

# Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra



## La eliminación del Trabajo infantil

Millones de voces,  
una esperanza común



Núm. 61, diciembre 2007

Calendario de  
cursos de Turm  
2008

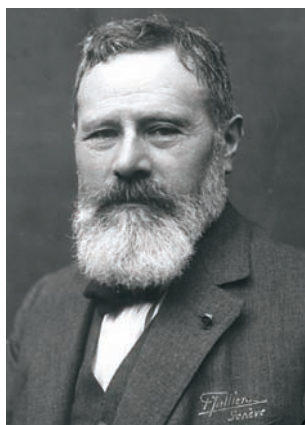
También en  
este número

Las cosechas del futuro sin trabajo infantil • El trabajo infantil en minas • Iniciar un nuevo viaje: del trabajo infantil a la educación y la formación • La India contra el trabajo infantil • Nueva tecnología al servicio de la inclusión social • Respuestas sindicales a la globalización • Reportaje fotográfico: China en el trabajo

## La sesión de 1919 del Consejo de Administración de la OIT



El Washington Navy Building, donde tuvo lugar la primera reunión del Consejo de Administración de la OIT el 27 de noviembre de 1919.



Arthur Fontaine, primer Presidente del Consejo de Administración.

Al mismo tiempo que este número de la revista *Trabajo* entra en prensa, la 300ª sesión del Consejo de Administración de la OIT sigue su curso. ¿Cómo fue la primera reunión de esta institución, en noviembre de 1919? Cuando Franklin D. Roosevelt, Presidente de los Estados Unidos, se dirigió a la Conferencia Internacional del Trabajo en noviembre de 1941, en plena Segunda Guerra Mundial, recordó que:

“Al parecer, alguien no había cumplido su tarea de atender los requerimientos de espacio necesarios... Tuve que encontrar un local para oficina en el *Navy Building*, además de suministros y máquinas de escribir...”

“En aquella época, la OIT seguía siendo un sueño. Para muchos era un sueño descabellado: ¿quién se habría imaginado que unos gobiernos se reunieran para perfeccionar las normas del trabajo a escala internacional? Aún más descabellada era la idea de que los propios afectados, trabajadores y empleadores de diversos países, pudieran compartir con los gobiernos la determinación de estas normas del trabajo... han pasado ya veintidós años. La OIT ha pasado por muchas pruebas...”

Una tarea fundamental de aquella primera reunión consistió en la elección del primer Director de la Oficina Internacional del Trabajo. Se pensó que la Dirección debía recaer en Arthur Fontaine o en Harold Butler. Edward Phelan recuerda la historia:

“La reunión se inició sin problemas, y casi de una manera informal, aunque pronto devino dramática. Sólo se encontraban presentes veintidós miembros del Consejo de Administración, y no se había adoptado aún ninguna disposición respecto a representantes o sustitutos, pero entre los asistentes figuraban casi todos los miembros destacados de la Conferencia: Fontaine, un tanto distante, con la dignidad de un olímpico discreto y ligeramente fatigado; Delevigne, alerta como un terrier; Mayor des Planches, más discreto aún que

Fontaine, con una cortesía de otra época; Carlier, con una barba blanca, larga y cuadrada y una apariencia regia...; Jouhaux, que combinaba una voz atronadora y una apariencia de bucanero con una aguda inteligencia política...”

Se propuso la designación de un Director provisional hasta la siguiente reunión, pero “Jouhaux se puso en pie de inmediato, y en su voz atronadora pudo apreciarse un cierto tono de amenaza y determinación. Las cosas iban demasiado despacio. ¿No se iban a cumplir las promesas hechas a los trabajadores?... ¿Un Director provisional? ¿Que el Consejo de Administración cumpla con su deber y realice una designación definitiva de una vez!”

Tras un aplazamiento, se convino que el Consejo de Administración eligiera de inmediato Presidente y Director. Cuando Arthur Fontaine fue elegido Presidente permanente, “por tal decisión, fue eliminado de la lista de posibles directores. Su mandato en la Presidencia del Consejo de Administración duró diez años, y desempeñó su cargo con la mayor capacidad y distinción.

“Cuando Jouhaux exigió que procedieran a designar al Director permanente, Delevigne intentó de nuevo detener el curso de los acontecimientos, el asunto constituía una de las decisiones más importantes que tendría que adoptar el Consejo de Administración: no habían tenido tiempo para considerarlo, ni nombres disponibles para el cargo.”

“Si ustedes no tienen candidato, nosotros sí”, interrumpió el impulsivo Sr. Guérin, y la atmósfera se cargó súbitamente de electricidad.

De esta manera, Albert Thomas realizó su primera aparición en la Organización Internacional del Trabajo. Seguramente, ningún gran hombre irrumpió de un modo tan imprevisto y dramático en lo que resultaría ser un escenario tan notable”, escribe Phelan.

Y el resto, como suele decirse, es historia.

La revista *Trabajo* se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación de la OIT en Ginebra. También aparece en alemán, chino, checo, danés, eslovaco, finés, francés, hindi, húngaro, inglés, japonés, no-ruego, ruso y sueco.

#### JEFE DE EDICIÓN

May Hofman Öjemark

#### EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

#### DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

#### AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

#### EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

#### DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

#### DISEÑO DE PORTADA

Gill Button

#### AYUDANTES DE REDACCIÓN

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

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

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

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

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

Tel: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

www.oit.org/communication

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.

ISSN 1020-0037

Depósito Legal: M.40.761-1995



# La eliminación del trabajo infantil: millones de voces, una esperanza común

En menos de una década, la OIT ha logrado un objetivo sorprendente. Desde la adopción del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil en 1999, el mundo permanece en el umbral de lo que antaño era inconcebible: la eliminación de las peores formas de trabajo infantil. En una serie especial de artículos, la revista *Trabajo* repasa los avances y procesos que nos han conducido hasta este punto crítico, y examina los retos que quedan pendientes.



© M. Crozet/OIT

## Página 4

### EN PORTADA

La eliminación del trabajo infantil:  
millones de voces, una esperanza común **4**

### ARTÍCULOS GENERALES

Las cosechas del futuro sin trabajo infantil **10**

Una carga demasiado pesada: el trabajo infantil en  
minas y canteras **14**

Iniciar un nuevo viaje: del trabajo infantil a la  
educación y la formación **18**

SIMPOC: elaborara las cifras **21**

La India contra el trabajo infantil **22**

CIARIS: nueva tecnología al servicio de la inclusión  
social **25**

Cartel desplegable central: calendario de cursos de  
Turín 2008

China en el trabajo: cumplir los retos de la  
globalización y del trabajo decente **29**  
*Reportaje fotográfico*

### SECCIONES

*Respuestas sindicales a la globalización* **35**

### NOTICIAS

Planeta Trabajo **38**  
• El mundo responde al trabajo infantil

Noticias **40**

- Finaliza la 300ª sesión del Consejo de Administración de la OIT
- Foro de la OIT en Lisboa sobre Trabajo Decente para una Globalización Justa
- Un nuevo informe de la OIT resalta cómo la adopción de medidas en el ámbito laboral puede ayudar a reducir las muertes por maternidad.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad 2007
- Aspectos laborales y sociales de los sistemas globales de producción
- Formación sindical en el siglo XXI
- Un trabajo pionero gana el Premio de Recursos Humanos del Manpower Institute 2007
- Guía de recursos sobre empleo juvenil

Recorrido por los continentes **47**

Mediateca **50**

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

# La eliminación del trabajo infantil

## Millones de voces, una esperanza común



© M. Crozet/OIT

**E**n el pasado decenio se asistió a una convergencia de pensamiento y acción sin precedentes en el movimiento mundial de lucha contra el trabajo infantil. En el 15° año del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT, *Trabajo* repasa sus logros y su visión en cuanto a actuaciones futuras. Alec Fyfe, Especialista Senior en Trabajo Infantil del IPEC, contribuyó a la elaboración del presente artículo.

