostenible y desequilibrada”, e hizo un llamamiento para lograr una “mayor coherencia política en apoyo de la justicia social para una globalización equitativa”.



Somavía calificó los niveles actuales de pobreza de “muy preocupantes y una dura crítica al modelo actual de globalización”, y agregó que “la coherencia política necesaria para alcanzar una justicia social para una globalización equitativa requiere del liderazgo de sindicatos, empleadores y políticos”.

“Veo que el movimiento global sobre el trabajo decente está creciendo”, dijo. “Espero que esta conferencia marque un punto de inflexión en la esfera de coherencia política a escala nacional e internacional”.

Juan Somavía fue uno de los ponentes de la sesión inaugural de la conferencia internacional, que contó también con la presencia de Pascal Lamy, Director General de la Organización Mundial de Comercio (OMC) y de Mary Robinson, Presidenta de Ethical Globalization Initiative. La reunión estuvo presidida por Jonas Gahr Støre, Ministro noruego de Asuntos Exteriores.

Una semana después, en la reunión de alto nivel de Monrovia se pidió el establecimiento de alianzas estratégicas sobre el trabajo decente en África.

“Tengo la esperanza de que (...) el trabajo decente, como concepto, se convertirá en una realidad visible” en Liberia y en África, declaró la Presidenta de Liberia, Ellen Johnson Sirleaf, en su alocución inaugural del seminario de dos días organizado por el Ministerio de Trabajo de Liberia, en asociación con la organización internacional “Realising Rights (RR): The Ethical Globalization Initiative” y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Foro de alto nivel de Monrovia cubrió una amplia gama de temas, entre ellos la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, además de iniciativas nuevas para la Agenda de

Trabajo Decente en África para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).”No hay paz duradera sin trabajo”, resaltó Mpenga Kabundi, Vicedirector Regional de la OIT para África, y llamó la atención sobre los “trabajos decentes para una sociedad justa y una vía sostenible de salida de la pobreza”.

En Nueva York, Mary Robinson y el Director General intervinieron en un foro de alto nivel a finales de septiembre para reclamar mayor atención a la necesidad de aumentar el apoyo mundial a los programas y políticas de trabajo decente, como paso clave para lograr los ODM.

Mary Robinson dijo: “Los pobres trabajan, pero tienen muchas barreras. Los trabajadores pobres no tienen un sistema que trabaje por ellos, no tienen acceso a la justicia y no tienen los apoyos necesarios”.

Juan Somavía añadió: “Queremos que los ODM funcionen y no lo están haciendo. Podrían funcionar si se prestara mayor atención al componente relativo al trabajo en las políticas de reducción de la pobreza”.

La iniciativa *Working out of Poverty* (Superar la pobreza mediante el trabajo) se lanzó a comienzos de septiembre en Oslo con un encuentro sobre la coherencia de las políticas comerciales y el empleo organizado por el Gobierno de Noruega y el *Financial Times*, que reunió a representantes de organizaciones internacionales, ONGs, organizaciones empresariales y sindicatos, así como dirigentes políticos y representantes del mundo académico. A continuación tuvo lugar un diálogo entre las diversas partes interesados en Monrovia sobre la provisión de más empleos, y más decentes, en África en toda una serie de sectores económicos.

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

Cambio climático

Un nuevo informe de la OIT resalta las iniciativas para crear millones de “Empleos Verdes”

GINEBRA – Los esfuerzos realizados para combatir el cambio climático ya han conducido a la creación de nuevos empleos en numerosos sectores y economías, según se afirma en el informe *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world* (Empleos verdes: hacia el trabajo decente en un mundo sostenible con bajas emisiones de carbono), publicado en septiembre.



© UN >>



© UN

>> El informe fue encargado y financiado por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA), en el marco de la iniciativa conjunta “Empleos verdes” del PNUMA, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), que juntas representan a millones de empleadores y trabajadores en todo el mundo. Fue elaborado por el Worldwatch Institute con asistencia técnica del Cornell University Global Labour Institute.

El informe alerta de que el proceso de cambio climático actual seguirá teniendo efectos negativos sobre los trabajadores y sus familias, en especial sobre aquéllos cuyo modo de vida depende de la agricultura y el turismo. Las medidas para combatir el cambio climático, además de para abordar sus efectos, deben diseñarse para que generen trabajo decente.

Aunque el informe es en general optimista sobre la creación de nuevos empleos para abordar el cambio climático, también alerta de que muchos de estos trabajos pueden ser “sucios, peligrosos y difíciles”. Las áreas que despiertan preocupación –en especial, aunque no exclusi-

vamente en las economías en desarrollo– incluyen la agricultura y el reciclado, en las que es necesario modificar con rapidez situaciones de bajos salarios, inseguridad de los contratos de trabajo y exposición a materiales peligrosos.

El informe dice además que se crean muy pocos empleos verdes para los más vulnerables, es decir, los trabajadores pobres (43% de la población activa mundial) con ingresos tan bajos que no les permiten a ellos ni a sus familiares superar el umbral de la pobreza de 2 dólares por persona al día, o los cerca de 500 millones de jóvenes que buscarán trabajo en los próximos 10 años.

El informe hace un llamamiento para lograr “transiciones justas” para los afectados por el cambio a una economía verde y para los que deben también adaptarse al cambio climático, facilitando el acceso a economías alternativas y oportunidades de empleo para empresas y trabajadores. De acuerdo con el informe, es esencial establecer un diálogo social entre gobiernos, trabajadores y empleadores, no sólo para aliviar las tensiones y respaldar unas políticas ambientales, económicas y sociales mejor informadas y más coherentes, sino también para involucrar a los interlocutores sociales en el desarrollo de las mismas.

“Una economía sostenible no puede continuar externalizando los costes ambientales y sociales. El precio que la sociedad paga por las consecuencias de la contaminación o las enfermedades debe reflejarse en los precios del mercado. En consecuencia, los empleos verdes deben ser trabajo decente”, sostiene el informe. El informe subraya que el logro de un nuevo acuerdo sobre el clima más exhaustivo y decisivo, cuando los países se reúnan para la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el clima, que se celebrará en Copenhague a finales de 2009, será vital para la aceleración del crecimiento de los empleos verdes.

Para más información, véase www.ilo.org, con el texto completo del informe, comunicado de prensa ILO/08/40, material en vídeo y más información sobre la iniciativa de la OIT Empleos verdes.

Inspección de buques Directrices para el sector marítimo

GINEBRA – Más de 300 representantes de alto nivel de gente de mar y armadores, junto con gobiernos, se reunieron en Ginebra entre el 15 y el 26 de septiembre para discutir las directrices acerca de las inspecciones sobre el aban-

deramiento y las condiciones laborales de los marineros a bordo de los buques, de conformidad el Convenio sobre trabajo marítimo (CTM) adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en febrero de 2006.

