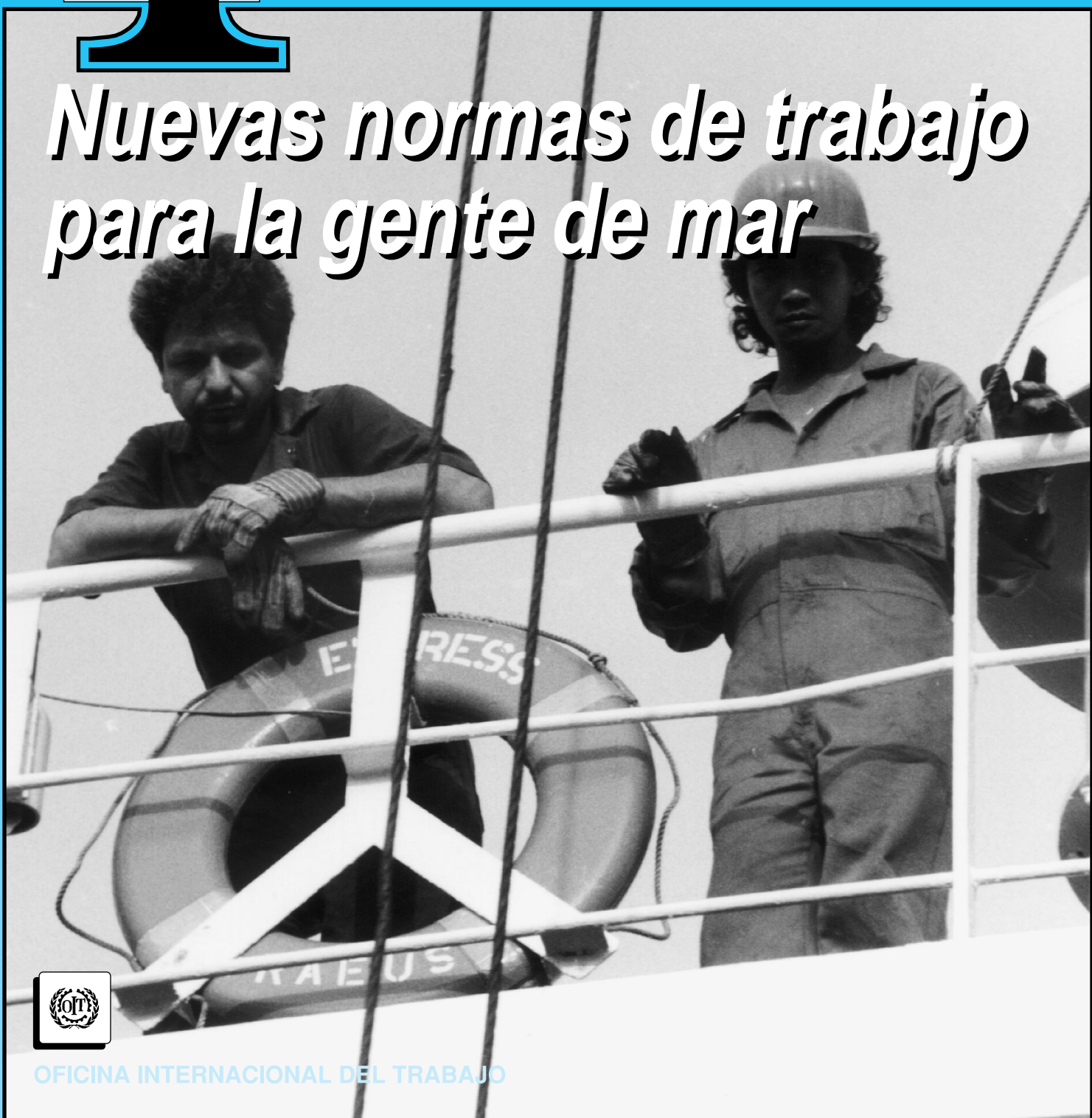


# Trabajo

REVISTA DE LA OIT

*Nuevas normas de trabajo  
para la gente de mar*



No. 18, diciembre de 1996



OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

# SUMARIO

Persiste la crisis mundial del empleo, aumentan las desigualdades en las remuneraciones .....	4
Identificación de las formas intolerables de trabajo infantil .....	6
OIT y UNICEF aúnan fuerzas contra el trabajo infantil .....	9
Foro Empresarial: respuestas a la mundialización .....	10



Empresas socialmente responsables .....	12
Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo .....	13
Reunión (Marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo: Nuevas normas de trabajo para la gente de mar .....	18
Pacto entre armadores por la seguridad .....	20

La mundialización cambia la fisonomía de las industrias textil, del vestido y el calzado .....	22
La Unión Europea pone en marcha los comités de empresa .....	27
Conciliar trabajo y asistencia a los mayores .....	29



RECORRIDO POR LOS CONTINENTES .....	17
PLANETA TRABAJO .....	26
MEDIATECA .....	30

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

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

- Jefe de edición: Gregory Härtl
- Edición alemana: Hans von Rohland
- Edición árabe: Khawla Mattar  
Oficina de la OIT en Beirut
- Edición española: Oficina de la OIT en Madrid
- Directora de producción: Kiran Mehra-Kerpelman
- Foto de portada: Jacques Maillard

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, mencionando la fuente. En tal caso se agradece el envío de ejemplares.

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

Tel. + 4122/7997912  
Fax. + 4122/7883894  
<http://www.ilo.org>

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

Impreso por FARESO, S.A. Madrid

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

## El fin de los viejos mitos: El Empleo en el Mundo 1996/97

La publicación del segundo informe anual de la OIT sobre el empleo en el mundo causó gran impacto entre los responsables de la formulación de políticas y los medios de comunicación al plantear una de las cuestiones más importantes del momento: ¿cómo se pueden invertir las tendencias negativas de los mercados de trabajo de todo el mundo y restituir el concepto de pleno empleo a su legítimo puesto en el centro de la formulación de las políticas económicas?

El informe señala que casi un tercio de la población activa mundial está desempleada o subempleada y que la tendencia de los mercados de trabajo es muy negativa en la mayoría de las regiones. El este asiático constituye la única excepción notable.

En los países industrializados, hay cerca de 35 millones de personas sin trabajo, y aún más millones de personas se aferran a puestos de trabajo precarios que apenas les reportan salarios de subsistencia. Cada vez aumenta más el número de pobres que trabajan, las desigualdades salariales se extienden y los desempleados de larga duración corren el peligro de ser expulsados del mercado de trabajo.

En la mayoría de los países en desarrollo, los trabajos de baja productividad en sectores informales siguen siendo la norma general en vez de ser una excepción. La pobreza se extiende y el subdesarrollo crónico conduce a que millones de trabajadores tengan que ganarse la vida a duras penas en tareas de baja productividad que exigen un gran esfuerzo físico.

En las economías en transición de Europa Central y Oriental, se ha disparado el desempleo, ha aumentado la pobreza y las perspectivas de una prosperidad generalizada se han alejado aún más en el horizonte.

El problema del desempleo ha alcanzado una magnitud tal que los teóricos más afamados han empezado a hablar de la era del "crecimiento sin trabajo", en la que las economías se desarrollan gracias a los avances tecnológicos y del mercado, pero sin crear puestos de trabajo ni nuevas oportunidades de obtener ingresos.

El número de despidos asociados a la reducción de empresas, junto con las nuevas formas de trabajo (a tiempo parcial, por cuenta propia, etc.), ha llevado a otros analistas a sugerir que la nueva economía mundial conducirá al "final del trabajo" tal como lo conocemos.

El informe de la OIT se desmarca de estas opiniones y las desmonta, no sólo porque están basadas en análisis superficiales y en esperanzas utópicas, sino también porque pueden distraer nuestra atención de la prioridad real, que consiste en renovar el compromiso internacional adquirido tras la segunda Guerra Mundial de alcanzar el pleno empleo.

El informe está también en desacuerdo con la solución que más se ha propuesto para los problemas del mercado de trabajo: la desregulación. Si bien reconoce que el progreso tecnológico y comercial puede conducir a una reforma selectiva de algunas prácticas de trabajo, rechaza explícitamente la presunción general de que las regulaciones sean fuentes invariables de rigidez y de que la desregulación sea, por lo tanto, la mejor solución, especialmente cuando esas regulaciones pueden aportar el beneficio de aumentar la productividad y proteger a los trabajadores.

El hilo conductor del informe Empleo en el Mundo 1996/97 de la OIT es que la clave para invertir el declive de los mercados de trabajo radica en potenciar el crecimiento, aumentar la producción y poner los recursos de la economía mundial al servicio de la humanidad, y no a la inversa. □



Jacques Maillard



# Persiste la crisis mundial del empleo, aumentan las desigualdades en las remuneraciones

**En todo el mundo, unos 1.000 millones de personas, o aproximadamente 30 por ciento de la fuerza de trabajo total, están desempleadas o subempleadas, tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo, dice la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en un nuevo informe\*.**

**E**n *El Empleo en el Mundo 1996/97*, la OIT califica la situación de “sombria”, y advierte que existe el riesgo de que el gran aumento numérico de los denominados “trabajadores pobres” vaya a agravar los problemas sociales y económicos provocados por las altas tasas de desempleo.

Hay por lo menos 34 millones de desempleados en los países más ricos del mundo, es decir, los miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). En la Unión Europea, el desempleo aumentó el año pasado hasta alcanzar una media de 11,3 por ciento de la fuerza de trabajo; en particular, registraron incrementos notables Alemania, Francia, Italia y Suecia. Por otra parte, en los Estados Unidos se intensificó la creación de puestos de trabajo, y el desempleo disminuyó para situarse por debajo de 5 por ciento. La tasa de desempleo se redujo también en el Reino Unido. Sin embargo, en ambos países se hicieron más marcadas las desigualdades en los ingresos.

En las economías en transición de Europa Central y Oriental, el desempleo se redujo moderadamente, pero se mantuvo en niveles superiores al 10 por ciento. En Rusia y en otros países de la ex Unión Soviética, persistió la tendencia de aumento.

Por lo que se refiere a América Latina, el desempleo en Colombia pasó de 8 a más de 10 por ciento. También aumentó el número de desempleados en las

zonas urbanas de Argentina, Bolivia, Ecuador, Jamaica, México, Uruguay y Venezuela. Si bien se dispone de pocos datos sobre el desempleo directo en África subsahariana y en muchas partes de Asia, no cabe duda de que el problema del subempleo masivo y de la pauperización siguen agravándose en las regiones de bajos ingresos.

La OIT considera que sólo un compromiso internacional renovado de obrar por el pleno empleo permitirá terminar con la pobreza, el desempleo y el subempleo tan extendidos en todo el planeta.

Para el Director General de la OIT, Michel Hansenne, “además de despiadado, es pernicioso dar por sentado que nada se puede hacer para reducir el desempleo, que el llamado “crecimiento sin empleo” (o sea, el aumento del producto interior bruto, o PIB, sin llevar aparejado un aumento sensible del empleo) es lo mejor que se puede desear en un contexto económico de creciente competencia, o que las actuales tasas de desocupación son de alguna manera la consecuencia natural e inevitable de las fuerzas del mercado”. Además, piensa que “los actuales niveles de desempleo carecen de sentido económico y no son ni política ni socialmente viables”.

El informe de la OIT atribuye el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo a los siguientes factores:

- Las bajas tasas de crecimiento de la economía de los países industrializados a partir de 1973, y la incapacidad

de la mayoría de los países en desarrollo para recuperarse plenamente de la crisis económica de comienzos de los años ochenta.

- La lentitud del ajuste de los salarios al declive de la productividad de la mano de obra y la aparición de la inflación salarial, que se mantuvo hasta mediados del decenio de 1980.

- La exclusión progresiva del mundo del trabajo que afecta a los desempleados de larga duración, y el creciente trasvase de millones de trabajadores a formas precarias de empleo en las actividades del sector informal (no estructurado) de la economía.

El informe llega a la conclusión de que aun cuando no existe una receta única válida al mismo tiempo para los países en desarrollo, los países industrializados y las economías en transición, la “condición prioritaria para revertir el prolongado deterioro de las condiciones de empleo es volver a tasas de crecimiento económico elevadas y sostenidas”.

## El pleno empleo es un objetivo factible y extremadamente necesario

En lo que constituye una crítica directa de los argumentos tan en boga según los cuales estamos entrando en una era de “crecimiento sin empleo”, la OIT insiste en que casi no hay pruebas empíricas que

TASAS OFICIALES DE DESEMPLEO 1994-1996. PAÍSES SELECCIONADOS

País	Período/1994	%	Período/1995	%	Período/1996	%
Alemania	Septiembre	10.0	Septiembre	10.2	Septiembre	11.2
Australia	Septiembre	9.3	Septiembre	8.4	Septiembre	8.7
Austria	Agosto	5.3	Agosto	5.4	Agosto	5.7
Barbados	2º	21.4	2º	20.5	2º	16.2
Bélgica	Septiembre	14.6	Septiembre	14.8	Septiembre	14.2
Brasil	Diciembre	3.4	Diciembre	4.4	---	---
Canadá	Julio	10.0	Julio	9.8	Julio	9.8
Chile	2º	6.1	2º	5.8	2º	6.6
Colombia	Junio	9.8	Junio	9.2	Junio	11.7
Corea,	Septiembre	2.1	Septiembre	1.9	Septiembre	1.8
Dinamarca	Septiembre	11.3	Septiembre	9.5	Septiembre	7.9
Eslovaquia	2º	14.4	2º	13.3	2º	12.1
España	2º	24.3	2º	22.7	2º	22.3
Estados	Octubre	5.4	Octubre	5.2	Octubre	4.9
Filipinas	4º	8.4	4º	8.4	---	---
Finlandia	Septiembre	17.7	Septiembre	16.4	Septiembre	15.1
Francia	Mayo	10.8	Mayo	11.8	---	---
Hong Kong	2º	1.6	2º	2.9	2º	2.9
Hungría	Octubre	10.9	Octubre	10.3	---	---
Irlanda	Noviembre	14.6	Noviembre	12.9	---	---
Islandia	Septiembre	3.3	Septiembre	3.6	Septiembre	3.3
Israel	2º	7.4	2º	6.3	2º	6.0
Italia	Noviembre	12.1	Noviembre	11.5	---	---
Japón	Septiembre	3.0	Septiembre	3.2	Septiembre	3.3
Letonia	Agosto	6.3	Agosto	6.1	Agosto	7.1
Luxemburgo	Septiembre	2.8	Septiembr	3.0	Septiembre	3.3
Noruega	Septiembre	4.8	Septiembr	4.5	Septiembre	3.9
Nueva	2º	8.2	2º	6.0	2º	5.9
Países Bajos	Abril	7.5	Abril	7.2	Abril	6.9
Polonia	Septiembr	16.5	Septiembre	15.0	Septiembre	13.5
Portugal	3 <sup>er</sup>	6.8	3 <sup>er</sup>	6.9	3 <sup>er</sup>	7.1
Puerto Rico	Mayo	13.7	Mayo	13.4	Mayo	14.5
Reino Unido	Agosto	9.4	Agosto	8.4	Agosto	7.8
República	Julio	3.2	Julio	2.9	Julio	3.0
Rumania	Agosto	10.5	Agosto	9.4	Agosto	6.4
Sudáfrica	Mayo	3.9	Mayo	4.3	Mayo	5.4
Suecia	Septiembre	8.1	Septiembre	7.9	Septiembre	8.3
Suiza	Octubre	4.4	Octubre	4.0	Octubre	4.8

Fuentes: Estadísticas nacionales y Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

corrobores la idea de que la mundialización, los cambios tecnológicos o las reducciones de personal en las empresas anuncian el advenimiento de un período de crecimiento sin creación de empleo, o el fin del trabajo, con las características que se le conocen hasta ahora.

Michel Hansenne llamó la atención sobre los riesgos que supondría el abandono del ideal del pleno empleo, que había orientado las políticas sociales, tanto a nivel nacional como internacional, desde el fin de la segunda Guerra Mun-

dial: “Descartar el objetivo del pleno empleo implica reducir las aspiraciones sociales en un momento en que la economía mundial se integra cada vez más gracias a las corrientes comerciales y de inversión”, dijo. Añadió que “estas fuerzas tienen el potencial de estimular el crecimiento económico y la creación de empleo, y, por consiguiente, de elevar los niveles de bienestar y justicia social”. Sin perjuicio de que es necesario regularlas con una dosis correctamente equilibrada de políticas sociales y económicas.

### Comercio, tecnología y mundialización

La OIT defiende la tesis de que, contrariamente a lo que afirman algunos lugares comunes muy corrientes, las dificultades que existen en todo el mundo con respecto al empleo no se derivan del rápido avance tecnológico ni de la liberalización del comercio, procesos que son necesarios para estimular el crecimiento y la productividad. Los intercambios

comerciales entre los países industrializados y las economías en desarrollo constituyen un pequeño factor, que por sí solo no explica “el aumento del desempleo entre los trabajadores poco calificados y la agravación de las desigualdades salariales en los países industrializados”. El informe señala que la experiencia de las dinámicas económicas de Asia demuestra que “la aplicación de políticas nacionales acertadas y la intensificación del comercio mundial y de las corrientes de inversión crean muchas posibilidades para aumentar las tasas de crecimiento y la creación de empleo”.

### **Impulsar el crecimiento no inflacionista**

Para vencer el pesimismo con respecto al pleno empleo, es primordial “invertir la tendencia de reducción de las tasas de crecimiento predominante en los últimos 20 años” en los países industrializados. Aunque en muchas obras especializadas se sostiene que los esfuerzos encaminados a elevar las tasas de crecimiento terminarán forzosamente por estrellarse contra el escollo de la inflación o de la contracción de la oferta, el informe de la OIT insiste en que la debilidad de la demanda bien pudiera haber provocado el prolongado período de bajo ritmo de crecimiento de la economía mundial, y en que la inflación salarial puede contenerse si las prácticas en materia de relaciones laborales y las reglamentaciones del mercado de trabajo se definen en concordancia con tal objetivo.

Según el informe, es posible lograr un crecimiento más elevado a condición de que durante un período prolongado se apliquen políticas de expansión, respaldadas por otras medidas destinadas a evitar que se desaten nuevamente los aumentos salariales inflacionistas y a colmar las lagunas que aparecerán en la oferta de mano de obra cualificada”.

Los mecanismos destinados a contener la inflación salarial forman el segundo requisito previo para evitar que las iniciativas de expansión económica sean neutralizadas por la reacción de los mercados financieros. El informe reconoce que no existen soluciones fáciles; en todo caso, vale la pena explorar algunas vías, incluida la del “fortalecimiento de la coordinación de las negociaciones salariales, mediante la sincronización de los períodos de negociación y la preparación de pronósticos consensuales sobre las posibilidades económicas futuras”. Entre otras opciones figuran la celebración de pactos sociales entre empleadores, trabajadores y gobiernos, la promoción de la

participación en los beneficios y la aplicación de políticas de ingresos basadas en la tributación.