GINEBRA – Cuando cientos de niños participantes en la Marcha Mundial contra el trabajo infantil subieron al escenario en la Conferencia Internacional del Trabajo el 2 de junio de 1998, después de un arduo recorrido por más de 100 países, pocos podían imaginar que, en un plazo inferior a una década, el sonido de su voz se oiría en todo el mundo.

Menos de diez años después, más del 90% de los 181 Estados miembros de la OIT han ratificado el Convenio núm. 182 contra las peores formas de trabajo infantil, lo que representa el ritmo más rápido de ratificación en los 88 años de historia de la Organización. Además, el IPEC es actualmente el programa de cooperación técnica de mayor dimen-

sión de la OIT, ya que trabaja en 88 países, con 190 proyectos activos en 55 de ellos, un gasto anual de 60 millones de dólares de Estados Unidos y una plantilla de 450 miembros, con un 90% de ella sobre el terreno.

“Las voces de aquellos niños resonaron a lo largo del debate que comenzó en 1998 y dio lugar al Convenio núm. 182 en 1999”, señala Michele Jankanish, Directora del IPEC y uno de los agentes principales en el desarrollo del citado Convenio en aquellas fechas. “Aquellos niños sentaron asimismo un importantísimo precedente, al dirigirse a los delegados que decidirían la adopción de una norma que alteraría no sólo sus vidas, sino también las de millones de menores en su situación.”

“Sufrimos, y ustedes pueden ayudarnos’ fue su mensaje”, comentó Jankanish en una reciente entrevista para este número especial de Trabajo. “Nos hizo a todos darnos cuenta de para quién trabajábamos y lo que teníamos que hacer.”

La ovación en pie dedicada a los manifestantes aquel día por miles de delegados tripartitos ha tenido su eco en años posteriores. Actuando para eliminar lo que Kailash Satyarthi, organizador de la Marcha Mundial, denominó una “mancha negra en el rostro de la humanidad, que ha de ser erradica-

da”, gobiernos, trabajadores y empleadores se han unido para luchar contra las peores formas del trabajo infantil en todo el mundo.

Desde 1999, la OIT ha sido testigo de los siguientes hechos:

- más de 160 de sus Estados miembros han ratificado el Convenio núm. 182;
- la emergencia de un movimiento mundial contra el trabajo infantil que ha alcanzado un consenso sin precedentes en cuanto a que la globalización no debe alimentarse por la labor de niños productores de artículos baratos que posteriormente se venden en establecimientos minoristas de los países ricos;
- el reconocimiento casi universal de que la existencia del trabajo infantil (sobre todo en sus peores formas) no constituye una ventaja económica, sino un desperdicio de recursos humanos de enorme valor y una barrera que bloquea la realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM);
- la puesta en marcha de los programas de duración determinada para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en 23 países, con el objetivo de eliminarlas para 2016.

### Un millón de voces, un interés común

¿Cómo nació este significativo movimiento? Hace veinte años, estos acontecimientos habrían sido inimaginables. A la conclusión de la década de 1980, la OIT sólo disponía de un funcionario y un proyecto sobre el terreno dedicados al trabajo infantil. El Año Internacional de la Infancia (AII), celebrado en 1979, fomentó el interés en el problema del trabajo infantil; la adopción del Convenio sobre los Derechos del Niño (1989) aportó una nueva perspectiva a los debates internacionales y, para finales de la década de 1990, la situación había cambiado. En las conferencias de los Países Bajos, Cartagena y Noruega en 1997, los dirigentes de gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores y de la sociedad civil elevaron la intensidad de los llamamientos a favor de la erradicación del trabajo infantil, y otros órganos de las Naciones Unidas, la UNICEF, y el Banco Mundial se sumaron a este consenso.

Aquellas voces -y los cantos y lemas de los niños presentes en la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998- comenzaron a oírse en todo el mundo. Más de un millón de niños han sido retirados de la actividad laboral, ya sea por sus familias o sus gobiernos, o mediante el acuerdo de sindicatos y empleadores al respecto, y han encontrado una nueva vida incorporándose a la escuela.

Sin embargo, según las estimaciones de la OIT publicadas en 2006, más de 200 millones de niños con edades comprendidas entre 5 y 17 años siguen trabajando. El número de niños activos en tareas peligrosas, que representan la parte fundamental de las peores formas de trabajo infantil, se estima en 126 millones. La mayoría de los niños

que trabajan (69 %) se dedica a la agricultura, frente a sólo un 9 % en el sector industrial. En el mundo, la región de Asia y el Pacífico concentra la mayor cifra de niños que trabajan, con un total de 122 millones, seguida del África subsahariana (49,3 millones) y América Latina y el Caribe (5,7 millones).

No obstante, por vez primera, la OIT ha observado asimismo una tendencia positiva concretada en un descenso de las cifras de niños que trabajan en el grupo principal de edad, de 5 a 14 años, en el período de 2000 a 2004, y una especial reducción de la participación de menores en tareas peligrosas. En general, América Latina y el Caribe han registrado el mayor descenso de las cifras de trabajo infantil. Aunque este tipo de actividad laboral de los menores persiste a una escala muy significativa, tal reducción representa una noticia positiva y acogida favorablemente.

### Convergencia de pensamiento y actuación estratégica

De hecho, en la pasada década ha sido testigo de una convergencia de pensamiento y acción sin precedentes en el movimiento mundial de lucha contra el trabajo infantil. En el nuevo milenio, el trabajo infantil se percibe cada vez más como uno de los compromisos globales fundamentales de lucha contra la pobreza y de fomento de los derechos humanos universales.

El Convenio núm. 182 sobre las peores formas del trabajo infantil ha catalizado unas prioridades y una acción estratégica enormemente necesarias. Arrastró en su estela al anterior Convenio moderno de la OIT sobre edad mínima (núm. 138, de 1973). Desde 1999, la ratificación de los dos Convenios fundamentales de la OIT sobre trabajo infantil ha evolucionado paralelamente, con el Convenio núm. 182 sobrepasando en el plazo de unos pocos años al relativo a la edad mínima, que fue aprobado 25 años antes.