El Director General de la OIT, Juan Somavía, dijo que con esta adopción “se hacía historia del trabajo” para los más de 1.200 millones de trabajadores del mar que hay en el mundo. Dos años después, el CTM ha sido ratificado por tres de los principales Estados del pabellón, que representan casi el 20% del tonelaje bruto mundial, y hay en curso muchas más ratificaciones y acuerdos del sector. El pasado septiembre se presentó un plan de acción quinquenal de la OIT diseñado para su entrada en vigor en 2011, con dos importantes reuniones tripartitas de expertos, una para la elaboración de pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón y otra para la elaboración de pautas destinadas a los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones.

El creciente número de buques detenidos en muchos puertos de todo el mundo demuestra la necesidad permanente de instaurar un sistema global de inspecciones regulares de puertos... En la Unión Europea, por ejemplo, el número de detenciones ha aumentado por segundo año consecutivo: de 944 en 2005 a 1.174 en 2006 y 1.250 en 2007.

Los debates sobre las pautas se realizaron en dos sesiones. En la primera, los días 15 a 19 de septiembre, se adoptaron pautas para las inspecciones por el Estado del pabellón y se centró en cuestiones como qué comprobaciones exactamente deben realizarse para

garantizar el cumplimiento con los requisitos; qué pruebas exigirá el inspector para certificar el cumplimiento en las distintas áreas de inspección, y qué medidas deben considerarse en caso de incumplimiento.

La segunda sesión, los días 22 a 26 de septiembre, se adoptaron pautas destinadas a los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones de conformidad con el CTM. Las inspecciones por parte del Estado rector del puerto a los buques extranjeros que visitan el puerto del país en cuestión se realizan para reforzar las inspecciones por parte del Estado del pabellón, y también para proteger a los armadores que cumplen las normas del CTM 2006 contra la competencia desleal por parte de los barcos con niveles de cumplimiento más bajos.

El CTM 2006 entrará en vigor 12 meses después de la ratificación de al menos 30 Estados miembros de la OIT con una cuota total de al menos el 33 % del tonelaje bruto mundial. Hasta el momento lo han ratificado Liberia, las Islas Marshall y Bahamas. En conjunto, representan casi el 20 % del tonelaje bruto mundial. Muchos otros países de todas las regiones han adoptado medidas para la ratificación. En junio de 2007, el Consejo de la UE adoptó una decisión por la que se autoriza a todos los Estados miembros a que ratifiquen el CTM 2006 en beneficio de la Comunidad Europea antes del 31 de diciembre de 2010.



© M. Crozet/OIT

PLANETA TRABAJO

Lo que dice la prensa



A job seeker searches for employment opportunities

Financial crisis could cost 20 million jobs by end 2009

Oct 20, 2008

GENEVA (AFP) — The financial crisis could lead to record global unemployment with 20 million more people out of work by the end of 2009, International Labour Organization chief Juan Somavia warned Monday.

Estimates from the ILO indicate that the "number of unemployed could rise from 190 million in 2007 to 210 million in late 2009," said Somavia, marking the "first time in history that we pass 210 million."

The population of working those on two dollars a day

But Somavia said these current economic contrac

Thousands of jobs have banks collapse or are for

But the ILO said the axe construction, the automot the financial storm.

Somavia, who had earlier simply a crisis on Wall Str for working families and th



PRIMER DIARIO PÚBLICO Tomada de la edición impresa del 24 de octubre del 2008

Crisis genera desempleo a nivel mundial

Según la Organización Internacional de Trabajo, más de 20 millones de personas perderán sus empleos hasta finales de 2009.



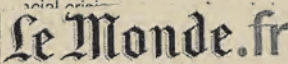
U.N.: Global unemployment rolls to grow by 20M

Some 20 million people are expected to lose their jobs because of the global economic crisis, according to the U.N.'s International Labour Organization.

Director-General Juan Somavia says in a statement that "the number of working poor living on less than a dollar a day could rise by some 40 million — and those at \$2 a day by more than 1 million."

The ILO forecasts that the total number of unemployed persons will hit 210 million late next year.

are the Chrysler LLC., la tercera mayor automotriz de Estados Unidos, anunció que eliminará 1.825 empleos en una planta de ensamblaje y de una fábrica a causa de la crisis global y la reducción de las ventas.



Il faut sauver l'économie réelle

Au-delà de l'urgence, il est vital de retrouver un équilibre qui préserve la production et les personnes

La crise actuelle a durement frappé le secteur financier. C'est est-il des retombées pour les personnes et l'économie réelle? Nous méconnaissons la gravité de cette crise et sa durée. Mais nous savons que si nous ne parvenons pas à agir de manière décisive, les conséquences pour des millions de personnes et leurs conditions de vie et de travail seront terribles.

Dans l'urgence, des propositions ont été faites pour une meilleure régulation financière et un mécanisme de surveillance globale plus efficace. Mais nous devons nous projeter au-delà des marchés financiers. La crise ne sévit pas seulement à Wall Street mais dans les rues du monde entier.

Le monde a besoin d'un plan de sauvetage économique pour toutes celles et ceux qui travaillent, investissent et assurent le fonctionnement de l'économie réelle. Avec des règles et des politiques favorables au travail décent et aux entreprises productives. Avec le rétablissement du lien entre productivité et salaires, entre croissance et développement. Les gens doivent retrouver confiance en une économie qui fonctionne aussi pour eux. Ce message est urgent.

L'Organisation internationale du travail a réalisé une première estimation de l'impact de la crise sur la vie quotidienne des gens à tous les niveaux de la société. Le nombre global de chômeurs pourrait augmenter de 20 millions d'ici à la fin 2009, dépassant le seuil des 200 millions de chômeurs dans le monde pour la première fois dans l'histoire. Les personnes qui travaillent dans la construction, l'automobile, le tourisme, la finance, les services et l'immobilier seront les premiers touchés.