El tercer requisito para invertir la tendencia de aumento del desempleo es “mejorar la concepción y la aplicación de las políticas relativas al mercado de trabajo”. Para los países industrializados, esto supone reformar los sistemas de prestaciones de desempleo. A este respecto, pueden ser útiles medidas tales como los subsidios y la disminución de la carga tributaria sobre sueldos y salarios, encaminadas a estimular la reintegración a la actividad laboral de los desempleados de larga duración. Sin embargo, habría que examinar detenidamente las posibles repercusiones negativas de su aplicación. Entre otras medidas figuran “la rectificación de las deficiencias del mercado laboral ocasionadas por una insuficiente formación profesional”, así como “programas de capacitación destinados a los grupos más desfavorecidos en el mercado de trabajo”.

En su informe, la OIT afirma que no hay pruebas que corroboren la pertinencia de la solución más invocada cuando se trata de buscar una salida a la crisis del desempleo, a saber, la desregulación del mercado de trabajo. Aun cuando reconoce que en todos los países puede haber algunos aspectos de la regulación laboral que necesitan ser reformados, sostiene que “es infundado partir del supuesto universal de que estas regulaciones son siempre fuente de rigidez, y que la desregulación sea, por tanto, la solución óptima”. Cierto es que, en muchos casos la desregulación del mercado de trabajo ha influido positivamente al estimular el aumento de la productividad y al redundar en una mejor protección de los trabajadores más vulnerables.

### **Economías en transición**

El problema del desempleo que experimentan las economías en transición se deriva de que aún subsiste la “acumulación de mano de obra en las empresas estatales” heredada del sistema económico anterior. Según el informe, a pesar de que las empresas de Europa Central y Oriental y de los países que integran la ex Unión Soviética han emprendido ya reestructuraciones de fondo —cuyo coste ha sido a menudo el aumento del desempleo y la pobreza—, todavía les queda por resolver “el enorme problema de la reestructuración de las empresas no competitivas”, así como el ajustar la estructura empresarial con el fin de “aumentar la productividad de la mano de obra”.

Hay que minimizar los obstáculos que entorpecen la creación de nuevas empresas y apartar las barreras a las inversiones extranjeras (como la incertidumbre que impera en cuanto a los procedimientos legales y las deficiencias de la infraestructura mercantil). Otros problemas prácticos que reclaman solución son la insuficiente flexibilidad del mercado de la vivienda y las dificultades que supone garantizar una protección social aceptable para los trabajadores afectados por la reestructuración. Además de las acciones estratégicas, pudiera ser necesario aplicar medidas transitorias destinadas a poner freno al aumento del desempleo.

### **Economías en desarrollo**

La mayoría de los trabajadores de los países en desarrollo “desempeñan labores de baja productividad que, siendo con frecuencia físicamente pesadas, sólo les aportan remuneraciones mínimas”. La OIT reconoce que, si bien para la mayoría de los países en desarrollo el pleno empleo es un objetivo a largo plazo, su planteamiento en lo inmediato “ofrece un provechoso marco para la formulación de las políticas de empleo”.

El informe atribuye el deterioro de las condiciones de empleo que se está produciendo en muchas regiones del mundo en desarrollo (con excepción de las dinámicas economías asiáticas) a “la incapacidad para recuperarse plenamente de la crisis económica de principios del decenio de 1980”. Las bajas tasas de crecimiento —y, en algunos casos, las tasas de crecimiento negativas—, han bloqueado la creación de empleo en el sector moderno y entrañado un exceso de oferta de mano de obra en actividades de baja productividad.

La OIT preconiza que, cuando proceda, se introduzcan reformas económicas, a fin de lograr una estabilidad macroeconómica y sentar las bases para “un entorno propicio a un auge del ahorro y las inversiones, así como a la eficiente asignación de los recursos”. Ello debería permitir que los países en desarrollo “aprovechen plenamente los beneficios de la expansión del comercio y de las corrientes de inversión en la economía mundializada”. Suele ocurrir que “las meras reformas del mercado tengan que complementarse con inversiones estatales y otras medidas destinadas a reforzar la capacidad de respuesta de la oferta de los productores ante los nuevos incentivos económicos”.

\* El Empleo en el Mundo 1996/97.—Políticas nacionales en un contexto global. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. ISBN 92-2-110326-9

# Identificación de las formas intolerables de trabajo infantil

**Según un nuevo informe de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)\*, en los países en desarrollo trabajan 250 millones de niños de entre 5 y 14 años de edad, casi el doble de lo estimado previamente. De este total, unos 120 millones de niños trabajan a tiempo completo y 130 millones a tiempo parcial.**

“**T**odos sabemos que el trabajo infantil es una de las facetas de la pobreza y que serán necesarios muchos esfuerzos durante muchos años para erradicarlo completamente”, señala Michel Hansenne, Director General de la OIT. “No obstante, existen algunas formas de trabajo infantil que resultan intolerables desde cualquier parámetro normativo y que deben ser identificadas, denunciadas y erradicadas sin la menor dilación”.

A juicio de la OIT, el problema del trabajo infantil es extraordinariamente grave y se requieren medidas urgentes, por lo que deben seleccionarse objetivos en los que concentrar los recursos materiales y humanos disponibles.

“La estrategia más humanitaria consiste, por lo tanto, en concentrar en primer lugar los escasos recursos disponibles en las formas más intolerables de trabajo infantil, tales como la esclavitud, la servidumbre por deudas, la prostitución infantil y el trabajo en tareas y sectores peligrosos, así como el trabajo de los más pequeños, especialmente las niñas”, según el informe de la OIT.

Un 61 por ciento de los menores que trabajan, en torno a 153 millones de niños, se encuentran en Asia; un 32 por ciento, 80 millones, en África; y un 7 por ciento, 17,5 millones, en América latina.

Hay pruebas de que el trabajo infantil se da también en muchos países industrializados, como Italia, Portugal, el Reino Unido y los Estados Unidos. El problema está surgiendo también en muchos países de Europa Oriental y de Asia en transición a la economía de mercado.

Los resultados de un estudio de la OIT publicado el presente año muestran que hay unos 73 millones de niños con edades entre 10 y 14 años trabajando a tiempo completo en unos 100 países. Las últimas estimaciones se basan en una nueva metodología, más precisa, puesta recientemente a prueba por la OIT en Ghana, India, Indonesia, Pakistán, Senegal y Turquía. Esta metodología tiene en cuenta el trabajo a tiempo completo y a tiem-

po parcial, y abarca a todos los niños trabajadores con edades comprendidas entre los 5 y los 14 años.

Los niños pueden sufrir graves perjuicios físicos cuando se les obliga a trabajar a una edad demasiado temprana. Por ejemplo, un estudio a gran escala realizado por la OIT en Filipinas mostró que más del 60 por ciento de los niños trabajadores estaban expuestos a peligros químicos y biológicos, y que un 40 por ciento sufrían lesiones o enfermedades graves.

Además, un estudio comparativo realizado durante un período de 17 años en la India sobre los niños escolarizados y los que trabajan en la agricultura, la industria o los servicios, mostró que estos últimos tienen menos talla y peso que aquéllos.

Algunos estudios realizados en Bombay mostraron que la salud de los niños que trabajan en hoteles y restaurantes o en la construcción y otros sectores era considerablemente peor que la de los niños escolarizados del grupo de control. Los niños trabajadores mostraban síntomas de dolores musculares, torácicos y abdominales constantes, cefaleas, mareos, infecciones respiratorias, diarrea e infecciones por parásitos.

## Diferencias por razón de sexo

Las niñas trabajan con mayor frecuencia en tareas domésticas, mientras que los niños lo hacen en la construcción, el campo y las fábricas, lo que da lugar a diferencias por razón de sexo en la exposición a riesgos.

Debido a su trabajo en los hogares, las niñas trabajan más horas diarias que los niños. Este es un factor importante de su menor escolarización. También son más vulnerables que los niños a los abusos sexuales y sus consecuencias, tales como el rechazo social, los traumas psicológicos y la maternidad no deseada. Los niños, por su parte, tienden a sufrir más lesiones derivadas del acarreo de pesos excesivos para su edad y estado de desarrollo físico.

El estudio de la OIT se centra en las situaciones laborales infantiles peligrosas y abusivas, como las siguientes:

● **La esclavitud y el trabajo forzado** – De todos los niños trabajadores, los sometidos a esclavitud y trabajo forzado son los más expuestos a riesgos.

Estas prácticas son, a menudo, clandestinas, pero el estudio de la OIT señala que aún se venden niños por dinero. En otros casos, los propietarios de tierras compran niños trabajadores a sus arrendatarios, o bien los “contratistas” laborales pagan por anticipado a las familias rurales por llevarse a sus hijos a trabajar en el tejido de alfombras, la fabricación de vidrio o la prostitución. Este tipo de esclavitud infantil ha sido señalado desde hace mucho tiempo en el Sur y Sudeste asiático y en África Occidental, pese a las enérgicas denuncias oficiales de su existencia.

● **La prostitución y el tráfico de niños** – Según el informe de la OIT, la explotación sexual comercial de los niños está en auge, por mucho que este asunto haya atraído en los últimos años el interés mundial.

Cada vez se compran y venden más niños a través de redes organizadas. El informe de la OIT establece que existen, al menos, cinco redes internacionales de este tipo: de América Latina a Europa y Próximo Oriente; del Sur y Sudeste asiático a Europa del Norte y Próximo Oriente; un mercado regional europeo; un mercado regional árabe asociado, y un mercado de exportación de niñas en África Occidental.

En Europa Oriental, se envían a Hungría, Polonia y los países bálticos, o a capitales de Europa Occidental, niñas procedentes de Bielorrusia, Rusia y Ucrania.

Se han observado varias rutas claras de tráfico en el Sudeste asiático: de Myanmar a Tailandia; en el interior de Tailandia;

\* El Trabajo Infantil: Lo intolerable en el punto de mira. Conferencia Internacional del Trabajo (Informe VI (1)) - 86ª sesión, 1996. ISBN 92-2-110328-5. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996.

dia; de Tailandia y otros países a China, Japón, Malasia y los Estados Unidos, entre otras.

Sólo en Asia, un millón de niños son víctimas del tráfico sexual, y los informes muestran que el tráfico de niñas de corta edad está creciendo en Tailandia y en otros países. En América Latina, muchos niños trabajan y viven en la calle, donde se convierten en víctimas fáciles de la explotación sexual. En varios países africanos, como Burkina Faso, Costa de Marfil, Ghana, Kenia, Zambia y Zimbabwe, la prostitución infantil va en aumento.

● **La agricultura** – En todo el mundo, los niños trabajan en la agricultura y sufren con frecuencia peligros derivados de la exposición a agentes químicos y biológicos.

Se utiliza a niños en tareas de mezcla, carga y aplicación de plaguicidas, fertilizantes o herbicidas, productos que son con frecuencia muy tóxicos y potencialmente cancerígenos. La exposición a plaguicidas supone un riesgo considerablemente más alto para los niños que para los adultos, y se ha relacionado con un mayor riesgo de cáncer, neuropatías, afecciones neuro-comportamentales o anomalías del sistema inmunitario.

La mortalidad por intoxicación por plaguicidas entre los niños que trabajan en explotaciones agrarias de Sri Lanka es mayor que la derivada de la combinación de enfermedades infantiles como la malaria, el tétanos, la difteria, la polio y la tos ferina.

El manejo de maquinaria agrícola por los niños produce muchos accidentes con resultado de muerte o mutilación.

● **La minería** – El trabajo infantil es habitual en minas de pequeña escala en muchos países de África, Asia y América Latina. Los niños mineros trabajan muchas horas sin equipo, ropa ni formación adecuados en materia de protección. También están expuestos a altos niveles de humedad y a temperaturas extremas.

Los peligros de la minería incluyen la exposición a polvos, gases y humos perjudiciales que causan enfermedades respiratorias y pueden degenerar, tras varios años de exposición, en silicosis, fibrosis pulmonar, asbestosis o enfisema. Los niños mineros padecen asimismo sobrecarga física, fatiga y afecciones musculoesqueléticas, así como lesiones graves por la caída de objetos. Los que trabajan en minas de oro corren peligro de intoxicación por mercurio.

● **La cerámica y la fabricación de vidrio** – El trabajo infantil en estos sectores es habitual en Asia, pero se da también en otras regiones. Los niños han de cargar con frecuencia grandes pesos de vidrio fundido extraído de hornos a una temperatura de 1.500-1.800 grados centígrados. Trabajan muchas horas en locales mal iluminados y con escasa o nula



Didier Bregnard

**Los niños pueden sufrir graves perjuicios físicos cuando se les obliga a trabajar a una edad demasiado temprana.**

ventilación. La temperatura en el interior de estas fábricas, algunas de las cuales sólo operan de noche, oscila entre los 40 y los 45 grados centígrados. Los suelos están cubiertos de fragmentos de vidrio y, en muchos casos, los cables eléctricos están al aire. El nivel de ruido producido por las prensas puede llegar a los 100 decibelios o más, y es la causa de muchas deficiencias auditivas.

Los principales peligros en este sector son la exposición a altas temperaturas, causantes de golpes de calor, cataratas, quemaduras o llagas; las lesiones producidas por los fragmentos de vidrio y las partículas en suspensión; las deficiencias auditivas por el ruido; la tensión y las lesiones oculares producidas por la mala iluminación, y la exposición al polvo de sílice, al plomo y a humos tóxicos como el monóxido de carbono y el dióxido de azufre.

● **Industria fosforera y pirotécnica** – La producción de cerillas suele realizarse en pequeñas unidades domésticas rurales o en fábricas locales de pequeña escala, en las que hay un riesgo permanente de incendio y explosión. Se ha informado del trabajo de niños de tan solo tres años de edad en cuartos no ventilados de fábricas de cerillas, en los que están expuestos al polvo, humos, vapores y concentraciones gaseosas de sustancias peligrosas (amianto, clorato potásico, trisulfuro de antimonio, fósforo rojo amor-

fo mezclado con arena o vidrio molido, trisulfuro tetrafosfórico). Son frecuentes las intoxicaciones y dermatitis causadas por estas sustancias.

● **Pesca submarina** – En muchos países asiáticos, especialmente Myanmar (Birmania), Indonesia, Filipinas y Tailandia, los niños trabajan en la pesca *muro-ami*, que implica el buceo sin equipo protector. Se les obliga a lanzarse al agua en los arrecifes de coral con el fin de asustar a los peces y dirigirlos hacia las redes.

Cada barco de pesca emplea hasta 300 niños de entre 10 y 15 años de edad, contratados en los barrios pobres. Los buceadores recolocan las redes varias veces al día, de modo que permanecen, a menudo, hasta 12 horas en el agua. Docenas de niños fallecen anualmente o sufren lesiones por asfixia o descompresión, o sufren accidentes mortales de otro tipo derivados de la exposición a altas presiones. También están expuestos a ataques de peces depredadores como tiburones, barracudas y peces aguja, así como de serpientes marinas.

● **Los niños trabajadores domésticos** – El trabajo doméstico de los niños es una práctica general en muchos países en desarrollo, en los que son contratados por empleadores urbanos en las aldeas a través de familiares, amigos y contactos. La violencia y los abusos sexuales figuran entre los peligros más graves y temibles que padecen los niños en el trabajo, espe-



cialmente el doméstico. La consecuencia son lesiones psicológicas y afectivas crónicas.

No hay cifras sobre el número de niños empleados en el servicio doméstico, dado el carácter "oculto" de este tipo de trabajo, pero se trata de una práctica sin duda generalizada, especialmente en el caso de las niñas. Por ejemplo, algunos estudios realizados en Indonesia calculan que hay unos 400.000 niños trabajando en el servicio doméstico en Yakarta, y hasta 5 millones en el conjunto del país.

En Brasil, lo hacen el 22 por ciento del total de niños trabajadores, y en Venezuela, el 60 por ciento de las niñas trabajadoras de 10 a 14 años de edad.

La mayoría de los niños trabajadores domésticos suelen tener entre 12 y 17 años de edad, pero en algunos estudios se informa de niños de tan sólo 5 ó 6 años. Por ejemplo, un estudio de Bangladesh indicó que el 38 por ciento de estos niños tenía entre 11 y 13 años de edad y casi el 24 por ciento, entre 5 y 10 años. Otros estudios revelaron que, en Kenia, el 11

por ciento tenía 10 años de edad; en Togo, el 16 por ciento tenía 10 años o menos, y en Venezuela, el 26 por ciento tenía menos de 10 años de edad.

Los niños empleados en el servicio doméstico trabajan muchas horas. En Zimbawe, la jornada de trabajo es de 10 a 15 horas; en Marruecos, un estudio reveló que el 72 por ciento de estos niños comienzan su jornada antes de las 7 de la mañana y que el 65 por ciento no puede acostarse antes de las 11 de la noche. Algunos estudios realizados en diversos países han descubierto pruebas alarmantes de abusos físicos, psicológicos y sexuales en adolescentes y niñas que trabajan en el servicio doméstico.

● **La construcción** – Los niños que soportan trabajos duros, acarreado grandes pesos y manteniendo una posición corporal inadecuada durante largos períodos, pueden sufrir desviaciones de columna. Algunas veces, sufren también deformaciones de pelvis causadas por el sobrepeso aplicado a los huesos antes del cierre de la epífisis. Los niños que trabajan en la construcción y otros sectores están expuestos a otras sustancias tóxicas y cancerígenas, como el amianto, uno de los compuestos cancerígenos más conocidos a este respecto.

## OIT y UNICEF aúnan fuerzas contra el trabajo infantil

En una "Carta de Intención" firmada el pasado 8 de octubre en la sede de la OIT en Ginebra por Carol Bellamy, Directora Ejecutiva de UNICEF, y Michel Hansenne, Director General de la OIT, ambas organizaciones convinieron en "asumir posturas comunes en lo que atañe a las políticas y la práctica relativas al trabajo infantil", y en "cooperar con todos los países" que emprendan actividades prácticas con el fin de poner término a esa forma de trabajo.

Ambas organizaciones "seguirán alentando a los Estados miembros a que ratifiquen y apliquen las normas internacionales del trabajo pertinentes" en materia de trabajo infantil, y colaborarán con el objeto de determinar cuáles son los obstáculos que entorpecen la ratificación y la puesta en práctica efectiva de dichas normas.

El principal instrumento jurídico de la OIT que trata del trabajo infantil es el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). En la actualidad, la OIT está preparando un nuevo proyecto de convenio, que se centrará en el establecimiento de disposiciones encaminadas a eliminar las formas más abusivas e intolerables de trabajo de los niños, sobre todo la prostitución infantil, los trabajos que implican el empleo de sustancias tóxicas y otras prácticas y entornos laborales que entrañan peligros para los niños.

La OIT calcula que, en todo el mundo, hay unos 73 millones de niños entre 10 y 14 años que trabajan, es decir el 13 por ciento de todos los niños de ese grupo de edad. No se dispone de datos estadísticos fiables sobre niños menores de 10 años.