En la actualidad, este consenso creciente a escala global atañe a la necesidad de:

- priorizar las peores formas;
- responder a los especialmente vulnerables, entre los que figuran las niñas;
- reconocer la importancia de la pobreza como factor causal, y no como una excusa para la inacción;
- incorporar el trabajo infantil a los marcos mundiales de desarrollo y derechos humanos, y en especial al de la Educación para Todos (EPT);
- priorizar África como el mayor reto para el desarrollo.

Este consenso se ha acompañado de un refuerzo del activismo ejercido por un conjunto de agentes en continua expansión a todas las escalas. Por otra parte, la comunidad de donantes ha facilitado un mayor volumen de recursos, en especial a la OIT. La Organización, a través del IPEC ha dispuesto de

© M. Crozet/OIT







© G. Cabrera/OIT

>> recursos sin precedentes, y ha desarrollado una gama de instrumentos técnicos destinados a apoyar a sus mandantes en sus iniciativas contra el trabajo infantil.

Con todo, abundan los retos que aguardan en el futuro. El movimiento mundial es actualmente demasiado difuso y fragmentado, y se corre el riesgo de la duplicación de esfuerzos y los objetivos en conflicto. Aunque cada Día Mundial Contra el Trabajo Infantil revela una enorme efusión en países de todo el mundo, se tiene también la sensación de que el impulso global generado a finales de la década de 1990 no ha sido sostenido. Diez años después de la Conferencia de Oslo, es hora de hacer balance y reorientar una estrategia mundial renovada y un esfuerzo internacional más integrado.

#### El camino por delante

Diversas iniciativas indican el camino a seguir hacia una mayor cooperación entre organismos. La puesta en marcha en 2000 del proyecto Understanding Children's Work (UCW, Comprender el trabajo infantil), en el que la OIT desempeña un papel fundamental junto con UNICEF y el Banco Mundial, sentó las bases para el refuerzo de la colaboración entre instituciones y el desarrollo de perspectivas comunes respecto a la recopilación de datos. A raíz de estas actuaciones, y desde 2005, el Grupo de Trabajo Global (GTG) sobre Trabajo Infantil y Educación para Todos (EPT) ha congregado a la OIT, UNESCO, UNICEF, el Banco Mundial, el PNUD, la Internacional de la Educación y la Marcha Mundial, así como a la representación de diversos gobiernos, con el fin de promover una mayor coherencia entre estos dos objetivos vinculados y comunes. Existen oportunidades adicionales para aplicar este modelo emergente a otras áreas como la agricultura y la sanidad.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores son indispensables para el éxito del movimiento mundial, como mandantes de la OIT, y como organizaciones de gran número de afiliados que vinculan la escala local y global, y actúan como grupos de presión, ejerciendo influencia sobre los

gobiernos para que éstos cumplan sus obligaciones con arreglo al derecho internacional (véase el recuadro de la página 7). Con todo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores se enfrentan a retos fundamentales para la realización plena de su potencial como parte del movimiento mundial, entre los que figura la manera de acceder a la economía informal, en la que se concentra el mayor porcentaje de trabajo infantil. Queda aún mucho camino por recorrer por los interlocutores sociales en cuanto a la formulación e implementación de estrategias coherentes que respondan a sus ventajas comparativas y eviten la duplicación con otros agentes, como las ONGs. La forja de alianzas con otras instituciones de la sociedad civil con ideas afines sigue constituyendo un reto notable para las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

El reto en los próximos años consistirá en reanudar el impulso del movimiento mundial en torno a una visión, unos fines y unas estrategias comunes. Los avances hacia el consenso, expuestos anteriormente, brindan un marco y razones para el optimismo respecto a la posibilidad de superar el reto planteado. No obstante, el objetivo no se logrará “con el curso común de los acontecimientos”, sobre todo teniendo en cuenta la ambiciosa meta establecida por la Organización de erradicar todas las peores formas de trabajo infantil para 2016, sino que exigirá un progreso acelerado.

“Los manifestantes de 1998 albergaban una gran dosis de promesa y esperanza”, recuerda la Sra. Janakanish. “Han sucedido muchas cosas desde entonces, pero ahora es el momento de redoblar nuestro esfuerzo. El 10% final –la última fase de nuestra propia marcha de la OIT para erradicar el trabajo infantil– será sin duda la parte más difícil.”



© M. Crozet/OIT

#### OTRAS LECTURAS

Fyfe, A. 2007. *The worldwide movement against child labour: Progress and future directions* (Ginebra, OIT).

OIT. 2006. *La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Ginebra, OIT).



© G. Cabrera/OIT

“Los mandantes tripartitos de la OIT son líderes naturales para mantener la sensibilización sobre el trabajo infantil, incluirlo en la agenda, y forjar alianzas para su erradicación, a escala nacional y mundial.”

—Juan Somavía, Director General de la OIT, en un discurso pronunciado ante la Conferencia Internacional del Trabajo el 9 de junio de 2006.

### Un papel primordial

“...desde la fundación de la OIT, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han ejercido como pioneros históricos en la promoción de los principios fundamentales, incluidos los que atañen al trabajo infantil... los Empleadores seguirán desempeñando un papel primordial en el marco de los esfuerzos nacionales y mundiales de lucha contra el trabajo infantil. Por una parte, las organizaciones de empleadores pueden contribuir a garantizar que sus empresas miembro tomen conciencia y comprendan sus obligaciones en lo que se refiere al trabajo infantil. Por el otro, las organizaciones nacionales de empleadores cuentan con el potencial para ayudar a la recopilación de datos sobre la incidencia de este tipo de actividad en los distintos sectores industriales, así como para influir en la formulación de las políticas nacionales pertinentes encaminadas a la erradicación del trabajo infantil. Por último, también pueden asociarse con los sindicatos y otros interlocutores naturales en el diseño de respuestas pertinentes, y en especial, en la dotación de formación y cualificaciones profesionales para los niños que trabajan, y en el fomento de la concienciación pública sobre los efectos dañinos del trabajo infantil y los derechos de los niños...”

“...más del 70% del total de niños que trabajan realizan su actividad laboral en los sectores de la agricultura y la minería. Por esta razón, estos dos sectores deben convertirse ya en objetivo de la lucha contra el trabajo infantil en el futuro.”

—Ashraf W. Tabani, Empleador, Pakistán, dirigiéndose en nombre del grupo de empleadores a la Conferencia Internacional del Trabajo, el 9 de junio de 2006.

“...ésta es la gama de actuaciones más profunda y definitiva, la más orientada, emprendida hasta la fecha por la comunidad tripartita internacional y sus interlocutores sociales.”

—J.W.B. Botha, delegado de los Empleadores, Sudáfrica; Vicepresidente Empleador del Comité sobre Trabajo Infantil, en un dis-



© M. Crozet/OIT

curso pronunciado ante la Conferencia Internacional del Trabajo en 1999 sobre la adopción del Convenio núm. 182 sobre las peores formas del trabajo infantil.