Qui plus est, le nombre de personnes au



22/10/2008

Asean jobless rate may rise in 2009, ILO says

SINGAPORE — Slowing growth in Southeast Asian nations may boost unemployment and hurt the region's competitiveness, the International Labor Organization (ILO) says. Unemployment in the 10-member Association of Southeast Asian Nations, or Asean, may rise to 6.2 percent in 2009, from 5.7 percent last year, the group said in a report. Productivity needs to be increased as China's output per worker overtakes those in Southeast Asia, and the gap with India narrows, the report said. "Relying on exports and foreign investment increases Asean's vulnerability to a prolonged global slowdown," said Gyorgy Sziraczki, senior economist at the ILO. "Improving labor productivity and the social aspects of regional integration will be essential if we are to protect recent economic gains, ensure stability and continue development." Bloomberg

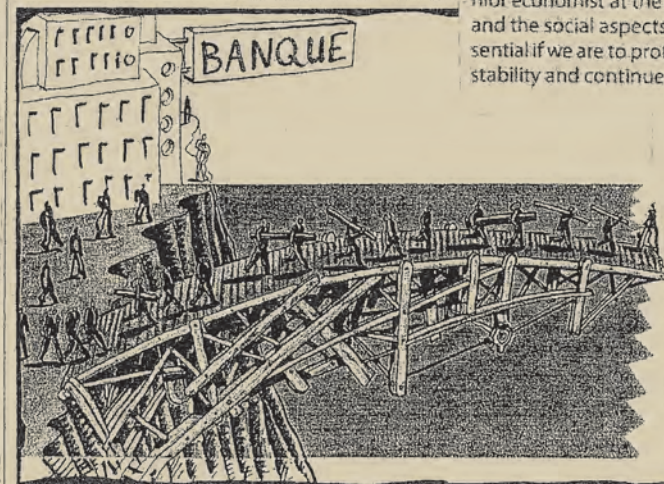


La crise va créer 20 millions de chômeurs

La crise financière risque d'augmenter le nombre de chômeurs de 20 millions dans le monde. Il pourrait atteindre 210 millions de personnes fin 2009, craint Jean Somavia, le directeur du Bureau international du travail (BIT). Lequel réclame «une action rapide» des gouvernements pour prévenir une crise sociale sévère.



Reconstruction par Nicolas Vial



Любям нужна уверенность: пора спасать реальную экономику — Генеральный директор МОТ Хуан Сомавия

ЖЕНЕВА, 12 ноября. КАЗИНФОРМ — Финансовый кризис шагает по планете, вовлекая в свою орбиту все больше государств земли. Что может и должно противопоставить человечество прожорливому «монстру»? Предлагаем вниманию читателей эксклюзивную статью (только для Казинформа) Генерального директора Международной организации труда Хуана Сомавия, в которой предлагаются некоторые пути выхода из кризиса.



حان الوقت
لقتصاد الحقيقي وإعادة الثقة

يقلم خوان سومافيا

تمة الرأفة القطاع المالي بشدة، ولكن ماذا عن الحقيقي؟

تعلم مدى الأزمة المالية الراهنة وخطورتها، إلا أننا إذا فلتنا من العمل لشكل حاسم وقاطع، فإن أثرها المدمر وتراكمها على حياة ملايين الناس وظروف

من أجل الوصول إلى أمنت رقابية عالمية وادوات أفضل من تدفقات وموازن هو بمثابة خطوة توجب علينا الوصول في غضوننا إلى ما هو أبعد فالمسألة ليست مجرد أزمة في السوق المالية تة من شأنها أن تصيب الجميع.

These images are reproduced here for strictly non-commercial purposes.



Asahi Shimbun
21 October 2008

Financial crisis could increase global unemployment by 20 million, says ILO

失業者「2」 (Parilli) 飯竹
「(ILO) は」 20
「の影で」 世界
「万の人」 増える
「表した」 各
「つ連し」 強
「ある」と 強

Unemployment could hit 210m in 2009
By Frances Williams in Geneva
Published: October 21 2008 04:40 | Last updated: October 21 2008 04:40

Global unemployment could rise by 20m as a result of the slowdown in the world economy caused by the financial crisis, the International Labour Organisation said on Monday.

Based on the IMF's revised forecasts for world economic activity this year and next, the ILO said preliminary estimates suggested the number of unemployed could rise from 190m in 2007 to 210m in late 2009.

Juan Somavia, ILO director-general, said the forthcoming summit on the financial crisis called by US President George W. Bush and French President Nicolas Sarkozy should focus on "protecting and promoting sustainable enterprises and decent work opportunities".



Mardi 21 octobre 2008

Citation du jour



«C'est la première fois dans l'histoire que l'on dépassera les 210 millions de chômeurs»

Juan Somavia
La crise financière risque d'augmenter de 20 millions le nombre de chômeurs dans le monde, qui pourrait atteindre un record historique fin 2009, a prévenu lundi le directeur général du Bureau international du travail (BIT).



Fed chief backs US spending plan

22/10/2008

Fed chief backs US spending plan

WASHINGTON, Oct. 21 (AFP) - The head of the Federal Reserve Ben Bernanke backed a stimulus plan for the flagging US economy on Monday as stock markets world-wide bounced back from recent lows. Saying the US economy risked a "protracted slowdown," Bernanke said US lawmakers were right to consider a second stimulus plan this year as activity slows across the country. His endorsement came after a forecast that the financial crisis could push worldwide unemployment to a record high and as new bank rescue efforts were unveiled in France and Sweden. "With the economy likely to be weak for several quarters and with some risk of a protracted slowdown, consideration of a fiscal package by the Congress at this juncture seems appropriate," he told a House of Representatives budget committee. He was asked to say if the US economy was in recession, but replied only that there was a "very serious slowdown in the economy which has very serious consequences for the public." The fallout for workers was made clear in the report by the International Labour Organization (ILO) which warned of a 20-million rise in the number of unemployed worldwide by the end of 2009. Estimates from the ILO indicate that the "number of unemployed could rise from 190 million in 2007 to 210 million in late 2009," said

दैनिक जागरण

दो से दुनियाभर में दो करोड़ नौकरियां जाएंगी

(जेनेवा)। संयुक्त राष्ट्र अर्थ संस्थान (आईएमएफ) का मानना है कि वैश्विक स्तर पर खड़े भंडे के कारण अगले साल से अंत तक दुनियाभर में दो करोड़ नौकरी के लिए मौकामों की जोखिमपूर्वक आइएलओ का कहना है कि अधिक नौकरियों निर्माण, स्थल सस्टेन, विशेष तौर पर अर्थ संस्था में बना है। इसका अर्थ खराबकर उन क्षेत्रों पर बढ़ेगा-जिनकी आर्थिक संरक्षण के मुद्दा कोष के अनुमान पर निर्भर है।

एक कहना है कि यदि अंतरराष्ट्रीय स्तर कोष अनुमान में कटौती की जाती है तो और भी बड़ा नुकसान हो सकता है। आईएमएफ के महासंचालक जॉन स्टीफेंस का कहना है कि हमें इस आर्थिक संकट के बीच इस बात पर बचाव की जानी चाहिए कि इस संकट का लोकोपी नौकरियों पर प्रभाव अंशकतः पर क्या अर्थर बचने सके।



**Arbeitsmarkt
Finanzkrise könnte 20 Millionen Jobs kosten**



21. Oktober 2008 Die globale Finanzmarktkrise wird die Zahl der Arbeitslosen nach Einschätzung der Vereinten Nationen weltweit auf 210 Millionen steigen lassen. In dieser neuen Zahl enthalten sind nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mindestens 20 Millionen Menschen, die ihre Arbeit zwischen jetzt und Ende 2009 verlieren werden. Besonders betroffen seien das Gesundheits- und der Finanzsektor sowie die

El País

Crisis dejará otros 20 millones de desempleados

Agencia AP
Plan de rescate no debe ser sólo para bancos: OIT. Gobierno pide al Emisor bajar tasas de interés.