La actual ofensiva emprendida por la OIT contra el trabajo infantil inclu-



Adelaide Christinet

ye las actividades de un programa de cooperación técnica que tiene por cometido ayudar a los países a desarrollar una capacidad duradera para afrontar este problema. Se trata del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

Las acciones del IPEC se centran, en primer término, en tres grupos prioritarios:

- los niños sometidos a condiciones de trabajo forzoso y en régimen de servidumbre;
- los niños que trabajan en ocupaciones o condiciones peligrosas; y
- los niños de muy corta edad (de menos de 12 años).

Dentro de estos grupos, el IPEC presta especial atención a las niñas que trabajan, dada su vulnerabilidad a los abusos y la explotación.

Actualmente, la asociación OIT-IPEC es operativa en tres continentes y 23 países\*. La OIT y UNICEF han cooperado en muchas ocasiones y con gran eficacia en varios de estos países, sobre todo en Bangladesh, Brasil, Pakistán y, más recientemente, en Chile, Egipto y Paraguay.

\* Bangladesh, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Egipto, El Salvador, Guatemala, Honduras, la India, Indonesia, Kenia, Nepal, Nicaragua, Pakistán, Panamá, Paraguay, Filipinas, Perú, Tailandia, Turquía, la República Unida de Tanzania, y Venezuela.

### Prioridades de acción

La OIT desea centrar la atención en la "invisibilidad" de los niños en peligro. "Una de las razones por las que los gobiernos y sociedades modernas no se han mostrado más activos en la oposición a las formas más perjudiciales de trabajo infantil es que los niños trabajadores no suelen ser fácilmente visibles. Es un ejemplo de "ojos que no ven, corazón que no siente", según el informe de la OIT.

Uno de los mecanismos más importantes a disposición de la OIT para la mejora de la legislación y la práctica de sus Estados miembros en la lucha contra el trabajo infantil es la adopción y supervisión de los Convenios y Recomendaciones internacionales de trabajo. La OIT adoptó su primer Convenio sobre el trabajo infantil en 1919, el año de su fundación, y le han seguido después otros muchos a lo largo de las décadas.

La OIT demanda hoy un nuevo Convenio más específico y más centrado en las peores formas y los tipos más peligrosos de trabajo infantil, como la esclavitud, la servidumbre o el trabajo forzado y en cautividad, así como en las medidas adoptadas para erradicarlos.

La acción de la OIT contra el trabajo infantil abarca asimismo un programa de cooperación técnica, el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), que se aplica actualmente en 23 países de tres continentes. □

# Foro Empresarial: respuestas a la mundialización

**Más de 600 representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores, incluidos muchos líderes empresariales, asistieron al primer "Foro Empresarial de la OIT" que se celebró en las oficinas de Ginebra los días 8 y 9 del pasado mes de noviembre. El acontecimiento, primero de esta naturaleza, ofreció a la OIT una oportunidad de oro para establecer un diálogo directo con ejecutivos de compañías multinacionales y propietarios de pequeñas empresas en la búsqueda de nuevas formas de desarrollo económico y estrategias para la creación de empleo.**

**E**n el discurso inaugural, el Director General de la OIT, Michel Hansenne, ofreció a la audiencia presente en la sala de juntas un panorama desolador: "a pesar de los rápidos avances del proceso de mundialización de la economía, el incremento del desempleo en tasas sin precedentes y el aumento inquietante de la pobreza, las desigualdades y la exclusión amenazan con provocar tensiones que podrían socavar del tejido social", tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo.

"¿Qué podemos hacer para que el progreso de las empresas se traduzca en un progreso del empleo?", preguntó el señor Hansenne. "Porque existe el riesgo, si este progreso económico no llega a traducirse en un progreso equivalente en el plano social, sobre todo en términos de empleo, de que se produzcan reacciones

negativas, retrocesos y resistencias que comprometerían seriamente las posibilidades de desarrollo que nos ofrece la apertura de estos últimos años", señaló.

La mayoría de los asistentes estuvo de acuerdo con los planteamientos del señor Hansenne, pero sus puntos de vista respecto al impacto y las consecuencias la mundialización estaban salpicados de consideraciones económicas, sociales y profesionales. Para los empresarios, es un motor de crecimiento e integración de los países y los pueblos, y debe favorecerse su desarrollo. La mundialización, manifestaron, tiene el potencial de crear empleo y encauzar así las soluciones a los problemas sociales, incluido el de la pobreza.

Sin embargo, para los trabajadores y representantes de algunos países en vías de desarrollo, el mayor peligro de la mundialización es su tendencia a crear des-

igualdades y marginación entre países, e incluso dentro de cada país, y contribuir así a que se propague el desempleo y la pobreza.

Muchos de los asistentes estuvieron de acuerdo en que el gran desafío de la mundialización consiste en identificar sus ventajas y sacarles provecho -el potencial de riqueza y creación de empleo, la disminución de la pobreza, la expansión del mercado y la participación en los mecanismos económicos y comerciales mundiales de países y pueblos excluidos hasta la fecha-, evitando al mismo tiempo los aspectos negativos -marginación, desempleo, desigualdades en la percepción de renta y pobreza.

"Al tratar de comprender mejor", señaló el Director General, "cómo la evolución del mercado mundial afecta al futuro de las empresas y del trabajo, la evolución de las relaciones laborales y la evolución del empleo en el mundo, queremos asegurarnos también de que el desarrollo económico no se vea comprometido por demasiados desequilibrios sociales y responda a los objetivos de progreso y de justicia que promueve nuestra Organización".

Los grupos de discusión del foro estaban organizados en torno a los cuatro temas siguientes:

- **Consecuencias para las empresas de los cambios en la economía mundial:** A pesar de que la riqueza en el mundo es hoy mayor que nunca, las desigualdades siguen aumentando: el 75 por ciento de la población del planeta percibe apenas el 16 por ciento del total de la renta mundial, mientras que el segmento del 20 por ciento de la población más acomodada percibe el 85 por ciento de la misma. ¿Cómo pueden las empresas ayudar a promover la integración mundial de



Jacques Maillard

**¿De qué modo afectará el mercado global al futuro de las empresas y al futuro del empleo?**

la economía, y contribuir al mismo tiempo a reducir la desintegración social que provocan el desempleo y las desigualdades? ¿Sería admisible, o posible, controlar y vigilar la economía mundial, y en caso afirmativo, quién ejercería tal control y vigilancia? ¿Cómo logrará la economía mundial, en general, y las empresas, en particular, resolver los problemas que se plantean en las esferas del trabajo, los recursos humanos, el desarrollo, y la mejora de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales?

● **Empresas y Empleo:** La mundialización y la rápida transformación de la tecnología, las comunicaciones y las corrientes de inversión están alterando el entorno competitivo en que evolucionan las empresas, e impulsando una profunda mutación de todos los aspectos de la estrategia y las operaciones empresariales.

## EL MUNDO DE LA EMPRESA EN INTERNET

*Las actividades empresariales de la OIT ya están en Internet. La información acerca de las iniciativas de la OIT en nombre de las empresas, la Estrategia Empresarial, sus declaraciones y comunicados de prensa, así como los documentos más importantes, están hoy accesibles en Internet para su consulta, impresión o almacenamiento desde cualquier ordenador a través de la siguiente dirección:*

[www.ilo.org/english/65entrep/index.htm](http://www.ilo.org/english/65entrep/index.htm)

*El departamento empresarial de la OIT ha creado un Grupo de Noticias, que invita a todos los asistentes al Foro Empresarial 96, así como a los demás usuarios de Internet, a comentar sobre los temas planteados en el foro y exponer sus sugerencias. Para ver los temas y comentarios que ya han sido remitidos, hacer clic en READ NEWS.*

*Si desea hacer un comentario sobre algún tema, sólo tendrá que hacer clic sobre el título del tema en cuestión, y rellenar el formulario para comentarios. Si desea proponer algún tema de debate, haga clic en SEND NEWS. La dirección del Grupo de Noticias es la siguiente:*

[www.ilo.org/english/65entrep/news/newsg.htm](http://www.ilo.org/english/65entrep/news/newsg.htm)

El surgimiento de las “redes empresariales” y de las nuevas cadenas y alianzas mercantiles y de producción mundiales tiene consecuencias profundas para las relaciones laborales y las prácticas de gestión de los recursos humanos. Los participantes en este grupo analizaron los efectos sobre los niveles globales de empleo y sobre la calidad del empleo de las presiones cada vez mayores que se ejercen para elevar la productividad y la competitividad; las repercusiones de tales presiones en las estrategias de desarrollo de los recursos humanos a nivel nacional y a nivel de empresas; los medios para potenciar la “empleabilidad” de los trabajadores, así como para hacer que las microempresas y las pequeñas y medianas empresas generen puestos de trabajo en esta nueva coyuntura económica.

● **Iniciativas Sociales de las Empresas:** En una época en que se considera de manera unánime que la empresa es el motor del crecimiento y del desarrollo, muchas compañías están tomando iniciativas para resolver problemas sociales, ya sea mejorando las condiciones de su propio personal mediante políticas y propuestas innovadoras, o cooperando con la comunidad, por ejemplo, en la promoción de programas destinados a luchar contra la marginación social; por lo general, tales compañías demuestran un gran “civismo empresarial”. El grupo de discusión pasará revista a varias iniciativas de esta índole, y procurará evaluar su eficacia, los motivos y los mecanismos de su puesta en práctica, y el papel que desempeñan los agentes sociales, incluidos los sindicatos.

● **La Función Futura de los Interlocutores Sociales a Nivel Empresarial:** A medida que la mundialización y otros factores económicos van modificando la naturaleza de las empresas y las características del sector privado, también se registran cambios radicales en las formas tradicionales de empleo basadas principalmente en la negociación colectiva. Los participantes en este grupo trataron de determinar el alcance de estos cambios, si se circunscriben a los países industrializados con economía de mercado, y otras cuestiones relacionadas con la seguridad del empleo.

La idea del Foro Empresarial surgió por primera vez en 1995 cuando se decidió que la OIT debería desempeñar un papel más destacado para ayudar a los gobiernos a crear “un entorno potencia-



Jacques Maillard

**Las formas tradicionales de relación laboral, que se basaban sobre todo en la negociación colectiva, están experimentando profundos cambios.**

dor de las pequeñas y medianas empresas”. Surgió entonces el lema “Promoción del progreso social y de la capacidad competitiva de la empresa en una economía global”.

Si bien la mayoría de los asistentes interpretó como una crítica la clave de este mensaje, resultó de especial interés para quienes se reunían por primera vez: 140 representantes del sector privado, cara a cara en la OIT con sus interlocutores sociales.

Por una parte, los representantes del sector privado veían en la mundialización la oportunidad inigualable para la OIT de evolucionar en consonancia con los cambios y convertirse en la institución encargada de las dimensiones sociales del proceso. Para muchos, la OIT podría ocuparse de que las consideraciones sociales potencien, en lugar de frenar, el libre comercio, y reorientarse hacia el establecimiento de normas para la cooperación en actividades técnicas que fomenten la creación de empleo, el apoyo a los gobiernos en la creación de un entorno que propicie el progreso de las empresas, la apertura al mundo empresarial y la mejora de los programas de asistencia técnica de la propia OIT.

Para los trabajadores, las causas del desempleo van más allá de la rigidez del mercado del trabajo. Manifestaron que el desmantelamiento de las regulaciones existentes y de la protección social era una causa de grave preocupación, sobre todo por su influencia en el aumento del desempleo. El “sector informal” no puede seguir absorbiendo los fallos del “sector formal” y debería hacerse un serio esfuerzo por ampliar la protección social al primero. □

**Tom Netter\***

\* Periodista establecido en Ginebra.

# Identificar empresas socialmente responsables

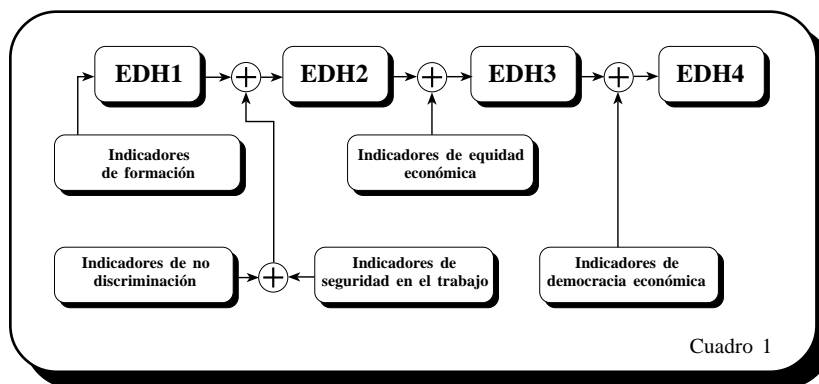
¿Es posible identificar prácticas y resultados laborales y de empleo que puedan considerarse ejemplares? En caso afirmativo, ¿cómo pueden las administraciones públicas, las organizaciones de empresarios y otros agentes fomentar la adopción de esas prácticas en mayor número de empresas? En los últimos años, un proyecto de la OIT ha investigado estas cuestiones mediante estudios sobre empresas de distintos países de todo el mundo y ha llegado a la conclusión de que sí es posible identificar y fomentar buenas prácticas empresariales. La OIT ha codificado estas medidas en un "Índice de la empresa de desarrollo humano (EDH)", presentado en el Foro Empresarial.

Los estudios han permitido reunir datos aportados por altos directivos y empresarios de más de 15.000 empresas de 18 países mediante las "Encuestas de Flexibilidad Laboral en la Empresa (EFLE)". A partir de estos datos, la OIT ha elaborado los Índices EDH.

La puntuación en el Índice EDH depende de las prácticas de contratación y formación, los niveles y estructuras salariales y de prestaciones, las condiciones de trabajo, los pactos y garantías contractuales y la representación laboral en la empresa. Los aspectos incluidos en la encuesta pueden ser modificados, y están sujetos a la negociación entre los empresarios, las autoridades administrativas y los trabajadores.

El cuadro 1 muestra el proceso de elaboración del índice: se parte de la identificación del marco de formación y cualificación.

El EDH1 está definido en función de la disponibilidad de formación para empleados de



Cuadro 1

primer nivel y formación adicional para la mejora del rendimiento en el trabajo o la asignación a nuevos trabajos que requieran una cualificación similar, así como para la promoción o los ascensos. También tiene

en cuenta el tipo de formación, su financiación y la disponibilidad de instalaciones al efecto.

El índice EDH2 se define, en primer lugar, añadiendo al EDH1 los indicadores de la medida en que la empresa emplea prácticas de contratación y formación no discriminatorias, especialmente con respecto a las mujeres y a las minorías étnicas, y, en segundo lugar, incluyendo las medidas de salud y seguridad en el trabajo.

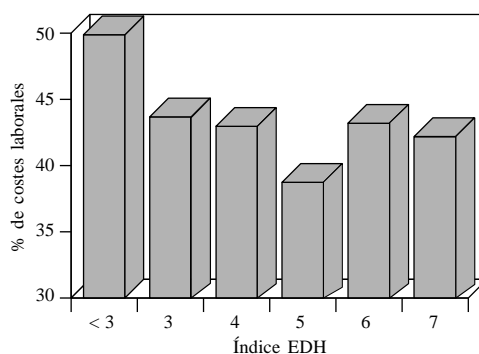
A continuación, el EDH3 se define mediante la incorporación de indicadores

de equidad económica, aplicando el Principio Rawlsiano de Diferenciación, y, por último, el EDH4 indica el grado de democracia en términos económicos. Los creadores del EDH señalan que ésta puede ser la parte más controvertida del proceso. La adecuación de las medidas depende de políticas y prácticas institucionales del país. En todo caso, para alcanzar una puntuación alta en el índice EDH la empresa ha de tener mecanismos que permitan a los empleados ejercer una influencia constructiva sobre las decisiones relativas a empleo y prácticas laborales, mantener la negociación colectiva y participar tanto de los beneficios como de los riesgos. Por este motivo, el EDH4 toma en consideración los mecanismos de representación y de participación en los beneficios.

Puede encontrarse una información más detallada sobre el proceso de elaboración y empleo de las EFLE y el EDH en el informe\* dedicado a este tema.

\* The "human development enterprise": seeking flexibility, security and efficiency, por Guy Standing, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996. ISBN 92-2-110342-0.

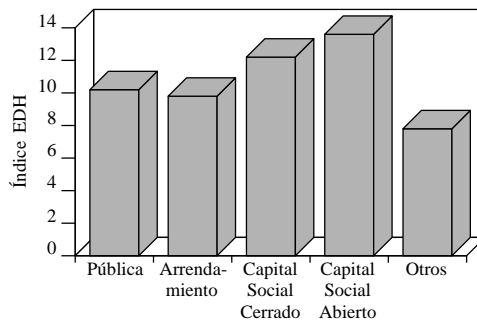
Porcentaje de Costes Laborales sobre los Costes de Producción de EDH1, 1995, Todas las Regiones, Sudáfrica.



Fuente: SALFS1, n = 225

Cuadro 2

EDH4 por el Tipo de Propiedad, 1995, Todas las Regiones, Rusia



Fuente: RLFSS, n = 480

Cuadro 3



Jacques Maillard

# Control de las fuentes de estrés en grupos de alto riesgo

***En el agitado mundo laboral actual, prácticamente los trabajadores de todos los sectores, desde los operarios de planta hasta los directivos, desde los trabajadores de extracción submarina de petróleo y gas hasta el personal de enfermería, desde los controladores aéreos hasta los conductores de autobús, se ven afectados por el estrés. Aunque la mayoría de las empresas suelen reaccionar ante la aparición de sus síntomas, un reciente trabajo de la OIT recalca la importancia de su detección precoz.***

**L**a clásica descripción de H.G. Whittington\* muestra las tres fases de la reacción del ratón (y del ser humano) ante al estrés: alarma, seguida de resistencia y, si fallan los mecanismos corporales de resistencia, agotamiento:

“... durante las primeras veinticuatro horas se acurrucaban, abatidos, en un rincón de su recinto alambrado, con el pelo revuelto y desaliñado, como si la muerte fuera inminente. Al día siguiente empezaron a moverse de forma cansada y, al poco tiempo, se convirtieron en los ratones más sanos y espléndidos que he visto, con el pelo acicalado, alegremente sociables, en permanente actividad, siempre comiendo y conservando, a la vez, su

aspecto juvenil, completamente satisfechos y adaptados a su entorno helado. Una mañana, al sacar la jaula de la nevera, encontré muertos a estos sanos y vigorosos ratones”.

En el frenético mundo actual, el puesto de trabajo (junto con los problemas familiares y económicos) es una de las principales fuentes de estrés. Desde principios de la década de 1980, se ha reconocido y estudiado de forma creciente el papel del estrés en la reducción del rendimiento laboral. El estrés se manifiesta en un aumento de bajas por enfermedad, rotación laboral prematura, jubilación anticipada por enfermedad, pérdidas cuantitativas y de valor en la

producción, y litigios de los empleados contra sus empresas.