### Cumplir nuestras promesas

“El Convenio núm. 182 es un producto brillante del tripartismo y el mandato de la OIT. Ciertamente, hemos tenido que reafirmar constantemente que complementa, y que no sustituye, al Convenio núm. 138 sobre la edad mínima; de hecho, la nueva prioridad otorgada al debate elevó también masivamente el ritmo de ratificación de este último. En la actualidad, el enfoque holístico es objeto de un consenso creciente: los dos Convenios juntos están vinculados indivisiblemente con la educación básica universal, en el marco de un conjunto global integrado de derechos fundamentales que sostienen el trabajo decente”.

“Sir Leroy Trotman, portavoz de los trabajadores en 1998/1999, y Presidente en la actualidad del Grupo de los Trabajadores, señaló entonces que los sindicatos no deben permanecer inactivos, creyendo que el trabajo ha terminado con la adopción del Convenio: todos han de asumir nuevas responsabilidades. De hecho, los sindicatos mundiales son aún más claros: debemos hacer campaña a favor de la ejecución de los Convenios y hacer lo que sólo nosotros podemos hacer: organizarnos mejor en los sectores en los que persiste el trabajo infantil”.

“Michele Jankanish, Directora del IPEC, y yo rememoramos recientemente una década de cooperación: la elaboración del Convenio núm. 182, nuestros esfuerzos para promover

su ratificación y aplicación; la labor de la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil (la mayor alianza de sindicatos y ONGs a escala mundial), que se manifestó en Ginebra en 1998 con cientos de niños en demanda de una prioridad absoluta para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil. Tim Noonan (CIOSL), Ros Noonan (Internacional de la Educación) y yo mismo representamos a los trabajadores en el comité de redacción del Convenio. Actualmente, soy portavoz del IPEC y representante de la CSI en el Consejo de la Marcha Mundial. Michele y yo estuvimos de acuerdo: ningún logro de nuestras vidas profesionales es equiparable al Convenio núm. 182, un sentimiento que sin duda comparten muchos funcionarios y delegados tripartitos de la OIT que participaron en esta labor”.

“Aunque nos sentimos orgullosos de lo que se ha logrado, aún nos queda mucho camino por recorrer para llegar a la meta que nos fijamos: todos los niños, en la escuela, y todos los adultos, en un empleo decente. Al negociar la reforma de las Naciones Unidas, recordamos que fue el diálogo social tripartito el que permitió obtener estas mejoras. Y no debemos olvidar nunca que los niños del mundo esperan de nosotros que cumplamos nuestras promesas.”

—Simon Steyne, Portavoz del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT, Comité Directivo Nacional del IPEC; representante de la CSI, Consejo Internacional de la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil; Funcionario Senior Internacional, Trades Union Congress, declaración escrita, noviembre de 2007.





**GINEBRA** – El 90º aniversario de la OIT se acerca, al igual que el 10º aniversario de la aprobación del Convenio núm. 182 sobre las peores formas del trabajo infantil. Esta cuestión siempre ha sido considerada fundamental por la OIT, pero sólo en los últimos 15 años ha sido objetivo de una de las campañas de mayor éxito y dimensión de la Organización. *Trabajo* preguntó a Michele Jankanish, Directora del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, y uno de los principales agentes en la elaboración del Convenio núm. 182, acerca de la visión del IPEC respecto al futuro.

*Se afirma que estamos a diez años de erradicar el trabajo infantil en sus peores formas. ¿Cuán realista es esta expectativa?*

**Michele Jankanish:** En primer lugar, es un imperativo moral que actuemos con tanta rapidez como sea posible. Si se pone a pensar, el plazo hasta 2016 representa una cantidad de tiempo insoportable para los millones de niños que arriesgan su vida y su salud y se quedan sin la educación que les proporcionaría un futuro digno para sus familias y para ellos mismos.

Cuando la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio núm. 182 en 1999, declaró que la explotación de los niños en las peores formas de trabajo infantil resultaba intolerable. Exigió la adopción de medidas inmediatas con carácter de urgencia para poner freno a esta situación. La fijación de un objetivo mantiene un foco de atención respecto a la urgencia de este compromiso.

El "realismo" es un concepto lógicamente relativo. Los objetivos más ambiciosos han resultado ser plenamente viables cuando se persiguen con una firme determinación. Por otro lado, los objetivos más modestos pueden devenir poco realistas si no se toman en serio. La cuestión se reduce a menudo a determinar si se pone voluntad política para avanzar en la consecución del objetivo, que es función de la resolución con la que se afronta la tarea.

Por otra parte, las tendencias que identificamos en el Informe mundial en 2006 daban lugar al optimismo respecto a la meta de 2016. Obviamente, han de suceder muchas cosas, y será más difícil en algunos lugares que en otros. Debe seguirse una estrategia respecto a cada región, teniendo en cuenta las dificultades específicas de cada una. Se presta especial prioridad al África subsahariana, dado la lentitud de su progreso y la repercusión del VIH y el SIDA y la emergencia de diversos países de situaciones de conflicto.

Al trabajar hacia la consecución del objetivo, también contamos con el hecho de que el conocimiento y los instrumentos necesarios se encuentran en gran medida disponibles. Por lo que se refiere a los recursos requeridos, los estudios de la OIT han puesto de relieve que la erradicación del trabajo infantil constituye una inversión enormemente fructífera, con beneficios que exceden con mucho los costes. La mayoría de los costes corresponderán a la provisión de

oportunidades educativas, con la que ya se comprometió la comunidad internacional en el Foro Mundial de la Educación celebrado en Dakar en 2000. Los recursos adicionales necesarios para alcanzar el objetivo de eliminación de las peores formas del trabajo infantil para 2016 son comparativamente modestos, y en el artículo 8 del Convenio núm. 182 se dispone que los países que lo ratifiquen se ayudarán entre sí. No hay razón que justifique la indecisión, si alguna vez la hubo. Puede hacerse, así que, hagámoslo.

*¿Qué hace falta para convertir la ratificación universal del Convenio núm. 182 en una realidad, lo que sería un hecho sin precedentes en la historia de la OIT, y qué opina de la visión internacional de esta cuestión?*

**Michele Jankanish:** Oslo propició la atención y el compromiso internacionales, seguidos poco después por la aprobación del Convenio núm. 182 sobre las peores formas del trabajo infantil. El impulso se mantuvo cuando un país tras otro ratificaron dicho Convenio, mostrando una respuesta inmediata a la campaña a favor de la ratificación. Hemos alcanzado las 165 ratificaciones, pero ahora debemos recorrer el último tramo del camino, y el más difícil. Desde la aprobación del Convenio núm. 182, el Consejo de Administración no ha dudado en instruirnos para que trabajemos hacia la consecución de la ratificación universal. Dirigimos un llamamiento a los mandantes de la OIT para







© M. Crozet/OIT

que sigan adelante con sus tareas de fomento y colaboración para la ratificación universal.