La crisis financiera mundial provocará un incremento del desempleo y 210 millones de personas en el planeta carecerán de trabajo a fines del próximo año, su mayor nivel en la última década, informó la Organización Internacional del Trabajo.

La nueva cifra incluirá por lo menos 20 millones de personas que perderán sus empleos entre este mes y fines del 2009.



Page last updated at 17:03 GMT, Monday, 20 October 2008 18:03 UK

E-mail this to a friend | Printable version

World jobless 'to add 20 million'

The global financial crisis will add at least 20 million extra people to the world's unemployed, a study by a United Nations agency has predicted.



There are growing signs of a global economic slowdown

This will bring the total number of people without work to 210 million by the end of next year, said the International Labor Organization (ILO).

ILO Director-General Juan Somavia said the figures showed that governments had to focus on individuals not just banks.

He called for more efforts to help those affected cope with unemployment.

'Care about people'
"We thought it was not good to talk about the financial crisis exclusively in financial terms," said Mr Somavia.

"We have to talk about the financial crisis in terms of what happens to people and in terms of what happens to jobs and enterprises."

"If we have enough resources to pump into the market not the moment to say, 'Yes, but we don't have the money'."

dinsdag 21 oktober 2008



Over een jaar zijn mogelijk 20 miljoen mensen hun baan kwijt

BRUSSEL (BELGA, ANP) - De financiële crisis kan tegen volgend jaar voor een recordaantal werklozen zorgen.

Dat heeft Juan Somavia, de directeur-generaal van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO, maandag gezegd op een persconferentie. Het totale aantal werklozen zou volgens schattingen van de ILO en het Internationaal Monetair Fonds (IMF) wereldwijd van 190 miljoen in 2007 tot 210 miljoen mensen tegen eind 2009 oplopen.

RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

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



© M. Crozet/OIT

Compromiso con el trabajo decente en Argentina

■ El Gobierno argentino, representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y la OIT han firmado un memorando de entendimiento para poner en marcha un Programa Nacional de Trabajo Decente en Argentina para el periodo de 2008-2011. “El trabajo decente dejará de ser un eslogan para ser una idea asumida por el conjunto de la sociedad”, dijo el Ministro de Trabajo argentino, Carlos Tomada, durante la ceremonia de la firma.

El Programa Nacional de Trabajo Decente tendrá las prioridades siguien-

te: relacionar las políticas laborales nacionales con las políticas que repercutan en la cantidad y la calidad de creación de empleo; mejorar las condiciones de empleo y empleabilidad, subrayando la promoción del trabajo decente para los jóvenes y el desarrollo económico local; contribuir a la prevención y la erradicación del trabajo infantil; ampliar la cobertura de la protección social; fortalecer el diálogo social para ayudar a los mandantes a promover las dimensiones del trabajo decente en las políticas sociolaborales, y contribuir a la eliminación de la economía informal y del empleo no registrado.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina de la OIT en argentina, en buenosai@oit.org.ar

El trabajo decente y el desarrollo humano en Brasil

■ La experiencia reciente de Brasil muestra que el crecimiento económico

es necesario, pero no suficiente para promover el desarrollo humano. Éste es el mensaje de un informe publicado el pasado septiembre por la OIT, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

“El énfasis en la generación de puestos de trabajo puede contribuir de modo significativo a elevar el nivel de desarrollo humano, en especial cuando va asociada a otras dimensiones del trabajo decente: ausencia de trabajo infantil o forzoso; nivel adecuado de remuneración; protección social; derechos en el trabajo, incluidas la libertad sindical y la negociación colectiva”, sostiene el informe, titulado *Empleo, desarrollo humano y trabajo decente: la reciente experiencia brasileña*.

El informe examina la evolución de 28 indicadores asociada a los cuatro pilares de la Agenda de Trabajo Decente (empleo, derechos en el trabajo, protección social y diálogo social) en Brasil entre 1992 y 2006. El resultado indica una evolución positiva en casi todos ellos, en especial, en lo que se refiere al empleo formal, el salario mínimo real, la eliminación del trabajo infantil y del trabajo forzoso, las



© OIT PHOTO



© UN

desigualdades de género y raza, aunque quede mucho por hacer en este campo.

Para más información, visite el sitio web de la OIT en Brasilia: http://www.oitbrasil.org.br/estudo_indicadores2.php

La OIT refuerza el programa de cooperación técnica con donantes multilaterales y bilaterales

■ La OIT se reunió con los principales donantes externos, gobiernos y agencias los días 21 y 22 de octubre, en un esfuerzo por potenciar el programa de cooperación técnica y aumentar la armonización de la planificación y ejecución de su programa operativo. La reunión, de dos días de duración, y tercera de una serie de encuentros anuales informales entre la OIT y sus donantes, ofreció un conocimiento más completo de la estrategia de la OIT para el desarrollo de su programa de cooperación técnica en estrecha colaboración con sus donantes.

El momento en el que se ha celebrado es de importancia excepcional, como esfuerzo coordinado y eficaz para abordar las inmediatas crisis financiera, de alimentos y de combustible. “Será muy difícil evaluar la repercusión final que tendrá la actual crisis crediticia en la economía real, en especial en los mercados emergentes. Ante la crisis actual no debemos abandonar nuestras alianzas por el trabajo decente, sino más bien redoblarlas”, añadió Juan Somavía. A lo



© M. Crozet/OIT

largo de los años, la OIT ha aumentado de manera constante el volumen de sus recursos extrapresupuestarios, que ascendían a 224 millones de dólares de Estados Unidos en 2007. Las cifras de 2008 son prometedoras, con una total de 215 millones de dólares comprometidos para octubre de 2008, en comparación con los 70 millones de dólares para el mismo periodo de 2007.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina de Cooperación al Desarrollo de la OIT en codev@ilo.org

Noruega amplía su asociación con la OIT

■ El Gobierno de Noruega ha ampliado notablemente su acuerdo de asociación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con la concesión de una nueva subvención de 100 millones de coronas noruegas (aproximadamente 18 millones de dólares) para 2008-2009. El Director General de la OIT, Juan Somavía, firmó en nuevo acuerdo con el Ministro noruego de Medio Ambiente y Desarrollo Internacional, Erik Solheim, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo Decente celebrada en Oslo el 5 de septiembre.