Se estima que el absentismo y las enfermedades relacionadas con el estrés cuestan a la economía del Reino Unido el equivalente al 10 por ciento del PNB, mientras que los países nórdicos oscilan entre el 2,5 por ciento, en Dinamarca, y el 10 por ciento, en Noruega. En Estados Unidos, se estima que más de la mitad de los 550 millones de días de trabajo anuales perdidos por el absentismo están relacionados de algún modo con el estrés\*\*.

La principal causa de estrés es la falta de control del sujeto sobre su propia situación, y, en el mundo competitivo actual, con su mayor presión de tiempo,



Jacques Maillard

**La incapacidad de conciliar exigencias laborales contradictorias (como, en este caso, conducir un vehículo respetando escrupulosamente un horario, con densidad de tráfico y por carreteras en mal estado) es la principal causa de estrés y puede dar lugar a accidentes y enfermedades graves.**

inestabilidad en el empleo, exigencias de cualificación y crecientes requerimientos en el trabajo, prácticamente todas las actividades lo padecen. La necesidad de reconfigurar el entorno laboral para reducir el estrés ya ha sido oficialmente reconocida por organismos intergubernamentales, como la Unión Europea, que en 1989 adoptó una Directiva marco sobre “el establecimiento de medidas que fomenten la mejora en la salud y seguridad en el trabajo”.

A fin de aislar las causas del estrés y rediseñar los entornos laborales para reducirlo, la OIT ha estudiado cinco actividades en las que el estrés es un factor laboral principal (control del tráfico aéreo, enfermería, extracción submarina de petróleo y gas, conducción de autobuses y trabajo en fábricas \*\*\*) con el objetivo de elaborar un programa sobre el modo en que un enfoque sistemático de la evaluación de riesgos y la prevención del estrés puede fomentar entornos laborales más sanos.

### **Controlar el estrés en el puesto de trabajo**

La OIT y especialistas de psicología ocupacional como los doctores Cary L.

Cooper, Tom Cox, Amanda Griffiths y Michiel Kompier, que participaron en la elaboración del proyecto de la Organización, consideran que antes de emprender el diseño de un puesto de trabajo más sano debe realizarse una evaluación del estrés para determinar sus causas.

“Una auditoría del estrés atiende a sus causas laborales, mientras que otras medidas sólo atienden a sus síntomas. Al realizar una auditoría del estrés se está reconociendo que el puesto de trabajo puede ser una de sus causas, mientras que el no hacerla implica atribuirlo a causas propias del sujeto,” señala el Dr. Kompier, Profesor de Psicología de la Universidad de Nijmegen, en los Países Bajos.

Entre las fuentes de estrés comunes a la mayoría de las actividades se encuentran las siguientes: las inherentes al puesto de trabajo (por ejemplo, malas condiciones físicas, presiones de tiempo); las relativas a las funciones en la organización (por ejemplo, ambigüedad en las funciones, conflictos de funciones, responsabilidad sobre las personas); las relativas al desarrollo profesional (por ejemplo, infrapromoción, falta de seguridad en el empleo); las relativas a las relaciones personales en el trabajo (por ejemplo, malas relaciones con jefes, subordinados y compañeros) y las relativas

a la estructura y clima organizativos (por ejemplo, grado de participación en la toma de decisiones, tramas de intereses en la empresa).

También hay fuentes de estrés específicamente asociadas a determinadas actividades, como demuestran los cinco estudios de la OIT. Por ejemplo, uno de los factores más estresantes del trabajo en las plantas de extracción submarina de petróleo y gas es el viaje en helicóptero a la plataforma de extracción en el horrible clima del mar del Norte, mientras que, para los conductores de autobuses, la necesidad de conducir de forma segura con sujeción a un horario estricto y mostrándose amables con los pasajeros es una fuente importante de estrés. Las enfermeras han de convivir constantemente con el sufrimiento y la muerte, y, al mismo tiempo, transmitir bienestar a los pacientes. Este tipo de fuentes de estrés suelen ser las más difíciles de corregir.

“La principal fuente de estrés es el cambio y la incertidumbre. Es necesario que haya buena comunicación respecto a los cambios. Hemos cerrado varias fábricas, pero hemos tomado medidas para notificarlo a los posibles afectados con mucha antelación, lo cual reduce la tensión. Además, los trabajadores afectados cuentan con el apoyo de nuestros servi-

cios de recolocación, y también trabajamos con las comunidades locales para garantizar que estas personas reciban su apoyo,” explica el Dr. David Batman, Director Médico Jefe de Nestlé U.K. Ltd.

En sus primeras fases, el estrés se manifiesta a través de un comportamiento exagerado (actitudes cínicas, mayor consumo de alcohol, tabaco y medicamentos, por ejemplo) apareciendo después, si el estrés se mantiene, los problemas médicos. Aunque no es la única causa, el estrés desencadena, a menudo, dolencias estomacales, dolores de cabeza, resfriados continuos, insomnio e irritación intestinal. También puede dar lugar al abandono de hábitos saludables, al hacer menos ejercicio y comer más alimentos grasos. Si el estrés se prolonga durante un plazo largo, puede ocasionar un aumento de los accidentes laborales y favorecer la aparición de enfermedades cardíacas, hipertensión arterial, colitis, trastornos psicológicos y suicidio.

Otra forma de reacción frente al estrés es lo que el Dr. Cooper, Profesor de Psicología Empresarial del Instituto de Ciencia y Tecnología (UMIST) de la Universidad de Manchester, describe como “presentismo”: “aun cuando se encuentran enfermas, las personas sienten que han de estar presentes en su puesto de trabajo porque, en caso contrario, podrían perderlo. En las épocas de reducción de plantilla de las empresas, la preocupación es mayor y se sienten obligadas a trabajar más horas, aunque no generen un producto o servicio de calidad, porque necesitan asegurarse de que no irán a engrosar la próxima lista de despedidos.”

Para comprender exactamente las fuentes originarias del estrés, los psicólogos especializados en este tema han elaborado auditorías de estrés para la empresa. El Dr. Kompier recomienda comenzar la auditoría para conductores de autobús con un análisis profundo del entorno laboral, las condiciones materiales de trabajo, las relaciones con los compañeros y supervisores, el estilo de gestión empresarial y los horarios de trabajo.

Cualquier solución habrá de tener en cuenta, al menos, los aspectos ergonómicos, la gestión de personal de la empresa y los horarios de trabajo y descanso.

## Prácticas empresariales de hoy

La auditoría es la forma más cara y larga de afrontar el problema del exceso de estrés en el trabajo, pero también la más eficaz. Otros dos planos de ayuda al trabajador en su lucha contra el estrés son el asesoramiento, en forma de Programas de Asistencia al Trabajador (PAT) y el recurso a formación externa de cualificación en las áreas detectadas como cau-

santes de estrés, tales como la gestión de tiempos o la negociación.

“Estas medidas pueden ayudar a las personas, reducir el absentismo y el estrés, pero no transforman el entorno laboral. Sin las ventajas de una auditoría de estrés, seguirán sin resolverse problemas como el exceso de horas de trabajo o el autoritarismo de los jefes,” señala el Dr. Cooper. Además, el Dr. Kompier afirma que “las soluciones más eficaces no son unitarias, sino que consisten en un conjunto de medidas complementarias.”

El Dr. Cooper señala que la mayoría de las empresas emplea una combinación de formación y asesoría de estrés, y que las auditorías son relativamente infrecuentes. En sus contactos con los directores médicos de cuatro empresas europeas que han establecido algún tipo de programa de lucha contra el estrés, este autor encontró una variedad de medidas: una empresa realizó una auditoría de estrés completa antes de poner en práctica el asesoramiento y otras medidas, otra realizó una auditoría más restringida y las otras dos se limitaron al asesoramiento de estrés y la formación.

La empresa cervecera británica Scottish & Newcastle (S&N) realizó una auditoría del estrés en todos los niveles de la organización. Empleando el Indicador de Estrés Ocupacional del Dr. Cooper, se descubrió que la incidencia del estrés era similar en todos los niveles jerárquicos: “mi planteamiento era medir el estrés y hacer algo para remediarlo, más que desarrollar programas de ayuda al empleado, lo que hubiera sido equivalente a primeros auxilios y no a prevención,” explica el Dr. David Moore, Director Médico de S&N.

Una vez conocidas la incidencia y las fuentes de estrés, S&N emprendió un programa de concienciación del estrés, en el que se explicaba su significado y sus manifestaciones físicas, tras lo cual realizó otro estudio, que, según el Dr. Moore, mostró que los niveles de estrés se habían reducido significativamente, en muchos casos, entre los trabajadores que habían participado en el programa.

“Ahora tenemos una política para el estrés, similar a nuestra política para el alcohol, y estamos dedicados a los Programas de Asistencia al Trabajador, pero sólo ahora, pues previamente necesitábamos conocer sus causas.”

El programa de prevención del estrés para trabajadores de fábrica incluye seminarios de concienciación, formación de directivos para la detección de trabajadores estresados, desarrollo de una política para el estrés y remisión de los trabajadores gravemente afectados a psicólogos clínicos.

“La principal fuente de estrés en la fábrica es la falta de control sobre el propio destino. Vivimos en un ambiente de

## OIT: DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE GESTIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

La OIT está desarrollando, en su departamento de Condiciones de Trabajo (CONDI/T), un programa para la evaluación y prevención en las empresas de las causas de estrés y otros trastornos que generan problemas de salud, pérdida de resultados e, incluso, violencia en el puesto de trabajo. El trabajo de la OIT en esta área condujo a la publicación, en 1992, de un Compendio de Condiciones de Trabajo (véase nota al pie en pág. 16) dedicado al estrés. Los datos allí recogidos muestran cuáles son las actividades más sometidas a estrés y sus principales causas. El estudio reveló también que la mayoría de las empresas se limitaron a tratar de contrarrestar los síntomas de estrés una vez que los trabajadores habían sufrido algún perjuicio.

“Pero la prevención es mucho más conveniente, desde el punto de vista económico y sanitario que un conjunto de tratamientos reactivos para trabajadores individuales afectados, por lo que consideramos que el planteamiento correcto para la reducción del estrés es realizar un ciclo de auditorías del estrés, modificar el entorno de trabajo para reducir sus fuentes, y volver a realizar otra auditoría para confirmar que las modificaciones introducidas son correctas, y así sucesivamente,” explica Vittorio Di Martino, Director de la Sección de Jornada Laboral, Organización del Trabajo y Tecnología de CONDI/T.

La serie de cinco estudios analizada en este artículo (véase nota al pie en pág. 16) es la forma en la que la OIT muestra cómo los principios de auditoría de riesgos y prevención del estrés pueden aplicarse en determinados sectores.

La OIT ha comenzado a aplicar los mismos procedimientos de recogida de información, evaluación y prevención en un área en la que molestias pequeñas pero continuadas pueden tener graves consecuencias sobre las condiciones de trabajo-violencia en el lugar de trabajo.

cambio constante: nuestra empresa acaba de adquirir Courage Ltd. (otra cervecera británica) y la integración ha generado ansiedad. Estamos tratando de ayudar a la gente a superar esto,” señala Moore.

Otras dos empresas estudiadas, Asea Brown Boveri (ABB) y Zeneca Pharmaceuticals, no han realizado auditorías de estrés, mientras que Nestlé U.K. Ltd. incluye análisis de presión y estrés en sus programas de supervisión sanitaria para el equipo directivo.

Según el Dr. Eric Teasdale, de Zeneca, “no hemos realizado auditorías de estrés, pero hemos adoptado muchas medidas para combatirlo. Partimos de la premisa de que teníamos estrés, y medir su incidencia no iba a ayudarnos a reducirlo.” El Dr. Sven Kvarnstrom, antiguo Director Médico de ABB, expone una opinión similar, mientras que el Dr. Batman, de Nestlé U.K. Ltd., añade: “no somos distintos a otras empresas; las principales fuentes de estrés son el cambio, la gestión de tiempos, la carga de trabajo y las expectativas. En este contexto, sabemos que el cambio siempre genera problemas.”

Además de su programa para altos directivos, Nestlé U.K. Ltd. incluye la concienciación sobre el estrés en otros programas de dirección, y ha delegado responsabilidades sobre la toma de decisiones en niveles jerárquicos más bajos, con el fin de aumentar el control sobre el trabajo propio.

Zeneca comenzó también por sus altos directivos, considerando que los empleados estarían más dispuestos a admitir la existencia de estrés y a tratar de reducirla si veían que sus jefes hacían lo mismo. “La gente ha visto que el estrés ya no es un tema tabú; pueden acudir a nosotros y hablar de ello.” En la actualidad, Zeneca ofrece asesoramiento y servicios de apoyo a la gestión para todos sus empleados.

En todos los casos las empresas han señalado las ventajas en productividad derivadas del tratamiento del problema del estrés. “El número de casos de indemnización por trastornos musculoesqueléticos disminuyó desde 224, en 1988, hasta 19, en 1994, una mejoría casi increíble,” indica el Dr. Kvarnström, de ABB.

### Ampliar el uso de las auditorías del estrés

Las experiencias de S&N y Nestlé U.K. Ltd. y el trabajo de la OIT y el equipo asociado de psicólogos del estrés han demostrado la utilidad de la realización de auditorías del estrés. En el caso de los trabajadores de las plataformas de extracción petrolífera del mar del Norte, por ejemplo, las auditorías revelaron que entre las principales fuentes de estrés se encontraban los largos períodos de sepa-



En muchas empresas, las principales fuentes de estrés son el cambio, la gestión del tiempo, la carga de trabajo y las expectativas.

ración de la familia, la dureza del clima y sus efectos sobre los transportes y las condiciones de trabajo, las condiciones de vida y la falta de espacios para el descanso y el ejercicio físico en el tiempo libre, circunstancias que parecen inherentes a este tipo de trabajo.

Sin embargo, caben soluciones, tales como el cambio en el sistema de turnos, la dotación de instalaciones para hacer ejercicio, zonas de no fumadores, habitaciones silenciosas y dormitorios con más intimidad, y el cambio de las rutinas de trabajo para hacerlo menos monótono. Incluso podría reducirse el estrés del vuelo hasta las plataformas mediante información adecuada sobre la seguridad de los helicópteros, alega el Dr. Cooper.

Los psicólogos afirman que, en general, la reorganización del trabajo y la formación son dos medios importantes para reducir las fuentes de estrés. El trabajo en equipo, la capacitación y la delegación de autoridad aportan al trabajador una mayor sensación de control, mientras que la formación les dota de las cualificaciones necesarias para sentir que están en condiciones de afrontar las exigencias de su trabajo. Una estructura de retribuciones y unos mecanismos de apoyo adecuados son también medios importantes para mejorar el entorno laboral.

“Con mucha frecuencia, el estrés del trabajador no se debe exclusivamente a

las tareas que debe realizar, sino que puede deberse también a un sistema inadecuado de descansos, a un ordenador defectuoso o a los sistemas de comunicación”, comenta la Dra. Griffiths, de la Universidad de Nottingham. “Si uno controla su propio trabajo, cuenta con un director que le apoye, realiza tareas variadas y bien planificadas, y tiene oportunidades de formación y promoción, podrá hacer frente a un trabajo muy exigente”.

**Gregory Härtl**

\* H.G. Whittington, *Stress: A Psychiatrist's Realistic Holistic Approach*, en Savvy, Feb. 1981.

\*\* véase Profesor Cary L. Cooper, Profesora Paula Liukkanen, Dra. Susan Cartwright, *Stress Prevention in the Workplace: Assessing the costs and benefits to organizations*, 1996, Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

\*\*\* *Stress prevention in the offshore oil and gas exploration and production industry*, ISBN 92-2-110093-6; *Occupational stress and stress prevention in air traffic control*, ISBN 92-2-110070-7; *Work related stress in nursing: Controlling the risk to health*, ISBN 92-2-110365-X; *Occupational stress and stress prevention for bus drivers*, ISBN 92-2-110255-6; *Stress prevention for blue-collar workers in assembly-line production*, próxima aparición; todos los títulos son de la Oficina Internacional del Trabajo, 1996, Ginebra. Estas publicaciones están disponibles mediante solicitud a la Oficina Internacional del Trabajo, Ch-1221 Ginebra 22; tel.: +41-22-799-6962; fax: +41-22-799-8451.

\*\*\*\* *Preventing stress at work. Conditions of Work Digest*, Volumen 11, Número 2. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. ISSN 0257-3512; ISBN 92-2-108265-2.



## RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

▲ **NUEVOS METODOS DIDACTICOS PARA TRABAJADORES:** 22 especialistas de la educación de trabajadores, procedentes de centros sindicales de Australia, Bangladesh, China, Fiji, India, Indonesia, Japón, Malasia, Mongolia, Nepal, Pakistán, Filipinas, Singapur, Sri Lanka y Tailandia, asistieron a un Seminario Regional de Asia y el Pacífico sobre nuevos métodos de educación de trabajadores, celebrado entre el 30 de septiembre y el 4 de octubre en Phuket, Tailandia. Este seminario, patrocinado por el Departamento de Actividades de los Trabajadores de la OIT (ACTRAV), se centró en la aplicación de la enseñanza asistida por ordenador a la formación de trabajadores y en la superación de las restricciones que impiden la introducción de nuevas técnicas didácticas.

Para obtener más información, contactar con el Sr. Kimiyo Takagi, Especialista Superior en Actividades de los Trabajadores del Equipo Asesor Multidisciplinar de Asia Oriental (ESAMAT); Tel.: +66-2-282.9161; Fax: +66-2-280.1735

▲ **RED DE INFORMACION SOBRE DISCAPACIDADES:** La OIT ha ayudado a crear la Red Mundial de Información e Investigación Aplicada sobre Discapacidades, conocida por su acrónimo GLADNET. Su objetivo es mejorar la acción política en favor de las personas con discapacidades mediante la difusión de ejemplos de buenas prácticas y la realización de proyectos de investigación en colaboración. En la actualidad, GLADNET tiene 160 miembros y usuarios. La OIT confía en que todos los miembros de la organización interesados en las cuestiones relativas al empleo de los discapacitados terminarán por incorporarse a GLADNET. Esta red ha comenzado también a desarrollar una base de información mundial sobre el empleo y la formación con respecto a las discapacidades, a la que se puede acceder a través de Internet. Para obtener más información, ponerse en contacto con la Rama de Rehabilitación Profesional de la OIT: Tel.: +41-22-799.6834; Fax: +41-22-798.8685; correo electrónico: rehab@ilo.org.



P. Merchez

**En Latinoamérica existen ya 400 cooperativas y federaciones de cooperativas que reciben información de la OIT sobre el modo de mejorar los recursos humanos en estas empresas.**

▲ **PROGRAMAS DE AJUSTE ESTRUCTURAL Y ATENUACION DE LA POBREZA:** La OIT ha emprendido recientemente un programa de investigación en Benin, Ghana, Senegal y Zimbawe, para determinar si los pobres tienen un mejor acceso al crédito y a otros servicios financieros en virtud de los Programas de Ajuste Estructural. La investigación correrá a cargo de las universidades, bancos centrales, instituciones financieras y asociaciones sindicales y patronales locales, y revisará los tipos de reformas de política macroeconómica necesarias para garantizar la igualdad de acceso al mercado de los pequeños productores. Este trabajo, con un plazo de duración de 5 años y un presupuesto de 5 millones de dólares, está financiado por el Gobierno de los Países Bajos. Para obtener más información, ponerse en contacto con la Unidad de Dimensión Social de las Finanzas ENTERPRISE de la OIT: Tel.: +41-22-799.6070; Fax: +41-22-799.7691.