El Convenio transmitió al mundo el mensaje de que, aquéllos que lo ratifiquen, no sólo deben preocuparse de proteger a sus propios niños de las peores formas de trabajo infantil, sino que han de ocuparse asimismo de que ningún niño, de cualquier país, con independencia de su nivel de desarrollo, sea víctima de esta plaga. Dicho esto, la realidad de la persistencia de la pobreza extrema, la exclusión y la discriminación, y la falta de acceso a una educación de calidad, dejaron claro que no basta sólo con el deseo. Los países requieren que se les asista, de modo que la carga derivada de una falta de políticas, recursos y voluntad política suficientes no sea soportada por los niños del mundo.

De hecho, el artículo 8 es la expresión concreta de esta forma de solidaridad internacional, en la que los Estados miembros se comprometen a ayudarse mutuamente para erradicar el trabajo infantil de la faz de la Tierra, especialmente en lo que respecta a la eliminación urgente de las peores formas del trabajo infantil. La asistencia puede concretarse en ayudas al desarrollo económico y social, programas de erradicación de la pobreza, educación universal, movilización de recursos, intervenciones orientadas y provisión de asistencia técnica y jurídica mutua.

*En general, pueden citarse numerosos logros en cuanto al número de ratificaciones y otros factores. No obstante, ¿cree usted que nuestra labor ha generado en la práctica el tipo de actitudes sociales y cambios culturales necesarios para que el trabajo infantil pase a formar parte del pasado?*

**Michele Jankanish:** Hemos recorrido un largo trecho. Afortunadamente, hemos dejado atrás los días de rechazo, desviación y burla. Por suerte, tales actitudes han sido sustituidas en general por una visión mundial más abierta y comprometida. Siguen existiendo bolsas de ignorancia respecto a la verdadera repercusión de generaciones de jóvenes presos en la trampa del trabajo infantil, y la infrautilización resultante de recursos humanos de enorme valor. Incluso algunos padres no perciben ni distinguen entre el trabajo que puede considerarse nor-



© M. Crozet/OIT

mal para un niño (echar una mano en la casa, aprender, prepararse para la edad adulta), y la actividad que equivale a una negación de sus derechos básicos, entre los que figura el de no ser objeto de explotación.

Por ejemplo, al repasar las actividades del Día Mundial Contra el Trabajo Infantil de cada año, podemos observar la enorme efusión existente en distintas comunidades de todo el mundo contra el trabajo infantil, y los testimonios respecto al cambio de actitudes y normas culturales sobre esta forma de explotación. En mis viajes, soy testigo de primera mano de esta transformación de las conciencias, y escucho y veo una historia tras otra de renovación en cuanto a la conciencia y la apreciación de la necesidad de actuar contra el trabajo infantil. La labor de la OIT y de otras instituciones sobre el terreno rinde sus frutos cada día al retirar a los niños de la actividad laboral y procurarles la educación que merecen. Los propios niños me cuentan sus nuevos sueños, que ahora parecen encontrarse a su alcance. Los relatos son entrañables y conmovedores.

El compromiso formal con el cambio de actitudes y culturas se percibe asimismo en la adopción constante de políticas y legislación encaminadas a erradicar el trabajo infantil. Se trata de un factor fundamental para asegurar las bases de la erradicación del trabajo infantil aún en los casos en los que determinadas personas puedan abstenerse de actuar.



© M. Crozet/OIT

# Las cosechas del futuro



© M. Crozet/OIT

**La gran mayoría de los niños que trabajan en el mundo no lo hace en fábricas o talleres clandestinos, ni en el servicio doméstico o como vendedores ambulantes en áreas urbanas. Trabaja en plantaciones y otras explotaciones agrarias, a menudo de sol a sol, en tareas de siembra y de cosecha, rociando plaguicidas y atendiendo al ganado. Peter Hurst, del IPEC, describe la actuación de este Programa en lo que atañe a la reducción del trabajo infantil en la agricultura.**

GINEBRA – Para muchos, la idea de crecer en una explotación agraria evoca imágenes de una infancia idílica, con niños y niñas trabajando junto a sus padres y abuelos al aire libre, mientras aprenden los valores y la satisfacción del trabajo. Sin embargo, la realidad suele ser completamente diferente. Actualmente, en todo el mundo, millones de niños son duramente explotados en plantaciones y otras empresas agrarias de todo tipo y dimensión, sometidos a condiciones de penosas a atroces, y asumiendo tareas peligrosas a cambio de una remuneración escasa o nula. Muchos de estos niños llevan a cabo trabajos que ponen en peligro su seguridad, su salud, e incluso su vida, y les privan de una educación.

Cuando los niños se ven obligados a afrontar largas jornadas de trabajo en los campos, su capacidad para asistir al colegio o cursar estudios profesionales queda limitada, lo que les impide adquirir la formación que podría sacarles de la pobreza en el futuro. Las niñas ocupan una posición especialmente desfa-

vorecida, ya que, con frecuencia, asumen tareas domésticas tras su trabajo en el campo.

Con independencia de la edad, la agricultura constituye uno de los tres sectores más peligrosos, junto con la minería y la construcción, en lo que se refiere a víctimas mortales, accidentes y enfermedades. Según las estadísticas de la OIT, la mitad de los accidentes mortales se producen en la agricultura (OIT, 2000, p.3), los peligros potenciales son numerosos, y los niveles de riesgo, elevados. En muchas situaciones, los niños son obligados a trabajar un gran número de horas, a utilizar herramientas afiladas diseñadas para adultos, a transportar cargas demasiado pesadas para sus cuerpos inmaduros y a emplear maquinaria peligrosa. Se ven expuestos a plaguicidas tóxicos, enfermedades, y condiciones meteorológicas adversas. Asimismo, puede que tengan que trabajar en condiciones insalubres y que padezcan acoso y abusos psicológicos. La lista es interminable.

No todo el trabajo que realizan los niños en la agricultura les perjudica o reúne las características que lo convierten en susceptible de erradicación con arreglo al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), o al Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la OIT. No se cuestionan aquí las tareas adecuadas a su edad, que representan un menor riesgo y no interfieren con su escolarización y su derecho al ocio. De hecho, muchos tipos de experiencia laboral pueden resultar positivos para los niños, al dotarles de destrezas prácticas y sociales para su futuro trabajo como adultos. La autoconfianza, la autoestima y las capa-

© M. Crozet/OIT





# sin trabajo infantil

© M. Crozet/OIT

idades laborales reforzadas son atributos que suelen observarse en los menores activos en ciertas labores de las explotaciones agrarias. La OIT, en asociación con diversos organismos agrarios internacionales, promueve un empleo decente de los jóvenes en la agricultura (véase el recuadro).