El nuevo programa promoverá los derechos fundamentales en el trabajo, entre ellos la libertad sindical, la negociación colectiva y la eliminación del trabajo infantil; la igualdad de género; el diálogo social; la coherencia en las políticas económicas y sociales de apoyo al trabajo decente y el reforzamiento de la inspección de trabajo. Los nuevos fondos representan un aumento superior al 40% en comparación con el programa de 2006-2007, que se añaden a los 70 millones de coronas noruegas (aproximadamente 12,6 millones de dólares) de asignación a la anterior asociación.

La IFC y la OIT trabajan juntas para mejorar las normas del trabajo en la industria textil de Vietnam

■ El pasado octubre, la IFC –miembro del Grupo del Banco Mundial– y la OIT pusieron en marcha el programa *Better Work Viet Nam* para mejorar las condiciones de trabajo de más de 700.000 trabajadores del sector vietna-

mita del vestido y estimular su competitividad internacional.

Better Work Viet Nam es el mayor de los programas por país desarrollados en el marco del programa internacional conjunto de la OIT y la IFC *Better Work*. Es una iniciativa voluntaria y de base industrial cuyo objetivo es estrechar la relación entre los compradores internacionales, las empresas locales, las organizaciones de trabajadores y los gobiernos para mejorar las condiciones de trabajo y la competitividad. El programa de Vietnam tiene también el objetivo de potenciar el rendimiento empresarial y el acceso al mercado, crear un proceso más rentable para el cumplimiento de las normas del trabajo y ayudar al Gobierno a mejorar las normas del trabajo y el desarrollo económico.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina de Diálogo, Legislación y Administración del Trabajo en dialogue@ilo.org

Lanzamiento del nuevo sitio *web* COOPAFRICA

■ El sitio *web* CoopAfrica (www.ilo.org/coopafrika), creado recientemente, ofrece información sobre el Servicio de Cooperación para África, un programa de cooperación técnica de la OIT para la promoción y el desarrollo de cooperativas en África, sobre sus socios y las áreas de trabajo, así como información sobre los países que cubre. Facilita también referencias sobre modos de financiación, publicación y herramientas; noticias y eventos relacionados con el movimiento cooperativista en África, comunicados de prensa y enlaces de utilidad. El sitio *web* está dirigido a los cooperativistas en África y otros lugares, así como al público en general.

COOPAFRICA

El Servicio de Cooperación para África – CoopAfrica forma parte de un programa más amplio de la OIT (EMP/COOP) y tiene su sede en la oficina de la OIT en Dar es Salaam. El Programa es una contribución directa a la promoción de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, que cubre en la actualidad nueve países del sur y el este de África. Tiene como objetivo global la movilización de los mecanismos de autoayuda de las cooperativas y la mejora de la gobernanza, la eficiencia y el rendimiento de éstas a fin de fortalecer su capacidad para crear empleo, acceder a los mercados, generar ingresos, reducir la pobreza, prestar protección social y dar voz y representación a la gente en la sociedad.

Para más información, véanse las páginas 46-47 anteriores

La OIT acoge favorablemente la Llamada a la Acción de Manila para proteger los derechos de las mujeres migrantes

■ El pasado septiembre, gobiernos de 38 países, sindicatos, organizaciones de empleadores, el sector privado y las organizaciones de la sociedad civil, incluidas asociaciones religiosas y de mujeres, y organizaciones internacionales y académicas, adoptaron una Llamada a la Acción de Manila para potenciar las oportunidades y proteger los derechos de las mujeres migrantes y sus familias en todo el mundo. Más

de 430 representantes respaldaron oficialmente la iniciativa en el marco de la Conferencia Internacional sobre Género, Migración y Desarrollo celebrada los días 25 y 26 de septiembre en Manila, Filipinas.

“La Llamada a la Acción de Manila es una amplia plataforma con soluciones prácticas y factibles”, declaró Linda Wirth, Directora de la Oficina Subregional de la OIT para Asia sudoriental y el Pacífico en Manila. “Se observa una gran falta de cualificación en las mujeres migrantes, que representan un elevado porcentaje de fuga de cerebros, en especial en los sectores sanitario y educativo. Hay más mujeres que hombres que son objeto de tráfico para la explotación sexual. Las mujeres se dedican sobre todo a sectores “invisibles” como el trabajo doméstico, en los que pueden encontrarse situaciones graves de abusos y explotación. Sabemos también que los hombres migrantes se enfrentan a unas condiciones de trabajo y de vida deshumanizantes en determinados sectores y casi el mismo número de hombres son víctimas de tráfico para la explotación laboral y el trabajo en régimen de servidumbre. Con frecuencia deben asumir nuevos papeles en el cuidado de la familia cuando las mujeres migran”.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina Subregional de la OIT para Asia sudoriental y el Pacífico en manila@ilo.org





■ **Salarios y horas de trabajo y precios al por menor de artículos alimenticios, 2008: Estadísticas de la encuesta de octubre de la OIT**

ISBN 978-92-2-021396-4. Ginebra, OIT, 2008. Trilingüe inglés/francés/español. 70 dólares

de Estados Unidos; 40 libras esterlinas; 55 euros; 85 francos suizos

Esta publicación trilingüe, fuente de consulta esencial para todos aquellos interesados en las condiciones de vida y de trabajo, ofrece información pormenorizada sobre salarios, horas de trabajo y precios de los alimentos. Comprende 159 ocupaciones en 49 grupos sectoriales, así como los precios al por menor de 93 artículos alimenticios, y constituye un recurso estadístico indispensable para la realización de comparaciones internacionales.

CD-ROM

ISBN 978-92-2-020175-6. Ginebra, OIT, 2008. Versión de Windows. Trilingüe inglés/francés/español.

Usuario individual: 80 dólares de Estados Unidos; 45 libras esterlinas; 65 euros; 100 francos suizos.

Varios usuarios: 120 dólares de Estados Unidos; 65 libras esterlinas; 100 euros; 150 francos suizos.

Este CD-ROM, que cubre más de 20 años de información detallada sobre salarios y horas de trabajo de determinadas ocupaciones (1983-2007), así como los precios al por menor de ciertos artículos alimenticios (1985-2007), constituye una herramienta de consulta exhaustiva y de fácil utilización. Presenta datos correspondientes a 159 ocupaciones en 49 grupos sectoriales, además de los precios al por menor de 93 artículos alimenticios.