▲ **NUEVO SERVICIO PARA COOPERATIVAS EN AMERICA LATINA:** COOPNET, el programa de la OIT sobre cooperativas en América Latina, ha lanzado "Coopnet al día", un boletín electrónico de recursos humanos para estas organizaciones. La Oficina de San José estima que en toda la región hay ya 400 cooperativas y federaciones de cooperativas interesadas en recibir información de la OIT sobre el modo de mejorar los recursos humanos en estas empresas. Lanzado en julio de 1996, el boletín contiene información sobre el trabajo de la OIT en el área de desarrollo de los recursos humanos, ejemplos de la experiencia de cooperativas latinoamericanas en esta área y un compendio de bibliografía al respecto. Puede accederse a "Coopnet al día" a través de <http://www.oit.or.cr/hpcoop/coopdia.htm>. Para obtener más información, ponerse en contacto con Roberto Di Meglio en la oficina de la OIT en San José, Costa Rica: Tel.: +506-253-7667; Fax: +506-224-2678; correo electrónico, [rdm@oit.or.cr](mailto:rdm@oit.or.cr). □



## Reunión (Marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo

# Nuevas normas de trabajo para la gente de mar

**En la 84ª Reunión (Marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra del 8 al 22 del pasado mes de octubre, se aprobaron seis convenios y recomendaciones y un protocolo que tratan de las condiciones de vida y de trabajo de la gente de mar.**

**E**n un discurso dirigido a los asistentes a la Conferencia, el Director General de la OIT, Michel Hansenne, recordó el riesgo permanente que corre la gente de mar: “los riesgos a los que se exponen los armadores y los gobiernos son de orden financiero o político, pero la gente de mar está expuesta a unos riesgos físicos que ponen en peligro su propia vida. Se ha señalado, por ejemplo, que desde la última reunión tripartita de 1994, 180 buques de más de 500 toneladas se han perdido en alta mar, con la muerte de 1.200 marinos y de un gran número de pasajeros, y que durante el primer semestre de 1996 se han registrado unas pérdidas de vidas humanas en alta mar que equivalen al doble de las que se registraron durante todo 1995.”

El Director General destacó también los cambios habidos en las relaciones laborales de armadores y marinos en los últimos 25 años. La saturación en numerosas ramas de la navegación marítima provocó un ajuste estructural en el decenio de 1980. El aumento de la competencia ha obligado a muchos armadores a reducir sus costes de explotación al máximo, lo que les ha llevado a registrar sus buques en los de libre matrícula, y a ser más permisivos en todo lo que se refiere a impuestos, medidas de seguridad, dotación, concesión de licencias, inspección y gestión. El empleo cada vez más frecuente de compañías especializadas en la administración de buques y de agencias de colocación que se ocupan de suministrar dotaciones ha venido a “complicar

aún más el complejo marco jurídico y económico del sector marítimo”, señaló el señor Hansenne.

Aunque los buques de construcción reciente son, por regla general, de mayores dimensiones que los de hace algunos decenios, muchos están equipados con dispositivos automatizados y requieren, por ende, de dotaciones menos numerosas, lo que en contrapartida supone mayores responsabilidades para la tripulación. Por ejemplo, en 1950, un petrolero de 12.000 toneladas de peso muerto tenía una dotación de 40 marinos. Cuarenta años después, para operar un petrolero de tonelaje 20 veces superior podían bastar 20 tripulantes, según indica un informe de la OIT<sup>1</sup>.



Jacques Maillard

Cada vez es más corriente que las tripulaciones estén compuestas por marinos de distintas culturas y lenguas.

Es también cada vez más corriente que las tripulaciones estén compuestas por marinos de distintas culturas y lenguas; al mismo tiempo, se ha modificado el origen de las dotaciones, que hoy provienen principalmente de los países en desarrollo y, en particular, de Asia. En la actualidad, la sociedad en su conjunto se interesa mucho más por las condiciones de trabajo y de vida de las tripulaciones, así como por los problemas relacionados con el medio ambiente. Esta evolución explica que fuera necesario actualizar algunas de las normas internacionales del trabajo de la OIT vigentes en el sector marítimo.

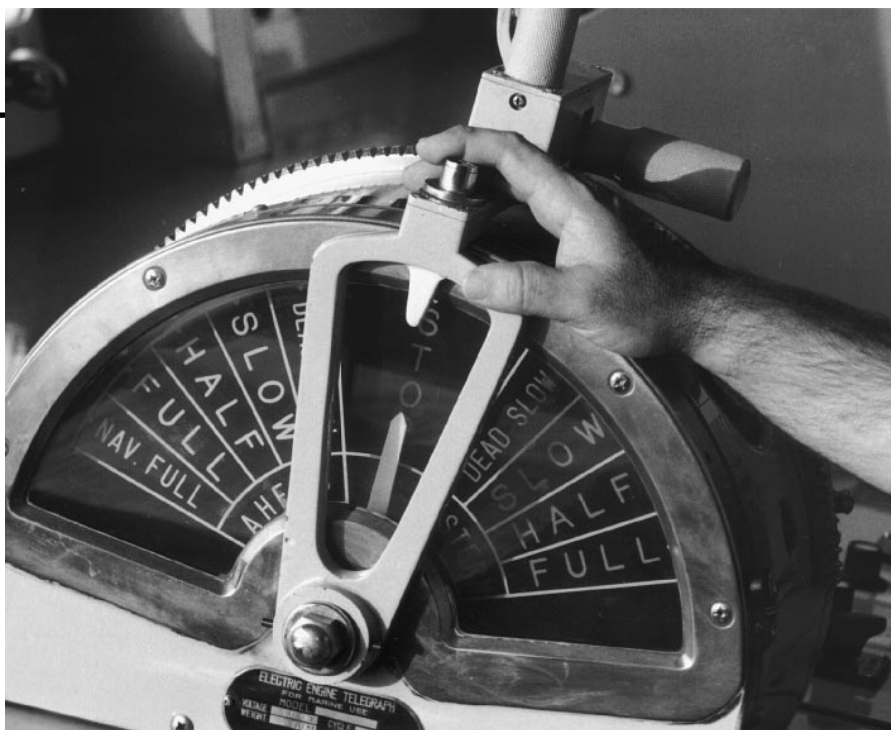
En la Conferencia se revisaron y adoptaron los siguientes instrumentos jurídicos internacionales:

**Convenio sobre horas de trabajo y dotación a bordo, para la gente de mar y Recomendación sobre salarios, horas de trabajo y dotación a bordo, para la gente de mar, 1996**

La Conferencia revisó el Convenio y la Recomendación sobre los salarios, horas trabajadas y dotación, de 1958 (núm. 109). Adoptó, además, el Convenio sobre las horas de trabajo a bordo y dotación, 1996<sup>1</sup>, que establece limitaciones en los horarios de trabajo de los marinos, tanto diarios como semanales, y a la inversa, períodos mínimos de descanso diarios y semanales para la gente de mar con el fin de prevenir la fatiga por exceso de trabajo.

La Conferencia hizo un llamamiento a los Estados miembros que ratifiquen este Convenio para que acepten que las jornadas normales de trabajo serán de ocho horas diarias, con un día de descanso semanal. Dispone además que los límites máximos no deben exceder de 14 horas por día, ni de 72 horas por semana. Como alternativa, estos Estados miembros pueden definir los horarios de trabajo con un mínimo de 10 horas de descanso al día, o 77 horas por semana. Estas limitaciones deberán exponerse por escrito a bordo, en lugares donde toda la tripulación pueda leerlas. Se deberán llevar registros del número de horas trabajadas diariamente, así como del número de períodos de descanso. La autoridad competente inspeccionará y aprobará dichos registros regularmente a fin de comprobar que se cumple la normativa, y si estos registros muestran evidencias de que se están infringiendo las disposiciones relativas a las horas de trabajo o a los períodos de descanso, tomará las medidas oportunas para evitar que se sigan incumpliendo en el futuro.

El nuevo Convenio ha sido incluido también en el Protocolo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), de 1976 (núm. 147), lo que quiere



Jacques Maillard

decir que, si se producen las suficientes ratificaciones, el Convenio podrá ser objeto de control portuario por parte de los Estados.

La Recomendación correspondiente, que se centra en la remuneración por horas extras y en otros asuntos relacionados con los salarios, es un instrumento global, que servirá para aclarar las cuestiones relativas a los salarios de los marineros y armadores. Mantiene el salario mínimo mensual de la OIT para los marineros de primera, cifra que se usa como referencia internacional en la industria desde hace tiempo.

**Convenio y Recomendación sobre la inspección del trabajo (gente de mar), 1996**

Algunas medidas internacionales sobre la inspección de trabajo en los barcos se han visto fortalecidas a través del Convenio sobre la inspección del trabajo (gente de mar)<sup>2</sup>, primer Convenio internacional sobre la inspección del trabajo marítimo. El preámbulo del Convenio dispone que estas medidas sólo se refieren al control por parte del Estado del pabellón<sup>3</sup>.

Los Estados miembros que ratifiquen el Convenio “deberán mantener un sistema de inspección de las condiciones de vida y trabajo de la gente de mar”. Todos los buques registrados en su territorio se debe inspeccionar “a intervalos que no sobrepasen los tres años y, cuando sea posible, anualmente” pero, en caso de queja o incumplimiento, “tan pronto como sea posible”. Deberán llevarse a cabo las inspecciones de manera que “se eviten los retrasos innecesarios de los buques”. En caso de no hacerse así, el armador tendrá derecho a una indemnización. La autoridad pública competente “publicará un informe anual de las actividades de inspección”.

Al igual que el Convenio sobre salarios, horas de trabajo y dotación a bordo, este convenio se aplicará a todo buque en

navegación que pertenezca a la flota comercial de un país, mientras que sólo se aplicará a la pesca marítima comercial si la autoridad competente “lo considera factible”.

La Recomendación correspondiente se refiere, más en concreto, a la coordinación y organización de las inspecciones, así como a los deberes y facultades de los inspectores. Una resolución correspondiente a la Conferencia reclama la elaboración de nuevas directrices de la OIT para los inspectores.

**Convenio (revisado) y Recomendación sobre la colocación de la gente de mar, 1996**

La Conferencia Internacional del Trabajo adoptó también un Convenio y una Recomendación sobre la colocación de la gente de mar<sup>4</sup>, tras revisar el Convenio al respecto de 1920 (núm. 9). El nuevo Convenio permite la existencia de agencias privadas de colocación siempre que cumplan las disposiciones “de un sistema de licencias o de certificados, o de otro tipo de regulación”. Los Estados miembros que ratifiquen este Convenio deberán “asegurar que el trabajador no tenga que hacer frente directa ni indirectamente, ni tampoco total o parcialmente, a ningún tipo de costes ni a tasa alguna, derivados de la colocación o de la oferta de empleo”.

La autoridad nacional competente se encargará de supervisar todos los nuevos servicios de colocación, y en especial, el cumplimiento de los requisitos jurídicos pertinentes por parte de las agencias, que deberán contar con personal debidamente preparado. desarrollar esta actividad. Asimismo, las agencias de colocación deberán “adoptar medidas para asegurarse, en la medida de lo posible, de que el empleador dispone de los medios necesarios para contratar a los trabajadores del sector y garantizarles la cobertura en puertos extranjeros.” Estas agencias deberán lle-



var un registro de todos los marinos contratados y asegurarse de que los marinos pueden revisar sus propios contratos "antes y después de firmarlos". "Con el debido respeto a la privacidad y de manera confidencial", la legislación y los reglamentos nacionales deberán especificar cómo han de procesarse los datos personales de los marinos por parte de los servicios de colocación y de empleo.

Si bien la gente de mar puede presentar sus quejas directamente ante la autoridad nacional competente, será preciso establecer un procedimiento adecuado para la tramitación de las quejas en todos los Estados miembros que ratifiquen el Convenio.

La Recomendación correspondiente dispone las directrices para la cooperación efectiva entre las diversas agencias de colocación, los armadores y la gente de mar. Entre otras tareas, la autoridad competente deberá aprobar o prescribir normas de actuación para los servicios de colocación y contratación de la gente de mar, y promover la adopción de códigos de conducta en estos servicios.

#### **Protocolo de 1996 relativo al Convenio sobre la marina mercante (normas mínimas), 1976**

La mayoría de las normas establecidas en el Convenio sobre la marina mercante

de 1976<sup>5</sup> (núm. 147) están definidas en Convenios precedentes de la OIT. El Convenio núm. 147 se ha convertido en un punto de referencia del sector industrial marítimo para las normas mínimas aceptables de seguridad, salud, seguridad social, condiciones de trabajo y de vida de los marinos.

La Conferencia adoptó un protocolo complementario al Convenio de 1976, por el que se insta a los Estados a asumir nuevas obligaciones, pero guardando la flexibilidad para que el Convenio sea ratificado en su forma actual. En anexo complementario que podría ser aceptado por los Estados Miembros figuran, entre otros, los convenios de la OIT para regularizar documentos de identidad para la gente de mar, representantes de estos trabajadores, el alojamiento de la tripulación, la protección de la salud y la repatriación.

Los Estados miembros que ratificaron el Convenio núm. 147 podrán tomar las medidas oportunas para rectificar cualquier condición deficiente de los barcos extranjeros que entren en sus puertos, si resulta peligrosa para la salud y seguridad, o si se ha presentado alguna queja o hay indicios claros de que el buque no cumple las disposiciones establecidas. Desde su adopción, el Convenio ha respaldado con firmeza la voluntad internacional de impedir las operaciones

de los buques que no cumplan las normas.

A pesar de la apresurada transferencia de buques de un registro a otro, la tasa de ratificación del Convenio núm. 147 permaneció estable entre 1993 y 1996. Es una opinión bastante generalizada que este Convenio se trata de una de las normas marítimas más significativas.

El presidente de la Conferencia fue el Sr. Michael Hubbard, representante del Gobierno del Canadá. Los tres Vicepresidentes de la Conferencia fueron el Sr. Payama Simanjuntak, representante del Gobierno de Indonesia, el Sr. B.M. Ghildiyal, representante de los armadores y empresarios de la India, y el Sr. Shosiro Nakanishi, representante de los trabajadores del Japón. Asistieron también a la Conferencia más de 800 delegados y consejeros de 85 Estados miembros.

Inmediatamente después de la Conferencia, la Comisión Paritaria Marítima estableció (sobre la base de una propuesta de la OIT) el nuevo salario mínimo recomendado para la gente de mar, que quedó fijado en 435 dólares de Estados Unidos, con efecto a partir del 1 de enero de 1998. □

<sup>5</sup> Resultados de la votación sobre el convenio: a favor - 209 votos; en contra - 1; abstenciones - 13  
Resultados de la votación sobre la recomendación: a favor - 197 votos; en contra - 11; abstenciones - 16

Los condiciones de trabajo a bordo de muchos barcos son deplorables, según Ian Lewis\*. Sin embargo, los armadores esgrimen que sólo una pequeña minoría es responsable de estas malas condiciones y están dispuestos a poner las cosas en claro antes de que se les imponga una severa reglamentación.

Cuando el carguero Dumbravenin chocó contra el carguero Venlo en el puerto de Hamburgo, nadie se sorprendió lo más mínimo al enterarse de que el capitán estaba borracho. Ni al saber que había mantenido una pelea con dos de sus oficiales, por la que sería acusado de delitos penales. Lo que sorprendió realmente a los oficiales al subir a bordo fue el lamentable estado de la tripulación.

En la cocina había cucarachas; había carne podrida en la nevera. Los miembros de la tripulación llevaban varios meses sin cobrar, y uno de ellos había contraído malaria.

Pero el caso del Dumbravenin no es el único. Más o menos por la misma época, a mediados de 1994, un grupo de marineros rusos atracados en Budapest decidieron ponerse en huelga de hambre. Los 22 marineros de 9 buques diferentes manifes-

taban así su protesta por los 400.000 dólares que se les debían de atrasos. "Nuestras familias en Rusia no han recibido ningún dinero en todo un año. No podemos volver a casa sin dinero", explicaba el capitán Denisov, oficial de uno de los buques.

La situación de Mikhail, un marino mercante ruso de 55 años, era especialmente dramática. Llevaba 10 meses sin ir a casa, donde le esperaban su mujer enferma y un hijo de corta edad. En su caso, la deuda por atrasos ascendía a 50.000 dólares. "Pude hablar con mi esposa porque guardé algo de dinero para tener una tarjeta telefónica. Me contó que las cosas están muy mal allí", comentaba entonces Mikhail a los periodistas. "He vuelto a llamar, pero deben de haberle cortado el teléfono porque no estaba yo allí para pagar el recibo. Quisiera ir a casa a ayudar, pero no puedo".

Según la International Transport Workers Federation, sindicato internacional de la gente de mar, con sede en Londres, ese mismo naviero debía a 2.500 marineros unos 10 millones de dólares en salarios sin pagar.

La tragedia de las islas Shetland en enero de 1993 o la del Ferry en Estonia, en la que murieron 800 personas en 1994, han influido sin duda muy

## Pacto entre por la s

negativamente en la imagen de la industria naviera. Pero muchos armadores consideran injusto que se juzgue a todo el sector por unos cuantos casos espectaculares.

Subrayan los millones de dólares invertidos en nuevos buques por parte de grandes compañías cuya reputación suele ser suficiente para garantizar buenas condiciones de trabajo a la gente de mar.

No obstante, los navieros que reducen al máximo los gastos, a costa de la seguridad y las mínimas condiciones de trabajo, siguen operando con cierta impunidad. Muchos registran sus buques en países a los que se ha dado en llamar "Pabellones de la laxitud," en inglés, Flags of Convenience (FOC).

Normalmente, estos barcos se adquieren en un país y se registran en otro. Suelen tener un historial nefasto en materia de seguridad, y son siempre los miembros de las tripulaciones los que lo padecen.

Desde diciembre de 1994, 1.200 personas han perdido la vida en el mar. La mejora de las condiciones de vida y de trabajo en el mar es fundamental para consolidar un colectivo competente de trabajadores del sector.



Jacques Maillard

<sup>2</sup> Resultados de la votación sobre el convenio: a favor - 205 votos; en contra - 1; abstenciones - 10

Resultados de la votación sobre la recomendación: a favor - 210 votos; en contra - 0; abstenciones - 9

<sup>3</sup> Esto significa que un buque sólo puede ser inspeccionado por el Estado bajo cuya bandera navega. Los

Estados que tienen la soberanía del puerto pueden supervisar el buque en el marco del Convenio sobre las normas mínimas en la marina mercante, 1976 (núm. 147).