En cualquier caso, el trabajo infantil es otra cuestión, y dada la naturaleza intrínsecamente peligrosa de muchos tipos de tareas agrarias, la línea entre lo que constituye una labor aceptable y lo que no lo es se atraviesa fácilmente. Este problema no se limita a los países en desarrollo: puede ocurrir también en las regiones industriales. Con independencia de que los niños trabajen en las explotaciones agrarias de sus padres, sean contratados para trabajar en las plantaciones u otro tipo de empresas agrarias de terceros, o acompañen a sus padres agricultores migrantes, los peligros y el nivel de riesgo que afrontan puede ser peores que los que afectan a los trabajadores adultos. Dado que el cuerpo y la mente de los niños se encuentran en crecimiento y desarrollo, la exposición a los riesgos del lugar de trabajo puede resultar más devastadora, y de efectos más duraderos, en su caso, lo que da lugar a discapacidades permanentes. La exposición a plaguicidas y otros productos agroquímicos, por ejemplo, resulta especialmente dañina para los niños. Además, la inexperiencia y la falta de un criterio maduro de los menores pueden agravar en su caso el riesgo de padecer accidentes y otros tipos de daños físicos y psicológicos.

Aunque se ha avanzado enormemente en muchos países sobre la disminución del trabajo infantil en numerosos sectores, varios factores han convertido la labor de los niños en la agricultura en un problema especialmente difícil de abordar. Entre tales factores figuran: el gran número de niños que trabajan en el sector, el comienzo en la actividad laboral a edades tempranas, la naturaleza peligrosa del trabajo, la ausencia de regulación, la invisibilidad de su trabajo, la privación de educación, los efectos de la pobreza, y las actitudes y percepciones arraigadas respecto a los papeles de los niños en las áreas rurales.

“El sector rural suele caracterizarse por la ausencia de escuelas, los centros docentes de calidad variable, los problemas para conservar a los profesores en las áreas rurales remotas, la falta de una enseñanza accesible para los niños, los índices deficientes/variables de asistencia escolar en el medio rural, y los estándares inferiores de rendimiento y éxito educativo”, señala Michele Jankanish, Directora de OIT-IPEC. “También es posible que los niños tengan que recorrer largas distancias en sus desplazamientos a la escuela. Incluso cuando los niños están escolarizados, las vacaciones escolares suelen organizarse en función de las temporadas de siembra y cosecha.”

El Informe Mundial de la OIT: La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance, que

fue debatido y recibió el apoyo de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2006, hace un llamamiento a favor de la erradicación de todas las peores formas de trabajo infantil para 2016. La consecución de tal objetivo sólo será posible si se dedican un mayor esfuerzo a la reducción del trabajo infantil en la agricultura, el sector económico en el que se concentra el 70% de los niños que trabajan, lo que equivale a 132 millones de niños y niñas con edades comprendidas entre los 5 y los 14 años, muchos de ellos empleados en tareas peligrosas.

“Para que la agricultura y el desarrollo rural sean sostenibles, éstos no pueden seguir basándose en la explotación laboral de niños. Si no se lleva a la práctica un esfuerzo concertado para reducir el trabajo infantil en la agricultura, será imposible alcanzar el objetivo de la OIT de erradicar todas las peores formas de trabajo infantil para 2016”, concluye Jankanish.

## Vías de futuro

Con el fin de potenciar las iniciativas de erradicación del trabajo infantil en la agricultura, la OIT ha desarrollado una nueva Alianza Agraria Internacional para una Agricultura sin Trabajo Infantil con importantes organismos agrarios internacionales, en concreto:

- la Organización de Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO);
- el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola (FIDA);
- el Instituto Internacional de Investigaciones sobre Políticas Alimentarias (IFPRI) del Grupo Consultivo para la Investigación Agrícola Internacional (CGIAR);
- la Federación Internacional de Productores Agrícolas (FIPA), representando a los dueños de las explotaciones y empleadores y a sus organizaciones;
- el Sindicato Internacional de Alimentos, Agricultura, Hoteles, Restaurantes, Catering, Tabaco y Asociaciones de Trabajadores Aliadas (IUF), en representación de los trabajadores y de sus organizaciones.

Las agencias y organismos agrarios internacionales pueden desempeñar un papel importante en la erradicación del trabajo infantil en la agricultura, y especialmente en el caso de las tareas peligrosas. Estas organizaciones representan un conducto de acceso importante a escala nacional, debido a sus estrechos contactos con ministerios y departamentos nacionales de agricultura, los servicios de extensión agraria, las organizaciones y cooperativas de agricultores, las organizaciones de productores agrarios, los órganos de investigación agrarias y otras entidades.



## PROMOVER EMPLEO JUVENIL DECENTE EN LA AGRICULTURA

Un elemento fundamental de la labor del IPEC consiste en promover el empleo de jóvenes en la agricultura en un marco de trabajo decente, como medio para reducir el trabajo infantil. La creación de empleo juvenil en este sector podría facilitar la erradicación del trabajo infantil, así como el fomento del empleo y el desarrollo rurales, y contribuir de este modo a la atenuación de la pobreza mediante la elevación de la renta. Sin embargo, muchos jóvenes no quieren trabajar en la agricultura porque la retribución suele ser escasa, las jornadas laborales son prolongadas, el trabajo es arduo y peligroso y las perspectivas profesionales se perciben como mínimas.

Para atraer a los jóvenes (de 15 o más años de edad) al sector, el trabajo debe basarse en una formación apropiada, buenas oportunidades de empleo y promoción profesional, unas condiciones de trabajo decentes con niveles dignos de retribución, y unos estándares de salud y seguridad adecuados. El reto consistirá en llevar tales condiciones y estándares a la práctica. Otro aspecto que deberá abordarse atañe al modo de encontrar vías seguras y creativas para que los jóvenes que han alcanzado la edad mínima para el empleo (conforme se define en el Convenio núm. 138 de la OIT) trabajen en la agricultura sin que esta actividad interfiera en su educación.



Los objetivos iniciales de la Alianza, puesta en marcha el Día Mundial Contra el Trabajo Infantil de 2007 mediante la firma, en la Conferencia Internacional del Trabajo, de una Declaración de intenciones sobre cooperación en materia de trabajo infantil, son los siguientes:

1. aplicar la legislación en materia de trabajo infantil;
2. emprender acciones para garantizar que los niños no lleven a cabo tareas peligrosas en la agricultura;
3. promover estrategias y programas rurales encaminados a mejorar los medios de vida rurales, y a procurar que las cuestiones relativas al trabajo infantil sean tenidas en cuenta al formular las políticas agrarias;
4. superar la brecha educacional por motivos de género o por vivir en el medio rural;
5. promover las oportunidades de empleo de los jóvenes en la agricultura y las zonas rurales.

#### Promover el empleo rural como medio para atenuar la pobreza

El IPEC procura asimismo que la erradicación del trabajo infantil en la agricultura forme parte del informe de la OIT para el debate de la CIT de 2008 sobre Promover el empleo rural como medio para atenuar la pobreza.

En muchos casos, los niños que trabajan en el medio rural representan una fuente abundante de mano de obra barata. La prevalencia del trabajo infantil en dicho medio, y especialmente en la agricultura, socava el empleo y el trabajo decentes para los adultos, y debilita los mercados de trabajo rurales, ya que sostiene un ciclo en el que los ingresos de los hogares, tanto para los propietarios agrarios,

como para los trabajadores asalariados, son insuficientes para atender las necesidades económicas de sus familias.