■ **Anuario de Estadísticas del Trabajo 2008 Series temporales**

ISBN 978-92-2-021216-5. Ginebra, OIT, 2008. Trilingüe inglés/francés/español. 235 dólares de Estados Unidos; 140 libras esterlinas; 195 euros; 290 francos suizos

Desde su primera edición en 1935-1936, el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* se ha consolidado como la principal obra de referencia estadística en el mundo sobre cuestiones laborales, al reunir de forma sistemática una enorme cantidad de datos procedentes de una amplia red de fuentes de prestigio en unos 190 países. Esta nueva edición de 2008 contiene 31 cuadros correspondientes a los nueve temas principales objeto de los capítulos de la obra: población económicamente activa, empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, costes laborales, precios al consumo, lesiones profesionales y huelgas y cierres patronales.



■ **Perfiles de países**

ISBN 978-92-2-021217-2. Ginebra, OIT, 2008. Trilingüe inglés/francés/español. 160 dólares de Estados Unidos; 90 libras esterlinas; 130 euros; 200 francos suizos

Ofrece un formato en el que se muestran las últimas estadísticas disponibles (sin series tempora-

les) correspondientes a más de 200 países, áreas y territorios, e incluye también estimaciones mundiales y regionales sobre población económicamente activa, empleo y desempleo.

CD-ROM

ISBN 978-92-2-121219-5. Ginebra, OIT, 2008. Versión de Windows, sólo inglés.

Usuario individual: 235 dólares de Estados Unidos; 140 libras esterlinas; 195 euros; 290 francos suizos.

Varios usuarios: 350 dólares de Estados Unidos; 210 libras esterlinas; 290 euros; 435 francos suizos.

Este CD-ROM contiene la serie temporal completa correspondiente a las estadísticas que figuran en el *Anuario de Estadísticas del Trabajo, series temporales*; las estadísticas más recientes disponibles se refieren en *Perfiles de países*; diez volúmenes de la serie *Fuente y métodos: estadísticas del trabajo*, que complementan las explicaciones dadas en las tablas del *Anuario*; y proporciona acceso a toda una gama de datos no incluidos en las versiones impresas.



■ **Collected publications on HIV/AIDS and the world of work**

CD-ROM. ISBN 978-92-2-021477-0. Ginebra, OIT, 2008. 50 dólares de Estados Unidos; 25 libras esterlinas; 30 euros; 50 francos suizos

Este CD-ROM de gran valor y amplio alcance, contiene un conjunto de publicaciones del Programa de la OIT sobre el VIH/SIDA y el Mundo del Trabajo como: *Saving lives, protecting jobs, HIV/AIDS and the world of work*, Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo 2009; *The ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work*; *Implementing the ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the world of work*; *The workplace: Gateway to universal access*; *HIV/AIDS behaviour change communication toolkit for the workplace*; y muchos otros títulos, incluidas todas las actualizaciones hasta el final de junio de 2008. Los listados alfabéticos, los índices y los marcadores convierten este CDROM en una herramienta interactiva y fácil de utilizar.



■ **Combating forced labour: A handbook for employers & business**

ISBN 978-92-2-121712-1. Programa de Acción Especial de la OIT para Combatir el Trabajo Forzoso. Ginebra, OIT, 2008.

Con este manual se pretende atender la creciente necesidad de organizaciones patronales y empresas de todo el mundo sobre las directrices que permitan responder a las preguntas de qué es el trabajo forzoso, cómo puede afectar a las operaciones empresariales, y qué pueden hacer los agentes empresariales para abordar los problemas asociados al mismo. En siete folletos fáciles de manejar se abordan los siguientes apartados: introducción y visión general; preguntas frecuentes de los empleadores; principios rectores para combatir el trabajo forzoso; lista de comprobación y directrices para la evaluación del cumplimiento; guía para emprender acciones; consejos para emprender acciones; y estudios de caso de buenas prácticas.



■ **Creating change: A film on how the world of work is addressing HIV/AIDS with a special focus on workplace behaviour change programmes**

DVD. ISBN 978-92-2-021403-9. SHARE –

Respuestas estratégicas de las empresas al VIH/SIDA. Ginebra, OIT, 2008.

Esta película recoge historias de éxito en el tratamiento del VIH/SIDA en el lugar de trabajo, con contribuciones de Benin, Belize, Indonesia y Swazilandia. Pone de relieve el papel fundamental desempeñado por ministerios de trabajo y organizaciones de empleadores y de trabajadores en la creación de un entorno propicio mediante la consolidación del marco nacional jurídico y de formulación de políticas para el sostenimiento de las intervenciones en el lugar de trabajo. Incluye los informes *Saving lives, protecting jobs*, y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*.



■ **Getting hired: A guide for job-seekers with disabilities**

ISBN 978-92-2-120858-7. Bangkok, Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, 2008.

Esta guía se dirige a aquéllos que buscan un empleo asalariado o remunerado en el sector formal, y puede ser utilizada por personas o grupos, incluidas las organizaciones de personas con discapacidades. Asimismo, puede ser utilizada como herramienta única, o como parte de un seminario de formación. Redactada con estilo directo y fácil de leer, abunda en consejos de utilidad sobre aprendizaje en materia de puestos de trabajo y prácticas de empleo, establecer objetivos en el puesto de trabajo, encontrar y responder a vacantes de empleo, preparar documentos para la búsqueda de empleo, entrevistas de trabajo y otros muchos temas.



■ **Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific**

Editado por Sangheon Lee y François Eyraud

ISBN 978-92-2-120029-1. Tapa dura. Ginebra, OIT, 2008. Copublicación con

Chandos Publishing, Oxford, Reino Unido. 120 dólares de Estados Unidos; 59,95 libras esterlinas; 110 euros; 150 francos suizos.

Este singular estudio revisa las condiciones de empleo en Asia y el Pacífico en el contexto de la globalización y el incremento de las presiones para la flexibilización. Da enorme importancia a las experiencias divergentes de los trabajadores sobre sus condiciones de empleo (situación en el empleo, salarios/ingresos, tiempo de trabajo, organizaciones laborales y salud y seguridad). Junto con estudios temáticos relativos a las funciones de la representación de los trabajadores y la regulación laboral en la determinación de las condiciones de empleo, esta obra incluye ocho estudios

nacionales de Australia, China, Indonesia, Japón, República de Corea, Filipinas, Tailandia y Vietnam, basados en un marco de investigación común que proporciona un riguroso examen comparativo.



■ **Global Wage Report 2008/09**
Minimum wages and collective bargaining: Towards policy coherence
ISBN 978-92-2-121499-1. OIT, Ginebra, 2008.

50 dólares de Estados Unidos; 25 libras esterlinas; 30 euros; 50 francos suizos.

Se trata del primero de una nueva serie de informes de la OIT centrados en la evolución de los salarios, en el que se revisan las principales tendencias sobre su nivel y distribución en todo el mundo desde 1995. Considera los efectos del crecimiento económico y la globalización en las tendencias salariales, poniendo especial énfasis en el papel desempeñado por los salarios mínimos y la negociación colectiva, y formula propuestas para la mejora de los niveles salariales y la consecución de una distribución más equitativa. Los salarios constituyen un componente fundamental del trabajo decente, y sin embargo, existe una serie carencia en cuanto al conocimiento de esta materia de creciente importancia, que con este informe se comienza a abordar. Incluye anexos técnicos y estadísticos completos.