<sup>4</sup> Resultados de la votación sobre el convenio: a favor - 197 votos; en contra - 5; abstenciones - 17

Resultados de la votación sobre la recomendación: a favor - 201 votos; en contra - 4; abstenciones - 10

<sup>5</sup> Resultados de la votación sobre el Protocolo del convenio: a favor - 201 votos; en contra - 4; abstenciones - 19

## armadores eguridad

Ese era el caso del carguero *Taxiar-chis*, cuando fue detenido por la Vigilancia de costas norteamericana en el puerto de Newport. El naviero no podía pagar su deuda de 2 millones dólares, y el buque fue vendido. Como resultado, los 17 miembros de la tripulación, entre paquistaníes, filipinos, hondureños, rumanos y griegos, se quedaron sin cobrar y sin sitio en el que hospedarse. El Estado del pabellón se negó a socorrerlos porque el certificado del registro había expirado, y tuvieron que recurrir al auxilio de los sindicatos locales y a la buena voluntad de la comunidad.

“No llegarían a darse estas situaciones si los Estados del pabellón verificaran el estado de los buques o la situación financiera de las empresas que los compran”, señala Ed Morris, Inspector de buques adscrito al sindicato internacional de la gente de mar. “Otro problema es que engañan a la tripulación sobre el salario y las condiciones de trabajo. Una vez a bordo, descubren que todo eran patrañas, pero ya es de-

masiado tarde. Sus países nunca interceden por ellos, así que se quedan atrapados en esa situación”.

Los navieros, en lugar de esperar a que se les imponga una severa reglamentación, intentan poner las cosas en claro. Los principales operadores norteamericanos han puesto en marcha planes de inspección para garantizar un nivel de seguridad y condiciones dignas de trabajo. El propósito es expulsar del mercado a “los indeseables”. Incluso han empezado a circular listas negras de los operadores o buques poco recomendables.

El resultado ha sido un enfrentamiento sin precedentes entre los armadores “con buena reputación” y los armadores “sin escrúpulos”. Es decir, entre los navieros “buenos”, interesados en llevar su negocio honradamente, y los navieros “malos”, ávidos de hacer dinero a toda costa.

Algunos propietarios entienden que la legislación es inevitable, si no conveniente para ellos. Chris Horrocks, de la Federación Internacional de Navieros (ISF), expuso este punto de vista ante los asistentes a la Conferencia Marítima de la OIT recientemente celebrada, al señalar que la Unión Europea debería, en cualquier caso, tomar sus propias medidas.

Además, grupos como la ISF -en representación de los armadores y propietarios de buques- y la Asociación Internacional de Patrones de Barco (ISMA) se han esforzado por actualizar sus normas para la formación de la gente de mar.

La mejora de las condiciones de vida y de trabajo en el mar es fundamental para consolidar un colectivo competente de trabajadores del sector y garantizarles la seguridad y unas condiciones de trabajo dignas. Así se logrará preservar vidas humanas, buques y mercancías, y proteger el medio ambiente marino.

Ian Lewis\*\*

\* Los criterios de la ITF para catalogar a los buques de países FOC son los siguientes: el país en cuestión autoriza la posesión o el control del buque a ciudadanos de otros países; es fácil acceder a los registros y transferir un mismo buque de un registro a otro; el país donde se registra el barco no exige ningún tonelaje para sus propios fines, pero acepta de buen grado las tasas correspondientes; se da carta libre a la dotación con personas que no sean nacionales; el país en cuestión no tiene potestad (o carece de la voluntad necesaria) para imponer disposiciones nacionales o internacionales a sus armadores.

\*\* Periodista establecido en Lima, Perú.

# La mundialización cambia la fisonomía de las industrias textil, del vestido y el calzado

***La distribución geográfica de la producción de las industrias textil, del vestido y el calzado (TVC) ha cambiado radicalmente en los últimos 25 años, entrañando a la vez pérdidas considerables del volumen de empleo en Europa y Norteamérica e importantes aumentos en Asia y otras partes del mundo en desarrollo.***

En un nuevo informe\* de la OIT se dice que, en muchos países, esta tendencia ha sido correlativa a un desplazamiento de la producción desde el sector estructurado de la economía al sector no estructurado, lo que en general ha tenido consecuencias negativas en los niveles de remuneración y las condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, los datos disponibles también sugieren que la mundialización ha generado un aumento neto del empleo a escala mundial y que el sector no estructurado "fomenta el crecimiento del empleo en los países en desarrollo, especialmente en las industrias del vestido y el calzado". Asimismo, en el informe se señala que el empleo en los establecimientos del sector estructurado ha variado muy poco desde 1980 y que, de hecho, los ingresos reales han aumentado en varios países industrializados.

Se calcula que las industrias TVC del sector estructurado emplean a un total de 23,6 millones de trabajadores en todo el mundo. "Nadie sabe a ciencia cierta cuántas personas están ocupadas en el sector no estructurado, pero esta cifra pudiera ser de cinco a diez veces mayor" dice el Sr. Kari Tapiola, Director General Adjunto de la OIT.

El informe, preparado por el personal del Programa de Actividades Sectoriales de la OIT, sirvió de base para los debates de la "Reunión tripartita sobre la mundialización en las industrias del calzado, textil y del vestido", que tuvo lugar en Ginebra del 28 de octubre al 1 de noviembre (véase el recuadro de la página 25 sobre las conclusiones de la reunión) y a la que asistieron representantes de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y los sindicatos de 34 países de mayor importancia por lo que se refiere a

la producción, la exportación y la importación de textiles, calzado y vestido.

Gran parte de la capacidad de producción y de los puestos de trabajo se ha desplazado a los países en desarrollo. Entre 1970 y 1990, el aumento del número de trabajadores en las industrias TVC fue de 597 por ciento en Malasia, 416 por ciento en Bangladesh, 385 por ciento en Sri Lanka, 334 por ciento en Indonesia, 271 por ciento en Filipinas y 137 por ciento en Corea.

Hoy en día, las industrias TVC de China emplean a 5,3 millones de personas, el mayor número de trabajadores del sector en el mundo, lo que representa un aumento de dos millones con respecto a 1980.

En el mismo período, de 1970 a 1990, el empleo en las industrias TVC de los países desarrollados disminuyó considerablemente. Las reducciones del número de trabajadores en el sector fueron de 58 por ciento en Alemania, 55 por ciento en el Reino Unido, 49 por ciento en Francia y 31 por ciento en los Estados Unidos. Con respecto a este último país, cabe señalar que, aun cuando la mano de obra del sector es todavía de 1,6 millones de personas, en 1980 empleaba a 2,5 millones de trabajadores.



Jacques Maillard

La reducción del empleo ha sido aún más drástica en el norte de Europa. Entre 1980 y 1990, la pérdida de puestos de trabajo fue de 73 por ciento en Finlandia y de 65 por ciento en Suecia y Noruega.

Si bien es cierto que, en lo que atañe al sector estructurado, los datos presentados por el informe refutan "la hipótesis de que la mundialización provoca la compresión del ingreso real en los países de ingresos altos", y pone de manifiesto que "entre los trabajadores de las industrias TVC de los países de ingresos altos y los de los países de ingresos bajos existen diferencias salariales cada vez mayores."

En 1992, por ejemplo, los costes salariales medios por hora (salarios y cotiza-

más, aumentó el recurso al trabajo a domicilio y el que se efectúa en los pequeños talleres". En casi todo el mundo, el salario de los trabajadores a domicilio se basa en el sistema de trabajo a destajo y suele ser inferior al de la mano de obra fabril que trabaja en condiciones equivalentes. El informe indica que el primer, y hasta la fecha único, convenio internacional relativo a los derechos de los trabajadores a domicilio fue adoptado por la OIT en junio de 1996 (Convenio núm. 177).

Según el informe, "el trabajo infantil sigue estando muy extendido en los sectores estudiados" y ha ido aumentando en años recientes debido al crecimiento del sector no estructurado y a la exten-

por ciento del comercio mundial de prendas de vestir.

## Industria del vestido

Actualmente, más del 60 por ciento de las prendas de vestir exportadas en el mundo se fabrican en los países en desarrollo. Asia es el primer proveedor mundial, pues produce más del 32 por ciento de las prendas de vestir destinadas a la exportación.

La transformación de Asia en el principal proveedor mundial se llevó a cabo en un proceso que puede describirse como de tres oleadas sucesivas de la producción.

Durante la primera, la República de Corea, Singapur, el territorio de Hong Kong y Taiwán lograron excelentes resultados dentro de sus propias fronteras. Pronto, ello les permitió comenzar a reducir la producción interna e invertir masivamente en otros países asiáticos donde los costes eran inferiores. Fue así como entre 1985 y 1990 la producción de Filipinas, Indonesia, Tailandia y Malasia aumentó enormemente, hasta ocupar el primer lugar de las exportaciones en el mercado mundial.

Entonces, estos países comenzaron a su vez a invertir o a redistribuir parte de su producción en los países de la tercera oleada de producción: Bangladesh, Pakistán y Sri Lanka y, más recientemente, Laos, Nepal y Vietnam.

## China se ha convertido en el primer país del mundo productor de prendas de vestir

Ahora bien, China ha logrado convertirse en el primer país productor y proveedor mundial de prendas de vestir - en la actualidad contribuye con casi el 13 por ciento de la oferta mundial -, a pesar de que no contó con la subcontratación de la producción de otros países. En cambio, China ha prosperado aplicando una política gubernamental que fomenta el desarrollo de industrias textiles y del vestido con producción orientada hacia el mercado exterior.

En el continente americano, el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC) ha hecho de México un proveedor privilegiado de vestido en Canadá y los Estados Unidos. Este último país es el primer comprador mundial, con un volumen de importaciones que representa el 24 por ciento del mercado mundial.

Por otra parte, los inversores extranjeros que habían previsto la firma del TLC montaron en México una industria del

### VARIACIÓN PORCENTUAL DE EMPLEO EN LAS INDUSTRIAS TVCC\* ENTRE 1980 Y 1993

Países	%	Países	%
Finlandia	-71.7	Mauricio	344.6
Suecia	-65.4	Indonesia	177.4
Noruega	-64.9	Marruecos	166.5
Austria	-51.5	Jordania	160.8
Polonia	-51.0	Jamaica	101.7
Siría	-50.0	Malasia	101.2
Francia	-45.4	México	85.5
Hungría	-43.1	China	57.3
Países Bajos	-41.7	Rep. Islámica de Irán	34.0
Reino Unido	-41.5	Turquía	33.7
Nueva Zelandia	-40.9	Filipinas	31.8
Alemania	-40.2	Honduras	30.5
España	-35.3	Chile	27.2
Australia	-34.7	Kenya	16.1
Argentina	-32.9	Israel	13.4
Estados Unidos	-30.1	Venezuela	7.9

Fuente: Oficina Internacional del Trabajo.

\* Además de las industrias citadas, incluye la rama del cuero.

ciones sociales) en las industrias textiles, del vestido y del cuero eran de 18,40 dólares en Alemania, 15,70 dólares en Italia, 13,40 dólares en Francia, 10,30 dólares en Japón, 10,50 dólares en Canadá, 10,00 dólares en EE.UU. y 9,70 dólares en España.

Compárense las cifras anteriores con el coste medio por hora en México (1,70 dólares), Hong Kong (3,70 dólares), Corea (3,80 dólares) y Taiwán, China (4,20 dólares).

El informe de la OIT hace notar que para hacer frente a la rápida evolución de las pautas de la demanda, en las industrias TVC se generalizó la práctica consistente en que "muchos puestos de trabajo a tiempo completo en la fábrica se convirtieron en empleos temporales y a tiempo parcial, especialmente en las industrias del vestido y del calzado. Ade-

sión del trabajo a domicilio. Sin embargo, bajo la creciente presión de grupos de consumidores, así como de los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y diversas ONG, esta tendencia ha comenzado a invertirse. Entre las medidas significativas que se han tomado cabe destacar la adopción de "códigos de ética" por varias de las grandes empresas multinacionales, como *Levi's*, *The Gap*, *Reebok* y otras.

En la industria del vestido, el número de talleres clandestinos ha crecido en forma exponencial en los últimos años. En muy pocos de estos establecimientos se respeta la legislación del trabajo y buena parte de ellos contratan inmigrantes en situación irregular. En muchos talleres se practica la falsificación de productos de marcas famosas, actividad que, según estimaciones, representa más del 5



Jacques Maillard

Durante las dos últimas décadas, la producción textil en Asia ha experimentado un crecimiento medio anual del 3,6 por ciento.

vestido que, con 8.000 empresas, está en una posición de gran ventaja con respecto a sus competidores de América Latina.

En Europa Central y Oriental, Bulgaria, Hungría, Polonia, Rumania y la República Checa se están convirtiendo paulatinamente en importantes proveedores del mercado europeo.

Cada uno de estos países se ha especializado en una determinada gama de productos; el volumen de sus exportaciones a los países de la OCDE ha registrado un aumento sostenido desde mediados de la década de 1980 (pasando de 2,4 millones de dólares en 1987 a 5,2 millones de dólares en 1991).

A partir de 1991, el vacío dejado por ex Yugoslavia incitó a los inversores y empresarios extranjeros a trasladar sus actividades a otros países. Croacia, la Federación Rusa, Eslovenia y Ucrania se convirtieron entonces en los países de acogida de las actividades reubicadas por los industriales europeos del vestido.

En varios casos se construyeron fábricas ultramodernas, capaces de competir con los mejores industriales occidentales y de garantizar la producción de artículos que respondan a las normas de calidad europeas.

Marruecos, Mauritania, Túnez y, más recientemente, Madagascar se han convertido en importantes productores de prendas de vestir, y están exportando la mayor parte de su producción a los paí-

ses industrializados. Sin embargo, la mundialización de las industrias TVC ha tenido escasos efectos en el conjunto de los países africanos.

### Industria textil

Los mayores cambios de la industria textil se registraron en el decenio de 1960, a raíz de la rápida aparición de nuevos centros de producción en Asia.

En una primera etapa, muchos de estos centros acogieron las actividades de la industria del vestido que exigían menores aportes de capital; luego, emplearon las utilidades generadas por la exportación de estos productos para poner en marcha su propia producción textil.

Otros países en desarrollo entraron en el mercado gracias a las inversiones de las empresas multinacionales.

Con el surgimiento de los nuevos centros de producción, en el transcurso del decenio de 1970 se registró un aumento de la parte del mercado mundial ocupada por los textiles provenientes de los países en desarrollo. En estos países, la producción de determinadas fibras aumentó casi en un 300 por ciento, y hacia 1980 representaba más del 21 por ciento del mercado mundial.

En las dos últimas décadas, la producción textil de Asia ha seguido aumentando vigorosamente, hasta alcanzar un crecimiento medio de 3,6 por ciento anual.

En ese mismo período, la producción de los países industrializados registró un aumento medio de tan solo 0,2 por ciento anual.

### Los países industrializados siguen al frente de la producción mundial de textiles

No obstante la tendencia al desplazamiento geográfico de la producción, los países industrializados siguen al frente de la producción mundial de textiles, gracias a los pasos de gigante que han dado en la modernización del proceso de producción.

En 1990, Alemania era aún el principal exportador mundial de textiles (12 por ciento del valor total de las exportaciones mundiales), seguida por Italia (8,6 por ciento). Otros cuatro países industrializados figuraban en la lista de los diez primeros exportadores mundiales: Bélgica (5,7 por ciento); Francia (5,5 por ciento); Japón (5,3 por ciento) y Estados Unidos (4,5 por ciento).

Los demás grandes exportadores eran países asiáticos: el territorio de Hong Kong, con 7,4 por ciento del valor de las exportaciones mundiales, ocupaba el tercer lugar en la lista; venían luego China, con 6,5 por ciento, en cuarto lugar,



Taiwán, con 5,7 por ciento, en sexto lugar y la República de Corea, con 5,6 por ciento, en séptimo lugar.

## Industria del calzado

La industria del calzado se asemeja mucho a la industria del vestido, tanto por su estructura como por las características de producción y comercialización. En la mayoría de los países que han llegado a ser grandes productores y exportadores de prendas de vestir, la industria del calzado también ha cobrado importancia.

Sin embargo, no han seguido esta vía países como, por ejemplo, Brasil y México, que descuellan en la industria del calzado pero tienen poquísimos pesos en la del vestido; otros países, como Singapur, son grandes productores de prendas de vestir, pero no de calzado.

En casi todos los países donde los costes de producción son más elevados se ha registrado una disminución de la producción de calzado. En los Estados Unidos, la industria del calzado viene mermando desde finales del decenio de 1970 en una proporción mayor que en cualquier otro país industrializado, aunque también se hayan registrado disminuciones significativas en Francia, Alemania y el Reino Unido, en años posteriores.

La producción también ha bajado, aunque más lentamente, en los principales países productores de Europa meridional: Italia, desde 1985, España, desde 1988 y Portugal, desde 1991.

Al igual que en el caso de las industrias textiles y del vestido, gran parte de la producción de calzado se ha desplazado a los países en desarrollo, capaces de producir altos porcentajes del total mundial a costes muy inferiores.

En 1992, por ejemplo, Asia y el Oriente Medio produjeron el 63,2 por ciento del total de pares de zapatos fabricados en el mundo, a pesar de que estas regiones representaban tan solo el 43,5 por ciento del consumo mundial de este género.

Lo contrario ocurrió en América del Norte y América Central, que fabricaron sólo el 6,4 por ciento del calzado del mundo, en circunstancias que consumían el 20,6 por ciento de la producción mundial total.

Los países de Europa Occidental fabrican y consumen, respectivamente, 11,7 por ciento y 18,2 por ciento de la producción mundial de calzado. □

\* *Globalization of the footwear, textiles, and clothing industries. Informe de debate presentado en la Reunión Tripartita sobre la Mundialización de las industrias del vestido, los textiles y el calzado. Efectos en el empleo y en las condiciones de trabajo. ISBN 92-2-110182-7. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996.*

## LA REUNION DE LA OIT SOBRE LA FIJACION DE OBJETIVOS EN LOS TALLERES DE CONFECCION ADOPTA UNA RESOLUCION SOBRE EL TRABAJO INFANTIL

En la *Reunión Tripartita sobre los efectos de la Mundialización en las Industrias del Vestido, Textil y del Calzado (TVC)*, celebrada en las oficinas de la OIT en Ginebra del 28 de octubre al 1 de noviembre pasados, se manifestó la preocupación suscitada por el surgimiento de “talleres de confección clandestinos” y problemas de salud ocupacionales, y se hizo la advertencia de que la mundialización de este sector no será sostenible si no va acompañada de medidas de justicia social.

Los delegados que asistieron a dicha reunión concluyeron que “*debe intensificarse la lucha contra el trabajo clandestino*” en el sector de las TVC. Señalaron que “*la coordinación tripartita eficaz a escala nacional e internacional*” de la acción contra los llamados “talleres de confección” clandestinos puede “*reducir la presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo debida a la competencia desleal de las empresas que no cumplen con sus obligaciones fiscales ni jurídicas, explotan a sus trabajadores y distorsionan los mercados*”.