La pobreza rural impulsa asimismo a los niños de este medio a migrar a ciudades de menor o mayor dimensión, en las que acaban a menudo como trabajadores urbanos, o en condiciones de subempleo o infraempleo, intercambiando su pobreza rural por la pobreza urbana.

El trabajo infantil mina también los esfuerzos dedicados a promover el empleo rural de jóvenes en condiciones de trabajo decentes. Los niños que han alcanzado la edad mínima legal para el empleo en su país (de 14 años de edad en adelante) siguen trabajando en condiciones peligrosas y de explotación, con escasas perspectivas profesionales y económicas de futuro.

Es ampliamente reconocido que hoy día el trabajo infantil no puede abordarse de manera aislada sin tener en cuenta el problema de la erradicación de la pobreza rural.

#### Reforzar la capacidad de las partes interesadas

Respecto al conjunto de proyectos y programas de acción del IPEC hasta la fecha, los dedicados específicamente a la agricultura representan un porcentaje inferior al 15 %. No obstante, en los últimos cinco años se han llevado a cabo varios proyectos piloto plurinacionales de importancia en África y América Latina, y otros proyectos recientes del IPEC en áreas rurales en éstas y otras regiones del mundo engloban componentes centrados en la erradicación del trabajo infantil en la agricultura (véase el recuadro).

Estos proyectos agrarios tienen un fuerte compo-



© M. Crozet/OIT

#### ENDULZAR LA PÍLDORA: ALIANZA IPEC-SIFI

**R**udy, de Filipinas, es el quinto de una familia con siete hijos. A los 15, dejó el instituto para ayudar a su padre en la explotación agraria. Dos de sus hermanos mayores habían fallecido en un trágico accidente poco antes.

Rudy sintió que estaba obligado a contribuir al mantenimiento de sus hermanos menores. "Temía que mi hermano y mi hermana menores se vieran obligados también a abandonar el colegio y ponerse a trabajar porque no ingresáramos dinero suficiente", comenta Rudy.

Según una encuesta efectuada en 2001, más del 60 % de los niños de 5 a 17 años de edad que trabajan realiza su actividad laboral en explotaciones agrarias de Filipinas. Muchos de ellos trabajan un gran número de horas bajo el calor abrasador del sol, corren el riesgo de herirse con el "spading", denominación local de un pesado machete de grandes dimensiones utilizado para cortar la caña de azúcar. Se exponen asimismo a los productos químicos y fertilizantes que manipulan sin protección.

En 2006, el IPEC se asoció con la Sugar Industry Foundation, Inc. (SIFI), con el fin de abordar el trabajo infantil en Visayas Occidental. SIFI es una fundación filipina en la que productores de azúcar, propietarios de ingenios azucareros y representantes de

los trabajadores de las explotaciones se reúnen para abordar los intereses de los trabajadores del sector.

Con arreglo al programa del IPEC y SIFI, se impartió a los niños que trabajan formación para la adquisición de cualificaciones técnicas y se les proporcionaron becas para seguir sus estudios. Además, más de 100 miembros de familias que trabajan en plantaciones de caña de azúcar participaron en seminarios para perfeccionar sus cualificaciones empresariales.

Rudy fue uno de los más de 80 participantes en el seminario para la adquisición de destrezas. Después de un período de formación de 75 días de duración en un puesto de trabajo en una empresa que arrienda maquinaria pesada para obras de construcción, Rudy fue contratado por esta misma compañía en calidad de auxiliar mecánico. Como no ha cumplido los 18 años, sus tareas y condiciones siguen siendo objeto de seguimiento, con el fin de que no realice trabajos peligrosos con arreglo a las normas sobre trabajo infantil de la OIT.

Sin embargo, ya no teme que sus dos hermanos puedan abandonar sus estudios para trabajar en los campos de caña de azúcar. "Estoy contento de poder darle el dinero a mis padres para que manden a mis hermanos pequeños al colegio", asegura.





© M. Crozet/OIT

nente comunitario: su objetivo suele consistir en reforzar las capacidades de los grupos interesados para abordar las cuestiones del trabajo infantil, fomentar la sensibilización en el ámbito local y comunitario, y lograr que los miembros de las comunidades participen en actividades como el seguimiento del trabajo infantil, por ejemplo. En los proyectos también intervienen organizaciones patronales y sindicatos siempre que resulta posible, con vistas a reforzar el diálogo social entre estos grupos. En ocasiones también se cuenta con la participación de organizaciones no gubernamentales.

Una tendencia reciente en el ámbito de los esfuerzos dedicados a erradicar el trabajo infantil en la agricultura ha consistido en la emergencia de iniciativas de muchas partes interesadas (stakeholders) relativas a un determinado cultivo en las que intervienen quienes participan en la cadena de alimentos y productos del subsector de que se trate. Algunas iniciativas se ocupan fundamentalmente de las acciones directas encaminadas a asistir a los niños y a sus familias, y a fomentar la concienciación y la construcción de capacidades de las entidades locales. Otras concentran sus esfuerzos a una escala nacional y global y se sirven de códigos de conducta y sistemas de etiquetado con el fin de ejercer presión sobre los exportadores y los proveedores para prohibir la utilización de trabajo infantil y llevar a cabo un seguimiento de su erradicación. El IPEC ha apoyado diversas alianzas sectoriales de esta índole en los últimos años, incluidas las forjadas en los sectores del plátano, el cacao y el tabaco.

### Trabajar con empleadores y sindicatos

El IPEC y ACTRAV han cooperado sobre el terreno en Ghana, Kenya y Uganda, en asociación con sindicatos agrarios nacionales, con el fin de impartir formación a grupos de propietarios y trabajadores de explotaciones agrarias para que ejerzan a su vez de formadores en materia de eliminación del trabajo infantil peligroso en la agricultura.

Los formadores han impartido sesiones docentes, así como charlas de sensibilización sobre trabajo infantil en sus explotaciones, aldeas y comunidades, dirigidas a sus compañeros, jefes de policía, funcionarios locales, empresas, contratistas de mano de

obra, organizaciones de productores agrarios y la población de sus localidades en general.

El IPEC y ACTEMP han cooperado en el refuerzo de las capacidades de las organizaciones de empleadores en materia de trabajo infantil en la agricultura comercial. El IPEC ha facilitado la celebración de tres seminarios de formación dirigidos a organizaciones de empleadores; el más reciente de ellos organizado como iniciativa conjunta de ACTEMP, IPEC, e OITITC.

Se ha importado formación dirigida al personal de los empleadores, y en especial al que se ocupa de gestionar proyectos y actividades nacionales en

materia de capacitación sobre el trabajo infantil en la agricultura, pero también en sectores como la minería, en Azerbayán, Etiopía, Ghana, Malawi, Moldova, Mali, Mongolia, Uganda, Zimbabue, Georgia, Kenya, Nepal, Filipinas, Sudáfrica, Swazilandia, Tanzania, Turquía y Zambia.