■ **Guiding youth careers: A handbook for those who help young jobseekers**
ISBN 978-92-2-120313-1. Manila, OIT, 2007.

Este manual se ha diseñado para su uso por asesores y profesionales de la consultoría, gerentes y resto del personal de oficinas públicas de empleo, padres, compañeros, y todos aquéllos de quienes los jóvenes que buscan empleo reciben asesoramiento profesional. Gracias a los ejemplos prácticos que incluye, así como a un verdadero conocimiento de las cuestiones tratadas, facilitará a los usuarios el asesoramiento a los jóvenes que buscan empleo, y en particular a los recién titulados, los que abandonan el sistema de enseñanza, y los que se encuentran en situación de desempleo.



■ **The promotion of sustainable enterprises**
Graeme Buckley, Michael Henriques y José-Manuel Salazar-Xirinachs
ISBN 978-92-2-121200-3. OIT, Ginebra, 2008. 50 dólares de Estados Unidos; 25 libras esterlinas; 35 euros; 50 francos suizos.

Esta obra ofrece directrices pormenorizadas sobre lo que constituye un entorno propicio para el fomento de empresas sostenibles, y señala que tal entorno combina la búsqueda legítima del lucro, con la necesidad de un desarrollo que

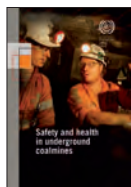
respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente. Las empresas sostenibles requieren sociedades sostenibles; la actividad empresarial tiende a prosperar allí donde prosperan las sociedades, y viceversa. El fortalecimiento de las instituciones y los sistemas de gobernanza que sirven de base a la actividad empresarial exige la adopción de nuevas formas de cooperación entre la Administración, las empresas, los trabajadores, y la sociedad en general.



■ **Pursuing Decent Work goals: Priorities for research**
Gerry Rodgers y Christiane Kuptsch
ISBN 978-92-9014-858-6. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2008.

18 dólares de Estados Unidos; 10 libras esterlinas; 13 euros; 20 francos suizos.

Esta publicación del IIEL reúne informes de la conferencia de investigación sobre "Trabajo decente, política social y desarrollo", celebrada a finales de 2006 para debatir la agenda de investigación de la Oficina Internacional del Trabajo. Basándose en diversas disciplinas, y en particular, en la economía, la sociología y el derecho, con inclusión de perspectivas mundiales y regionales, los autores de los distintos informes examinan datos, fuerzas y variables que afectan al trabajo decente, y plantean varias prioridades para el análisis y la formulación de políticas.



■ **Safety and health in underground coalmines**
Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT
ISBN 978-92-2-120162-5. OIT, Ginebra, 2008.

32 dólares de Estados Unidos; 17 libras esterlinas; 25 euros; 40 francos suizos.

Este repertorio de recomendaciones prácticas refleja los numerosos cambios acaecidos en el sector de la minería del carbón y sus plantillas, así como la evolución de las políticas de salud y seguridad en el trabajo y los instrumentos de la OIT en esta materia. Aborda asimismo la tendencia hacia plantillas menos numerosas y con mayor diversidad de destrezas, la adopción de nuevas tecnologías, y un planteamiento menos prescriptivo y de orientación más sistemática para abordar la salud y la seguridad. El repertorio expone un marco nacional en el que se especifican los papeles que deben desempeñar las autoridades competentes, los empleadores, los trabajadores y sus respectivas organizaciones. Incluye asimismo una metodología para identificar situaciones peligrosas y prevenir y minimizar riesgos, así como disposiciones concretas relativas a la seguridad de las operaciones en minas de carbón subterráneas.



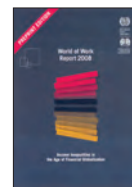
■ **Sampling for household-based surveys of child labour**
Vijay Verma
ISBN 978-92-2-121503-5. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC). Ginebra, OIT, 2008.

A fin de identificar los factores que subyacen al trabajo infantil, determinar la magnitud y la naturaleza del problema, poner de relieve sus consecuencias y procurar la sensibilización de la población son necesarias estadísticas detalladas y actualizadas sobre los niños que trabajan. Este manual aborda cuestiones de muestreo surgidas en el contexto de las encuestas sobre trabajo infantil realizadas en los hogares. En cualquier caso, muchas de las técnicas examinadas pueden resultar igualmente útiles en el diseño de encuestas más especializadas, orientadas o sectoriales sobre trabajo infantil.



■ **Work and family: Managing diversity and equality at the workplace**
CD-ROM. ISBN 978-92-2-121019-1. Ginebra, OIT, 2008.
40 dólares de Estados Unidos; 20 libras esterlinas; 25 euros; 40 francos suizos.

Este conjunto de materiales docentes sobre cuestiones relativas a la vida laboral y familiar contenido en el CD-ROM puede ser utilizado por empresas, organizaciones de empleadores y personas individualmente. Contiene una amplia gama de datos, actividades, ejemplos de buenas prácticas y otros recursos para orientar la acción y las iniciativas en materia de vida laboral y familiar. Con este conjunto de materiales didácticos se pretende ilustrar, describir y facilitar el desarrollo de iniciativas en el ámbito de la vida laboral y familiar, así como el modo en que éstas pueden transformarse en políticas empresariales y convertirse al mismo tiempo en una parte integral y compatible de una gestión empresarial competitiva y productiva.



■ **Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global**
ISBN 978-92-9014-868-5. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2008.

50 dólares de Estados Unidos; 25 libras esterlinas; 35 euros; 50 francos suizos.

Este nuevo informe del Instituto Internacional de Estudios Laborales evalúa el alcance del crecimiento de las desigualdades de renta en las dos últimas décadas y su sostenibilidad, analizando diversos factores en el trabajo, examinando la medida en que tales desigualdades pueden agravarse como resultado de la crisis alimentaria y financiera en curso, proponiendo soluciones sobre la formulación de políticas.

Véase el artículo sobre este informe en las páginas 48-51.

■ Análisis del desnivel salarial entre hombres y mujeres con un modelo de equilibrio

Graciela CHICHILNISKY
y Elisabeth HERMANN FREDERIKSEN

Según un modelo de equilibrio general de dos esferas (hogar y mercado), la productividad de la mujer en el trabajo remunerado disminuye cuantas más tareas desempeña en el hogar. Partiendo del supuesto de que las aportaciones de hombres y mujeres a las labores domésticas son complementarias, las autoras comprueban que hay múltiples equilibrios posibles. En algunos, ellos y ellas asumen estas tareas por igual y ganan salarios iguales; en otros, se las reparten de manera dispar y ganan salarios diferentes. Por otra parte, los estereotipos acerca de la productividad de las mujeres perpetúan la desigualdad. Las autoras, valiéndose de ejemplos numéricos, demuestran que hay mayor bienestar cuando los cónyuges se reparten el trabajo a partes iguales. Para terminar, exponen algunas conclusiones.