Los asistentes, representantes de empleadores, trabajadores y administraciones públicas, llegaron a la conclusión de que la negativa evolución del sector en las dos últimas décadas “*ha traído consigo una nueva distribución del empleo y la producción en todo el mundo, con pérdida de puestos de trabajo e inseguridad laboral tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo*”. No obstante, el efecto global sobre el nivel de empleo en todo el mundo ha sido positivo.

Se destacó en las conclusiones que “*en un entorno caracterizado por una demanda relativamente estancada y una intensa competencia entre fabricantes, minoristas y países, las empresas del sector TVC están obligadas a adaptarse para sobrevivir. Para ello, se requiere más flexibilidad que antes*”.

“*El crecimiento constante y la competitividad a largo plazo de las empresas TVC deben ir parejos al progreso social*” y exigen “*relaciones laborales sólidas y un buen funcionamiento de los sistemas de consulta tripartitos y bipartitos*”.

Concluyeron asimismo que en las zonas de industrias de proceso para la exportación “*debe prestarse especial atención al establecimiento de vínculos económicos con el resto de la economía y al respeto de los derechos humanos básicos en el trabajo para evitar la típica expansión de ‘enclave’*”. Se hizo hincapié en que en estas zonas “*debe implantarse una legislación laboral nacional y el cuerpo de las normas de la OIT*” y en que se establezcan en ellas “*comités tripartitos de asesoramiento sobre relaciones laborales*”.

Se dijo que “*las organizaciones de empleadores y trabajadores deben cooperar para reducir los costes laborales no salariales sin que ello tenga un impacto negativo en los salarios ni en los beneficios*”, por ejemplo, mediante programas modernos de gestión de salud y seguridad que reduzcan las enfermedades y lesiones profesionales y los costes que de ellas se derivan.

Otra conclusión fue que “*una condición para garantizar el respeto de los derechos humanos básicos y de los trabajadores, así como para mantener y mejorar la calidad de las condiciones laborales, es velar por el cumplimiento, en todos los países, de la legislación laboral básica y de las disposiciones en materia de educación*”.

En una Resolución independiente, adoptada por los delegados en la reunión, se instó a los Estados miembros “*a ratificar y poner en práctica la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, y los Convenios de la OIT sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), sobre el trabajo forzoso, 1930, (núm. 29), sobre la abolición del convenio sobre el trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), como una cuestión prioritaria*”.

Se instó a los Estados miembros a “*exigir a todos los empleadores, organizaciones empresariales, distribuidores y minoristas de productos de confección, textiles y calzado ... que desarrollen políticas y adopten directrices voluntarias a fin de eliminar el empleo de niños, directa o indirectamente, en los procesos de fabricación, distribución o comercialización de sus productos*”.

En otra resolución, la OIT propuso “*garantizar que las industrias del vestido, textil o del calzado sigan recibiendo la debida atención y los recursos necesarios para aumentar los niveles de cooperación técnica e investigación*”.

## SECTOR INFORMAL

● El Gobierno de **Senegal** planea utilizar un préstamo del Banco de Desarrollo Africano Occidental para facilitar el acceso al crédito a las empresas del sector informal rural. La nueva financiación, mediante asociaciones de ahorro y crédito, debería resultar más accesible. Sus beneficiarios, no obstante, tendrán que inscribirse ante las autoridades, cosa que, por el momento, sólo ha hecho en torno a un 20 por ciento de las empresas afectadas.

## CRECIMIENTO

● África y Asia han registrado en 1995 las mayores tasas regionales de crecimiento, según el informe anual de **UNCTAD** (Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo). Asia registró una tasa del 6,3 por ciento en el último año. A pesar de las notables diferencias entre los distintos países, África ha alcanzado, en su conjunto, un crecimiento del 2,8 por ciento en ese año, gracias, principalmente, a la caída del precio de los productos básicos, lo que ha multiplicado las exportaciones. En Europa, el crecimiento ha sido débil (un 2,4 por ciento) a pesar del aumento del comercio mundial (un 8 por ciento en 1995) y amenaza con seguir siéndolo debido al estancamiento de los salarios reales y, en el ámbito de la Unión Europea, a las políticas fiscales restrictivas adoptadas para cumplir los requisitos de entrada en la Unión Monetaria. Debido, en gran parte, a las repercusiones de la crisis financiera de México, el PIB latinoamericano creció menos de un 1 por ciento en 1995.

## SALARIOS Y EMPLEO

● Un estudio sobre **17 países europeos** realizado por Chartered Accountants and Management Consultants Deloitte and Touche analiza las relaciones entre desempleo y costes salariales (que incluyen los salarios, prestaciones sociales y costes ocultos de indemnización por despido, paga de vacaciones, horas extras, etc.). El estudio no muestra una correlación entre costes salariales altos y bajo nivel de creación de empleo. Por ejemplo, Italia, Francia y Bélgica tienen altos costes salariales y desempleo alto; España, Grecia e Irlanda tienen desempleo alto, aunque sus costes salariales son bajos; en Islandia y Portugal, tanto el desempleo como los costes salariales son bajos; Y Aus-

tria, Noruega y los Países Bajos tienen un desempleo relativamente bajo a pesar de sus altos costes salariales.

● Las diferencias entre las tasas de desempleo de los **Estados Unidos** y los países de la **Europa continental** se suelen atribuir a la mayor flexibilidad de los salarios en aquel país, especialmente para el trabajo no cualificado. Sin embargo, no se ha encontrado tal correlación en el estudio *Perspectivas de Empleo*, de la OCDE, ni en un estudio comparativo sobre Canadá, los Estados Unidos y

Francia (D. Card, F. Kramarz y T. Lemieux: "Changes in the relative structure of wages and employment: A comparison of the US, Canada and France", Documento de Trabajo NBER 5487). Esto supone que han de buscarse otros factores de influencia sobre la demanda de trabajo, una tesis avalada por la investigación publicada en la *Revista Internacional del Trabajo* (F. Heylen, L. Goubert y E. Omey: **Unemployment in Europe: A problem of relative and aggregate labour demand shocks?**, vol. 135 (1996), Núm. 1).

Aportación de Patrick Bollé,  
de la *Revista Internacional del Trabajo*

# Planeta Trabajo

## JORNADA

● Dos estudios publicados en **Francia** ofrecen resultados parcialmente contradictorios con respecto a los efectos de la reducción de la jornada sobre la creación de empleo. El *Instituto Francés de Contables Titulados* y el *Mutuelles Mieux Être* concluyen que una reducción de la jornada a 35 horas debería venir acompañada de una reducción salarial equivalente al 70 por ciento de la remuneración que se hubiera obtenido en las horas de trabajo suprimidas, pero no tendría un efecto significativo sobre la contratación de nuevos trabajadores. No obstante, según un estudio realizado por la empresa consultora Stratorg, la reducción del número de horas de trabajo puede ser una herramienta para la mejora de la competitividad y, al mismo tiempo, contribuir a la seguridad en el puesto de trabajo o a la creación de nuevos puestos.

● En **Alemania**, Volkswagen, que introdujo hace tres años la semana de 28,8 horas en media anual, acaba de lanzar un plan para la mejora de la productividad conservando los puestos de trabajo. Los trabajadores obtendrán cupones de ahorro por las horas extraordinarias, las primas y el trabajo en sábado. A partir de los 55 años de edad, podrán emplear estos cupones de ahorro para reducir progresivamente su jornada de trabajo. Por ejemplo, un trabajador con 5.000 horas ganadas en cupones prestará sólo 18 horas semanales de trabajo hasta su jubilación.

## TURBULENCIAS

● En el mes de septiembre, **Bolivia** ha presenciado las mayores manifestaciones laborales de los últimos diez años. Las protestas, convocadas por la Confederación de Trabajadores Bolivianos, mostraron la oposición a los planes gubernamentales de privatización de importantes empresas públicas, redistribución de la tierra y privatización del sistema público de pensiones. El nuevo sistema privado de pensiones, cuyo inicio está previsto para 1997, se financiará parcialmente mediante las privatizaciones. Todas las personas mayores de 21 años de edad (que no sean militares) quedarán automáticamente incorporadas al nuevo sistema, y sus cotizaciones serán de en torno al 10 por ciento de su sueldo bruto, si bien podrán aportar voluntariamente cantidades superiores hasta un importe máximo. □



N.C.B.

## SEGURIDAD EN LAS MINAS DE CARBÓN

● La seguridad en las minas de carbón del Reino Unido está siendo motivo de conflicto entre las empresas y los sindicatos. Estos últimos atribuyen a la privatización el aumento del número de accidentes graves (un aumento del 18 por ciento entre 1994-95 y 1995-96, con un incremento de dos a cinco en el número de muertes), mientras que las empresas niegan esta relación, alegando que el número total de accidentes se redujo en un 14 por ciento en el último año. Los sindicatos responden que esta disminución puede explicarse por el hecho de que no se denuncian algunos accidentes de menor importancia debido a la presión o la persuasión por parte de la dirección de las empresas.

# La Unión Europea pone en marcha los comités de empresa

**En el mes de septiembre entró en vigor una legislación de la Unión Europea que exige a las multinacionales que operan en dos o más países de la Unión (y tienen un número mínimo de trabajadores) establecer comités de empresa europeos. Esta nueva directiva afecta a unas 1.100 empresas.**

**A** principios de la década de 1990, una multinacional estadounidense con grandes divisiones en Francia y el Reino Unido anunció sus planes de reducción de plantilla, que incluían el cierre de una de sus tres fábricas y la reasignación de tareas entre uno y otro país. Este intento de reducir costes incurría en lo que los expertos denominan "manipulación". Cuando se solicitaba una mejora de los salarios o las prestaciones, la dirección corporativa ponía en competencia a los trabajadores del Reino Unido frente a los de Francia, amenazando con cerrar la fábrica que tuviera costes más altos, de forma que los trabajadores se veían obligados a competir entre sí para conservar su puesto de trabajo.

Este caso se convirtió en una llamada a la unidad ante el último acto de un esfuerzo de 15 años del movimiento laboral europeo por tratar de conducir a los trabajadores de las empresas multinacio-

nales con divisiones en varios Estados miembros a la colaboración, en vez de a la competencia entre unos y otros. Fruto de esto, la Unión Europea concluyó en 1994 un largo y, en muchos casos, agrio debate legislativo, promulgando la legislación sobre "información y consulta", que impone los llamados "comités de empresa".

La figura del comité de empresa, sin precedentes, que entró en vigor en septiembre de este año, es de aplicación en todas las empresas multinacionales de la UE (excepto las que tienen su sede en el R.U.) y a las de Islandia, Liechtenstein y Noruega, que tengan más de 1.000 empleados y operen, al menos, en dos países de la Unión con un mínimo de 150 trabajadores. La solicitud escrita de al menos 100 trabajadores de dos Estados miembros obliga a la multinacional a establecer un foro de consulta. Toda solicitud formal exige la creación de un comité de

empresa en 1999. En la mayoría de los casos, el establecimiento de los comités debe realizarse mediante acuerdos entre la dirección y el personal de la empresa.

## Afecta a 1.110 empresas multinacionales

Esta legislación es de aplicación en unas 1.100 empresas multinacionales en Europa. Se celebrará al menos una reunión al año, financiada por la empresa, con hasta 30 representantes designados por los trabajadores, para tratar asuntos de su interés, especialmente en caso de reasignación de tareas, cierres o convenios colectivos. Los temas de debate van desde las condiciones de trabajo hasta los procedimientos de producción. Además de la reunión anual del comité de empresa en pleno, pueden celebrarse reuniones de consulta con una delegación restringida de tres miembros del comité.

Una muestra de la importancia que tanto la Comisión Europea como el movimiento laboral europeo conceden a este asunto viene dada por los comentarios de Pádraig Flynn, Comisario de Asuntos Sociales, durante un discurso pronunciado al inicio del controvertido y, con frecuencia, agrio debate legislativo: "los comités de empresa son un avance histórico y uno de los pasos legislativos más importantes dados por la Unión Europea en el ámbito de la política social. Nunca antes hemos dispuesto de un instrumento legalmente vinculante para las empresas multinacionales, las cuales, ahora por primera vez, quedan sujetas a un marco legal internacional efectivo que cubre todos los aspectos de política social de sus decisiones de gestión".



Jacques Maillard

**Los comités de empresa se ocuparán de cuestiones que afecten a los trabajadores, como la reasignación de actividades, los cierres o los despidos colectivos.**

## Los sindicatos ven los comités como una ventaja competitiva

Para los representantes de los sindicatos, los comités de empresa no son una mera extensión de lo que denominan "modelo europeo" de colaboración estrecha entre la dirección y los trabajadores, sino, también, un factor clave para la mejora de la competitividad de las empresas europeas. Esta valoración choca con la decidida oposición de las empresas, muchas de las cuales están convencidas de que esta legislación no es sino otro ejemplo de la rigidez del mercado laboral europeo, causa originaria de la alta tasa de desempleo, un 11 por ciento en la Unión Europea.

"Estamos absolutamente convencidos de que los comités de empresa potenciarán en gran medida los resultados de las empresas europeas," afirma Wim Bergans, portavoz de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con sede en Bruselas. "Es obvio que un trabajador satisfecho es más productivo, y que un trabajador que lleva 10 ó 15 años en la empresa puede hacer una aportación valiosa. Lamentamos que muchas empresas multinacionales y representantes patronales hayan sido incapaces de comprenderlo."

Bergans señala los más de 100 acuerdos voluntarios sobre comités de empresa alcanzados entre las empresas y sus trabajadores en el período comprendido entre la promulgación de esta legislación, en 1994, y el año en curso. "El hecho de que hasta un 20 por ciento de las empresas sujetas a esta legislación se hayan anticipado, estableciendo voluntariamente comités de empresa, es, sin duda, una muestra de que muchas de ellas perciben el valor de esta figura."

### Algunas empresas atribuyen valor a los comités...

No obstante, algunas empresas que han negociado estos acuerdos voluntarios señalan que los incentivos legislativos son el motivo principal de estas iniciativas. La Directiva comunitaria establece que si una empresa alcanzaba un compromiso voluntario que cubra a toda la plantilla antes de septiembre de este año, se le permitirá una mayor flexibilidad en la estructura del comité de empresa: podrá, por ejemplo, evitar la constitución obligatoria de un organismo negociador formal, que muchas de ellas consideran una figura costosa e innecesariamente burocrática.

"La constitución y convocatoria anual de un organismo negociador supone un gran esfuerzo logístico," afirma un abogado de Bruselas que representa a varias empresas multinacionales en esta capital

europea, "pues requiere intérpretes de las distintas lenguas europeas, alojamientos y una sala de conferencias. Es como celebrar una gran conferencia. Y en esta época de reducción de los márgenes de beneficio y de necesidad de reforzar la competitividad, muchas empresas consideran que el organismo formal de negociación es innecesario y están dispuestas a hacer lo que sea para evitar su creación."

Un estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo en Dublín, concluido en septiembre, muestra que la mayor parte de los acuerdos voluntarios se han celebrado con organizaciones sindicales tanto nacionales como internacionales o con un comité de empresa nacional. La dimensión del organismo de representación varía entre 7 y 70 miembros, y entre sus competencias se encuentran los asuntos económicos, sociales y de empleo.

La mayor parte de los comités europeos de empresa negociados hasta la fecha lo han sido en Alemania (27 por ciento del total), seguida de Francia (22%). Un 35 por ciento son del sector metalúrgico y otro 26 por ciento del químico. Además, más de una tercera parte de los acuerdos voluntarios incluyen países situados fuera del ámbito geográfico de aplicación de la norma, incluidos el Reino Unido, Suiza, la República Checa, Hungría y Polonia. Aunque el Reino Unido ha optado por excluirse del ámbito de aplicación de esta Directiva, varias empresas de este país han establecido voluntariamente sus comités de empresa. En todo caso, esta legislación es, obviamente, de aplicación en las empresas británicas del resto de la Unión.

"Las empresas y los trabajadores están buscando y encontrando soluciones adecuadas a sus circunstancias particulares," señala Flynn. "La Directiva se concibió como un instrumento flexible que fomente la iniciativa voluntaria."

### ... para otros son una carga

No todas las empresas enfocan igual la situación. Un alto directivo de General Motors, que ha celebrado un acuerdo voluntario con sus 86.000 trabajadores de la Unión Europea, afirma que los comités de empresa "eran una situación que teníamos que aceptar" y que "podrían ayudar a resolver conflictos que, de otro modo, darían lugar a problemas con los sindicatos. Pero no hay duda de que son una carga. Organizar una reunión una o dos veces al año requiere tiempo y dinero, especialmente cuando hay que manejar hasta 11 idiomas."

Animada por el éxito de los comités de empresa convenidos de forma voluntaria, la Comisión ha comenzado a ampliar la

figura y mejorar la información y consulta de los trabajadores de empresas establecidas en un solo país. Esta propuesta ha encontrado considerable oposición por parte de algunos Estados miembros en el Consejo de Ministros de la UE, liderada por oponentes como la Unión de Confederaciones Patronales e Industriales de Europa (UNICE).

"La existencia de disposiciones sobre información y consulta a los trabajadores en todos los Estados miembros, ya tengan su origen en la legislación, los convenios colectivos o las prácticas y costumbres, hace innecesaria la adopción de una normativa de ámbito europeo," alega Zygmunt Tyszkiewicz, Secretario General de UNICE. Por su parte, los líderes sindicales están tratando de desempeñar un papel de coordinación no solo para ayudar a los trabajadores a conseguir la implantación de comités de empresa en las multinacionales, sino también para analizar su eficacia.

### Comprobación de su eficacia

"En este momento empezamos a elaborar una base de datos que los trabajadores puedan utilizar para comprobar y comparar los éxitos y fracasos de las cuestiones tratadas en los comités," señala Bergans. "Queremos contribuir a armonizar el proceso. Por ejemplo, la forma en que los trabajadores de Philips (la empresa holandesa de electrónica) operan en sus comités de empresa puede ayudar a los de Gründig (el fabricante de electrónica alemán)." (Philips-Gründig)

En cuanto al futuro a largo plazo, la CES contempla los comités de empresa como el comienzo de lo que denomina cooperación transfronteriza, en un momento en que la UE se prepara para el establecimiento, en 1999, de la Unión Monetaria.

"Esta legislación ha creado una dinámica aún embrionaria en lo relativo a cooperación transfronteriza," señala Bergans. "Desde nuestro punto de vista, éste es sólo el primer paso hacia una negociación colectiva paneuropea. Hoy sería utópico esperar que un trabajador español reciba salarios alemanes o que uno portugués reciba los de Suiza, pero cuando entre en vigor el Euro (la divisa de la Unión Monetaria Europea) no habrá ningún impedimento teórico para la negociación colectiva europea. De modo que los comités de empresa son sólo el inicio de una tendencia de cooperación, ya no de competencia, entre los trabajadores europeos. □"

Joe Kirwin \*

\* Periodista establecido en Bruselas.

# Conciliar trabajo y asistencia a los mayores

**E**l envejecimiento de la población y el aumento de la diferencia de edad entre padres e hijos ha dado lugar a que muchas personas de los países desarrollados se encuentren con padres ancianos a su cargo en el momento culminante de sus carreras profesionales. Un nuevo estudio de la OIT\* examina las consecuencias de este fenómeno con respecto a la plena integración de la mujer en el mundo laboral.