■ El trabajo informal. Dos asuntos clave para los programas políticos

David KUCERA y Leanne RONCOLATO

Los autores estudian dos cuestiones de mucho relieve que levantan cierta polémica: la índole del trabajo informal denominado «voluntario» y la tesis de que las leyes laborales fomentan indirectamente la actividad informal. Presentan un análisis crítico de las teorías al respecto y hacen un repaso muy amplio de los estudios empíricos publicados acerca de los efectos de las leyes laborales en la informalidad. También exploran la pertinencia de los cuatro objetivos del trabajo decente en las esferas del trabajo informal y del desarrollo económico, haciendo hincapié en la importancia de que se organicen los trabajadores de la economía informal y en las posibilidades reales de que lo hagan.

■ Un planteamiento estratégico de la inspección del trabajo

David WEIL

La OIT, en un informe publicado en 2006, puso de relieve los problemas con que tropezaba la inspección del trabajo en los Estados miembros, y propugnó diversas medidas para hacerla más eficaz. El autor sostiene que los organismos de inspección deben ir más allá de las peticiones de

aumento del número de inspectores, e idear una estrategia capaz de atender las quejas que les llegan y de planear y seleccionar los objetivos de sus investigaciones. Sólo así lograrán la máxima eficiencia de sus recursos, que son de por sí limitados. Para ello, su labor debe regirse por cuatro principios: establecimiento de prioridades, disuasión, perdurabilidad y actuaciones «sistémicas». En la parte de conclusiones se esbozan los requisitos que debe satisfacer una estrategia de inspección coherente.

■ Protección social en Chile: Reformas para mejorar la equidad

Carmelo MESA-LAGO

A comienzos del decenio de los ochenta, Chile fue pionero en América Latina en acometer reformas estructurales que privatizaron total o parcialmente los sistemas de pensiones y salud e inspiraron cambios similares en la mitad de la región y en otros países del mundo. Las reformas fueron implantadas sin diálogo social, redujeron la solidaridad y la equidad, y agudizaron la pobreza y la desigualdad. Los gobiernos democráticos han subsanado durante los últimos dieciocho años muchas fallas de diseño en las reformas originales de salud, pensiones y asistencia sociales. El autor analiza el progreso realizado, las inequidades sociales que persisten en cuanto a cobertura, género y financiamiento, y los retos pendientes.

■ Apuntes, debates y comunicados Normas del trabajo y complementariedad de los ordenamientos nacionales con el derecho internacional

Eric GRAVEL y Quentin DELPECH

Los ordenamientos laborales nacionales y el derecho internacional del trabajo no son ni de lejos antagónicos, pues se encuentran muy entrelazados. Prueba de ello es que algunos tribunales superiores nacionales han aplicado las normas de la OIT en varias sentencias recientes. Los autores averiguan las circunstancias en que han acaecido hechos de esta índole, así como sus consecuencias. Para ello estudian dos sentencias del Tribunal Supremo del Canadá sobre la libertad sindical y otra del Tribunal de Apelación de París sobre el contrato de trabajo, todas relativas a asuntos que fueron tratados también en el plano internacional por la OIT. Escogen países con tradiciones jurídicas

distintas, lo cual propicia el análisis de la «apropiación» del derecho internacional del trabajo por las jurisdicciones nacionales.

■ El indicador de normas del trabajo del Banco Mundial. Averiguaciones y críticas recientes

Sangheon LEE, Deirdre McCANN
y Nina TORM

Los autores reseñan las últimas novedades acerca del estudio *Doing Business* del Banco Mundial, haciendo hincapié en el indicador de las normas del trabajo: la dificultad de contratación, la rigidez de la jornada de trabajo y la dificultad y costo del despido de trabajadores. Primero pasan revista a los estudios que inspiraron la concepción del indicador y a los que lo han usado o se han visto influidos por él. Analizan después las críticas vertidas contra el mismo, y ponen de relieve los problemas conceptuales y empíricos que plantea. Por último, proponen ideas alternativas y líneas de investigación para el futuro.

■ Desigualdad y globalización financiera, en un informe que llega justo a tiempo

Patrick BOLLÉ

Presentamos una nueva publicación anual del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, el *Informe mundial del trabajo*, cuya primera entrega versa sobre las desigualdades de renta. Su aparición en plena tormenta financiera, a finales de octubre de 2008, no podía ser más oportuna: todo el planeta estaba pendiente de la crisis y preguntándose, con temor, cuáles serían su alcance, duración y consecuencias económicas y sociales. El estudio trata de los factores causantes de las desigualdades de renta, que no dejan de agravarse en el mundo. Sitúa el problema de la desigualdad en el marco de la globalización de las finanzas, el funcionamiento del mercado de trabajo, las características de los nuevos empleos y las políticas de redistribución de la riqueza.

LIBROS

■ Reassembling social security. A survey of pensions and health care reforms in Latin America, por Carmelo Mesa-Lago.

Recensión de Hedva Sarfati
ISSN 0378-5548
www.ilo.org/revue



TRABAJO DECENTE

Un mundo mejor comienza aquí



años de trabajo por la justicia social

“Trabajando para la justicia social”

es más que justo el tema de nuestro 90° aniversario.
Es nuestra evaluación del pasado y nuestro mandato
por el porvenir

Juan Somavia, ILO Director-General

Día Mundial de la Justicia Social: 20 de febrero de 2009

El primer Día Mundial de la Justicia Social, proclamado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el pasado mes de noviembre, se celebrará el 20 de febrero de 2009.

Se invita a los Estados miembros a dedicar esta jornada especial a la promoción de actividades nacionales conformes con los objetivos y los fines de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social.

El Día Mundial de la Justicia Social contribuirá a los esfuerzos de la comunidad internacional en el terreno de la erradicación de la pobreza, el fomento del pleno empleo y el trabajo decente, la igualdad de género y el acceso al bienestar social y la justicia para todos.

Los gobiernos participantes han asumido un compromiso con la creación de un marco para la acción encaminado a promover la justicia social a escala nacional, regional e internacional. Reconocen que el crecimiento económico debe promover la equidad y la justicia social y que “una sociedad para todos” ha de basarse en la justicia social y en el respeto de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales.

¿Cómo puede USTED participar? Contacte con su oficina local de las Naciones Unidas para solicitar información sobre el primer Día Mundial de la Justicia Social, o visite www.un.org.