La asistencia a los mayores se está convirtiendo en el mayor reto, especialmente para las mujeres: "(Dado que) en algunos países industrializados el matrimonio medio tiene un mayor número de padres que de hijos en su familia, y que las mujeres, tradicionales responsables de la asistencia, pueden verse obligadas a cuidar a un padre anciano durante más años que a un hijo, las cuestiones relativas al cuidado de los ancianos van a subir muchos puestos en la escala de prioridades de la formulación de políticas", afirma el estudio de la OIT.

Aunque los hombres tienden a participar más en el cuidado de los ancianos que en el de los hijos, esta responsabilidad suele recaer en las hijas y nueras. El informe señala que, en tanto los hombres tengan ingresos medios superiores a las mujeres, habrá fuertes presiones en contra de que aquéllos dediquen una parte de su tiempo a las necesidades familiares.

La participación de la mujer en el trabajo suele verse obstaculizada a partir de los 45 años, precisamente cuando, por su experiencia, tiene más que ofrecer.

Un estudio realizado en seis países (Australia, Canadá, Francia, Japón, Suecia y los Estados Unidos) muestra que el número de mujeres trabajadoras desciende en torno a los 50 años (véase cuadro 2). Tanto en los EE.UU. como en Japón, el 11 % de los prestadores de asistencia abandonó el trabajo para prestar cuidados no remunerados. En Japón, mientras que el 70 % de los hombres mantienen sus hábitos de trabajo a pesar de las nuevas responsabilidades familiares, sólo el 33 % de las mujeres continúa haciéndolo.

El estudio australiano revela otro aspecto: el 72 % de la población de entre 16 y 64 años forma parte de la población activa, en comparación con sólo el 50 % de los que cuidan a algún anciano. Las mujeres con estas responsabilidades tienden a trabajar en un número mucho menor; su participación en la población activa no sólo es muy inferior a la general, sino que asciende a sólo dos terceras partes de la de las mujeres en su conjunto.

Los estudios muestran también que las mujeres de mediana edad optan por trabajos a tiempo parcial a fin de conciliar las funciones de trabajadora y de prestadora de asistencia. En Suecia, el 45 % de las mujeres trabajadoras lo hace a tiem-

po parcial, mientras que en Francia representan un 84 % del total de trabajadores a tiempo parcial. Es de destacar que el estudio francés muestra también la dificultad de conciliar trabajos exigentes con trabajo a tiempo parcial: sólo entre el 5 y el 6 % de las mujeres con puestos directivos trabajaba a tiempo parcial.

La OIT ha abordado esta cuestión en el Convenio sobre responsabilidades familiares (Núm. 156) y la Recomendación (Núm. 165) de 1981, que trata el tema de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y toma en consideración las necesidades de las personas con ancianos a su cargo. Los estándares promueven también medidas tales como una mejor orientación de los servicios comunitarios hacia los prestadores de asistencia, desarrollo de entornos laborales más atentos a la familia y creación de un marco jurídico legal que les ayude a mantenerse en el puesto de trabajo o a reincorporarse a la población activa.

Hasta la fecha sólo 25 países han ratificado el Convenio, si bien la OIT está reuniendo y difundiendo información, lo que contribuirá a que lo haga un mayor número de países. A principios de 1997, la OIT publicará un folleto titulado *Igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares*, que perfila las exigencias del Convenio y la Recomendación y ofrece ejemplos de las iniciativas emprendidas en diversos países para ayudar a los trabajadores a cuidar de sus familias sin dejar de hacer frente a su trabajo. □

**Gregory Härtl**

\* *Combining work and elder care: A challenge for now and the future*, editado por Irene Hoskins. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996. ISBN 92-2-109195-3

**Cuadro 1: Porcentaje de ancianos en la población, por grupos de edad, en seis países estudiados para el período 1970-2025**

País	1970			1990			2010			2025		
	65+	75+	80+	65+	75+	80+	65+	75+	80+	65+	75+	80+
Australia	8.3	3.0	1.4	11.2	4.4	2.2	13.4	6.1	3.6	18.8	8.4	4.6
Canadá	7.9	3.0	1.5	11.5	4.8	2.4	14.3	6.8	4.1	20.7	9.2	5.2
Francia	12.9	4.7	2.3	14.6	7.1	4.1	17.2	9.1	5.6	22.6	11.1	6.3
Japón	7.1	2.1	0.9	11.8	4.8	2.4	21.3	10.0	5.7	26.7	15.2	9.3
Suecia	13.7	4.9	2.3	18.0	8.2	4.4	19.6	9.2	5.9	23.7	12.6	7.5
Estados Unidos	9.8	3.7	1.8	12.5	5.3	2.8	13.3	6.2	3.8	18.7	8.0	4.3

**Cuadro 2: Tasas de participación de la mujer en la población activa por grupos de edad entre los 45 y 64 años, en seis países estudiados y en distintos años seleccionados.**

País	Año	Grupo de edad			
		45-49	50-55	55-59	60-64
Australia	1986	58.2	46.4	30.9	13.6
Canadá	1986	67.1	57.9	44.7	27.5
Francia	1990	71.8	63.2	46.8	16.7
Japón	1989	70.7	64.2	52.2	39.2
Suecia	1985	87.5	83.1	72.5	45.6
Estados Unidos	1991	75.4	67.8	55.7	35.1

Leer

■ **El Trabajo Infantil: Lo intolerable en el punto de mira.**

*Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. ISBN 92-2-110328-5. 15 francos suizos.* A partir de la experiencia de la OIT, incluido su Programa para la Eliminación del Trabajo Infantil, de ámbito internacional, este informe

estudia las legislaciones y prácticas internacionales y marca el camino para una acción eficaz mediante nuevos estándares internacionales. Remitido a los 174 Estados miembros de la OIT, este oportuno informe tiene un valor incalculable para todas las personas comprometidas con la erradicación de condiciones de trabajo tan explotadoras como la servidumbre, la prostitución infantil y la exposición a sustancias químicas o maquinarias peligrosas y a otros riesgos laborales.

■ **ILO Child labour collection: Trade unions and child labour,** por Alec Fyfe y Michele Jankanish. *Ginebra, Oficina In-*

# Mediateca

*ternacional del Trabajo, 1996. ISBN 92-2-109514-2. 20 francos suizos.*

Las organizaciones de trabajadores ocupan una posición óptima para descubrir y denunciar abusos graves en el trabajo infantil y para defender el derecho del niño a una educación adecuada y el de los adultos a una remuneración apropiada que reduzca la necesidad de recurrir al trabajo infantil por parte de las familias pobres. En este volumen se estudian las distintas posibilidades de adopción de medidas específicas, tanto a escala nacional como internacional, por parte de los sindicatos. En el ámbito internacional, el movimiento laboral ha sido un grupo de presión clave con respecto a este tema durante buena parte del presente siglo.

Esta guía muestra también los resultados que pueden alcanzarse mediante una variedad de planteamientos innovadores actualmente utilizados por las organizaciones sindicales de todo el mundo, sin tratar de establecer un modelo, sino de servir de fuente de inspiración para la adopción de medidas energéticas y de estímulo para una mayor dedicación de los sindicatos a la lucha contra el trabajo infantil.

■ **Environmental business management (segunda edición),** por Klaus North. *Management Development Series Núm. 30, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 1996. ISBN 92-2-109516-9. 35 francos suizos.*

Este libro, dirigido a los directivos de empresa y a cuantos es-

tán en condiciones de hacer que la actividad empresarial sea más respetuosa con el medio ambiente, anima a los profesionales de la empresa a reconocer las necesidades del planeta y la progresiva escasez de recursos naturales.

Esta introducción al papel de las empresas en el debate medioambiental resalta las oportunidades y amenazas del desarrollo sostenido, conduciendo al lector a través del marasmo de reglamentaciones y directrices existentes en el marco de lo que se denomina "gestión medioambiental": uso de sustancias químicas peligrosas, residuos y emisiones tóxicas, salud y seguridad laborales y análisis de impacto medioambiental.

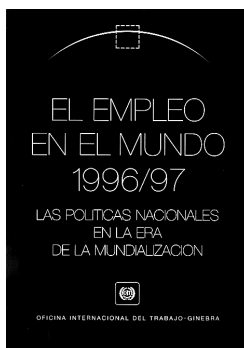
Esta segunda edición ha sido completamente revisada y puesta al día para recoger todas las cuestiones actuales, tales como la medición del comportamiento medioambiental, las cuestiones de calidad y los sistemas de gestión medioambiental (EMS, *environmental management systems*) establecidos por el Programa Europeo de Auditoría de Gestión (EMAS, *European Management Audit Scheme*).

Una videocassette titulada "The Green Challenge" ha sido producida por TV Choice Productions (Londres, 1996) en colaboración con UNEP y la OIT y está basada en las ideas contenidas en el libro.

■ **75 years of the International Labour Review: A retrospective.**

■ **El Empleo en el Mundo 1996/97 - National policies in a global context.** *Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra. ISBN 92-2-110326-9. 35 francos suizos. (En breve aparecerá en español).*

Las tendencias mundiales de empleo continúan siendo sombrías. Los niveles de desempleo siguen siendo altos en la mayoría de los países industrializados, en tanto se agrava el problema de la exclusión social en virtud del aumento de la desigualdad salarial y el número creciente de "trabajadores pobres". Las economías de transición han experimentado un grave aumento del desempleo y la diferenciación de ingresos. En muchos países en vías de desarrollo, la expansión inadecuada del empleo de alta productividad ha dado lugar a una reducción de los nive-



les de vida y a un aumento de la pobreza.

En este contexto, ciertas preocupaciones se ven reafirmadas: la mundialización de la economía agrava la situación del desempleo y el rápido cambio tecnológico produce "crecimiento sin empleo", con escasas esperanzas de volver a la plena ocupación.

En *El Empleo en el Mundo*

1996/97 se revisan las pruebas empíricas de estas dos cuestiones. Reconociendo que la mundialización puede afectar negativamente a determinados sectores o grupos y que son necesarias medidas políticas orientadas a ellos para hacer frente a los complicados problemas de ajuste, el informe afirma que una economía mundial más integrada ofrece ventajas mutuas y oportunidades de crecimiento para todos los países y reclama una acción cooperativa internacional para proseguir la liberalización del comercio y los flujos de inversión, reducir la inestabilidad del sistema financiero internacional, garantizar los estándares laborales básicos y ayudar a los países menos desarrollados. También afirma que no ha habido un descenso generalizado en la capacidad empleadora del crecimiento económico y que las teorías so-

bre el "fin del trabajo" carecen de fundamentos sólidos. El informe concluye que el concepto de pleno empleo, puesto al día para que refleje las cambiantes estructuras del mercado de trabajo e incluya una dimensión cualitativa, sigue siendo un objetivo de política viable. Poniendo en cuestión la idea de que las medidas de flexibilización del mercado de trabajo puedan, por sí solas, mejorar la situación del empleo, reclama una combinación de políticas complementarias de orden macroeconómico, de ingresos, del mercado de trabajo y del mercado de productos.

*El Empleo en el Mundo 1996/97* es el segundo de una nueva serie de informes de la OIT que ofrecen una perspectiva internacional sobre cuestiones de actualidad relativas al empleo (véase págs. 4-6).

Con motivo del 75 aniversario de la Revista Internacional del Trabajo, este número especial (1996/3-4) ofrece una selección de artículos publicados desde 1921, que nuestra muchos de los principales temas a los que se ha dedicado la OIT desde su creación: el diseño de un proyecto mundial de justicia social en un mundo de conflictos sociales, las alternativas de lucha contra el desempleo masivo, las mejoras sociales conseguidas mediante los estándares laborales internacionales y la necesidad de adoptar políticas macroeconómicas y financieras que tengan en cuenta sus efectos sobre el empleo y la equidad. Entre los colaboradores de la *Revista* cuyos artículos figuran en este número especial de referencia figuran Albert Thomas, John D. Rockefeller Jr., Bertil Ohlin, Abba Lerner, Alva Myrdal, Michal Kalecki, Colin Clark, Clark Kerr, John Dunlop, Nicolas Valticos, Jan Tinbergen y Amartya Sen. Las ideas expuestas en este

número retrospectivo no son ajenas a las cuestiones de actualidad y contribuirán a enriquecer el debate sobre las políticas actuales.

■ **Introducción al estudio del trabajo**, *Kanawaty, G. (publicado con la dirección de). Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, cuarta edición (revisada), 1996. ISBN 92-2-307108-9*

Este libro de indiscutible éxito, que expone las técnicas fundamentales del estudio del trabajo aplicadas hoy en día en muchos lugares del mundo, está reconocido como una de las mejores introducciones en esta materia. No obstante, durante los quince años transcurridos desde la publicación de la tercera edición (revisada) han tenido lugar numerosos cambios.

Teniendo en cuenta estos cambios, se ha preparado la presente edición. Si bien se mantienen la finalidad primordial del libro -ser un

manual de formación para el estudio de métodos y la medición del trabajo- se ha modificado la concepción general de la obra, con el propósito de incluir las industrias procesadoras, los sectores de servicios y el trabajo de oficina. Asimismo, se hace referencia al uso de sistemas informáticos para resolver problemas de estudio. Se añadieron seis nuevos capítulos que tratan de los enfoques de la gestión de la producción y su relación con el estudio del trabajo, y un nuevo capítulo sobre los estudios de métodos en oficinas. Se revisaron tanto la parte correspondiente a la medición del trabajo, de tal manera que abarcara la gama de nuevas técnicas, como los capítulos de condiciones de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo, de acuerdo con las actuales orientaciones en esas áreas. La edición se completó con nuevos y numerosos ejemplos e ilustraciones, para facilitar el estudio del trabajo.

**Una revisión integral del mercado de trabajo y la evolución socioeconómica de Sudáfrica sugiere que la tasa de desempleo de este país, citada a menudo como la más alta del mundo, es, en realidad, muy inferior a lo que indicaban las estimaciones anteriores.**

■ **Restructuring the labour market: The South African challenge. An ILO Country Review**, por *Guy Standing, John Sender y John Weeks. ISBN 92-2-109513-4. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 1996. 45 francos suizos.*

Según una investigación publicada por la OIT, la tasa real de desempleo de Sudáfrica puede no superar una tercera parte de las cifras generalmente aceptadas. El estudio, que abarca prácticamente todos los principales sectores económicos del país, concluye también que el mercado de trabajo es "muy flexible con respecto a los parámetros internacionales".

Los resultados del estudio, elaborado a instancias del Gobierno sudafricano, se presentaron recientemente al Gabinete y al Presidente Nelson Mandela. La investigación de la OIT recalca los principales retos que el mercado de trabajo ha de resolver para garantizar el crecimiento económico y la estabilidad social, incluyendo la superación de la desigualdad de rentas, la reducción del desempleo y la multiplicación de la productividad empresarial.

Guy Standing, economista y coordinador jefe del informe de la OIT, se muestra cauto frente a la tendencia a sobreestimar las tasas de desempleo, lo que, advierte, "puede inducir a intervenir en el mercado con el fin exclusivo o prioritario de reducir el desempleo, a riesgo de empeorar los problemas de pobreza y desigualdad de rentas". Según Standing, los resultados muestran que "muchos de los más pobres están nominalmente empleados" y que "una redistribución sensata es la clave para la superación del legado político, social y económico del apartheid".

El informe atribuye la incertidumbre sobre el nivel de desempleo a la inadecuación y, en ocasiones, desfase de las estadísticas que probablemente "no contabilizan la totalidad de las distintas variedades de actividad social y económica" debido, en parte, al régimen político imperante.

El análisis de los datos disponibles muestra que se ha subestimado el nivel de empleo, así como su crecimiento a partir de 1994, cuando la economía del país comenzó a crecer en torno a un 4% anual. Por grave que pueda ser la tasa real de desempleo, el informe de la OIT afirma que la cifra, frecuentemente citada, del 33% es probablemente exagerada y que la realidad está más cerca del 20%. Otros organismos han llegado a mencionar tasas de desempleo de hasta un 46%.

El estudio llega a la conclusión de que la distribución de la renta en Sudáfrica "continúa siendo de las menos igualitarias del mundo" y señala que "la pobreza y la desigualdad tienen cuatro notas destacadas: raza, sexo, región y tipo de área". Aunque que los sudafricanos más ricos siguen siendo los blancos urbanos y los más pobres los negros rurales, las desigualdades interraciales se han estabilizado en los últimos años y están aumentando las intrarraciales. Las mujeres del campo son un grupo de trabajadores pobres especialmente vulnerable.

El informe menciona también la relativamente baja productividad laboral del país con arreglo a los parámetros internacionales, pero afirma que el problema se debe, a menudo, a una gestión empresarial y unas estructuras organizativas desfasadas, y no necesariamente a un exceso de salarios. Los altos costes laborales no salariales aparecen como otro factor de este problema. La semana laboral es larga

para los parámetros internacionales (más de 48 horas de media) y la mayoría de las empresas funcionan con un sólo turno de trabajo.

Entre las recomendaciones del informe está la reducción de horas de trabajo y el aumento del trabajo en turnos, que debe fomentarse mediante primas más altas por las horas extraordinarias y no sólo mediante reglamentaciones. Aunque el informe alude a datos que sugieren que el trabajo en turnos está aumentando, se afirma que "aún queda lejos del nivel de los países del Sureste asiático". Las empresas extranjeras que operan en Sudáfrica "tendían con una frecuencia doble" a la de las domésticas "a trabajar con tres (o cuatro) turnos diarios... y más que doble a operar con 15 o más turnos semanales".

El informe alude a la falta de formación, las rígidas estructuras de trabajo y los desfasados sistemas jerárquicos y salariales como fuentes de problemas para las empresas sudafricanas, y recalca la necesidad de establecer "mecanismos de representación" para facilitar la negociación colectiva y el desarrollo de políticas económicas que reduzcan la pobreza, eliminen los grandes diferencias de renta y fortalezcan los cimientos económicos de una nueva Sudáfrica multirracial.

El informe concluye, también, que hay buenas razones para pensar que la economía sudafricana mostrará un crecimiento fuerte en la medida en que la política macroeconómica no resulte demasiado deflacionista y se adopten políticas que fortalezcan la confianza de los inversores, trabajadores y consumidores.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías, en oficinas locales de la OIT en muchos países o dirigiéndose directamente a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, Tel: (+4122) 7997301; Fax: (+4122) 7986358; <http://www.ilo.org>, que también puede enviar gratuitamente a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.



Jacques Maillard

La distribución geográfica de la producción de las industrias textil, del vestido y el calzado (TVC) ha cambiado radicalmente en los últimos 25 años, entrando a la vez por pérdidas considerables del volumen de empleo en Europa y Norteamérica en importantes aumentos en Asia y otras partes del mundo en desarrollo. Sin embargo, las condiciones salariales y de trabajo en estos países continúan estando por detrás. (véase las pgs. 22-25).