El IPEC, después de contribuir a los significativos avances logrados sobre la erradicación del trabajo infantil en muchos otros sectores, ocupa ahora una mejor posición para dirigir sus recursos a hacer frente a la inmensa y compleja tarea de eliminar el trabajo infantil peligroso en la agricultura.

© P. Deloche/OIT



### LECTURAS RECOMENDADAS

*La eliminación del trabajo infantil: un objetivo a nuestro alcance*, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2006 (Ginebra, 2006).

*Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice* (Ginebra, 2006). Véase la parte III sobre iniciativas de múltiples partes interesadas. <http://www.ilo.org/ipec/areas/Agriculture/lang--en/index.htm>

*La acción del IPEC contra el trabajo infantil: hechos sobresalientes 2006*. (Ginebra, 2007).

*Safety and health in agriculture: Report (VI) I, Conferencia Internacional del Trabajo, 88ª sesión*, Ginebra, 2000.

Alianza Agraria Internacional (folleto).



# Una carga demasiado pesada

## El trabajo infantil en minas y canteras



© E. Gianotti/OIT

**C**erca de un millón de niños de edades comprendidas entre los 5 y los 17 años trabajan en minas y canteras de pequeña escala, en lo que constituye una violación directa del Convenio núm. 182 de la OIT. Los menores escavan y extraen el mineral de minas subterráneas, se sumergen en ríos y túneles inundados, y transportan materiales pesados. Muelen roca y la mezclan con mercurio para extraer oro. Golpean la piedra hasta convertirla en gravilla. Viven en áreas en las que el suelo, el agua y el aire pueden estar contaminados por metales pesados. A diario, corren el riesgo de padecer lesiones graves y enfermedades crónicas, e incluso de fallecer. *Trabajo* examina la investigación y la actuación del IPEC para acabar con la explotación de los niños en el sector de la minería.

LA RINCONADA, Perú - Como muchos otros niños de La Rinconada, Braulio, de 14 años de edad, lleva trabajando en la mina desde muy pequeño, transportando pesadas cargas de mineral como quimbalatero (tritador de piedra).

“Un día, no me sentía bien, estaba muy cansado y me caí varias veces. A la salida de la mina, se volcó mi carretilla, y se cayó todo el mineral. El capitán

me estaba observando y me pateó fuerte por lo sucedido”.

Braulio tenía noticias del proyecto del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT para las minas de La Rinconada, que había sido divulgado en la comunidad por su organización asociada, CARE International, y que ha asistido a más de 2.500 niños.

“Había oído hablar de ello en la radio. Decidí ponerme en contacto con el proyecto. Acudieron a la mina y hablaron con el gerente de la mina, y le sancionaron”.

Cuando Braulio, sus hermanos y su padre comenzaron a asistir a las reuniones organizadas por el proyecto, aprendieron que “trabajar no es bueno para nosotros.

Tenía dolores y achaques, en ocasiones no comíamos bien, y era difícil ir a la escuela y estudiar. Mi padre estaba muy agradecido, y les dijo que, desde entonces en adelante, sólo trabajaría él, y que nosotros podríamos dedicarnos a la escuela”.

De 2000 a 2004, el IPEC contribuyó a tres iniciativas de prevención en comunidades mineras de Perú, en los departamentos de Arequipa, Puno y Ayacucho. Se emprendió asimismo una iniciativa combinada con el fin de fomentar la sensibilización

<sup>1</sup> *Girls in mining: Research findings from Ghana, Niger, Peru, and the United Republic of Tanzania*. 2007. Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, IPEC (Ginebra, OIT). Basado en la serie de documentos de trabajo: *Girls in Mining*, disponible en [www.ilo.org/childlabour](http://www.ilo.org/childlabour).



sobre el tema a escala nacional. Las iniciativas piloto pusieron de relieve que, para la erradicación del trabajo infantil de la minería, es importante mejorar las condiciones de este sector mediante cambios en la tecnología, la generación de ingresos, la protección social, el perfeccionamiento de los servicios básicos, la mejora en la organización del trabajo y en la sensibilización a escala nacional y regional. Por ejemplo, en Santa Filomena se estableció un moderno centro de procesamiento en el que se eliminó por completo el trabajo infantil.

### Es peor para las niñas

En los últimos años, el trabajo infantil en la minería ha tenido lugar en minas informales de pequeña escala; ya no se tiene noticia de que trabajen menores en el sector regulado. Sin embargo, la situación de niños y niñas en la minería de pequeña escala es alarmante, y puede ser peor para ellas. En septiembre de 2007, con ocasión de la Conferencia sobre comunidades y minería artesanal y de pequeña escala (CASM) celebrada en Ulaanbaatar, Mongolia, se presentaron públicamente por vez primera los estudios llevados a cabo en Ghana, Níger, Perú y la República Unida de Tanzania en 2006, en los que se hace hincapié en los riesgos que corren las niñas.

El informe de la OIT refiere el modo en que la cooperación entre el IPEC y las autoridades locales ha comenzado a abordar el problema. Se ponen en cuestión los supuestos generales respecto a los papeles que desempeñan ambos géneros en las comunidades dedicadas a la minería de pequeña escala.

“Una deficiente comprensión del problema se traduce en una intervención igualmente deficiente”, explica Susan Gunn, experta en trabajo infantil del IPEC, que encargó el informe. “Las políticas y programas de acción que abordan las cuestiones de la minería a pequeña escala pasan por alto el hecho de que existen niños que trabajan en estas explotaciones expuestos a riesgos idénticos, o incluso superiores, a los de los adultos. . . y que muchos de ellos son niñas. En consecuencia, las niñas se pierden las ventajas y la ayuda social que proporcionan los programas”.

Las niñas llevan a cabo tareas relacionadas con las etapas de extracción, el transporte y el procesamiento de la minería, así como otros trabajos vinculados a esta actividad, como la venta de alimentos y materiales diversos a los mineros. Realizan tareas tan peligrosas como las que asumen los varones, afrontando jornadas laborales incluso más largas, con una mayor carga de trabajo y una menor oportunidad de escolarización, retirada de la actividad laboral o rehabilitación. El crecimiento de la demanda de su mano de obra, impulsado por una pobreza desesperada en los hogares, no coincide con una reducción de sus responsabilidades domésticas. Las niñas que trabajan en las comunidades mineras son obligadas casi siempre a combinar la escuela, el trabajo y las labores domésticas, lo que puede dar lugar a jornadas de actividad de más de 14 horas, un número excesivo de horas de tareas a menudo peligrosas, una falta de tiempo para el descanso y la recuperación, y un horario imposible para su encaje en torno a la asistencia a la escuela.

El estudio reveló que, en la zona minera de Mirerani de la República Unida de Tanzania, en los negocios de piedras preciosas, las niñas trabajan de 42 a 70 horas a la semana, sin día de descanso, frente a las 28 a 56 de los niños, mientras que en negocios menores, las jornadas de las niñas se extienden de 84 a 90 horas por semana, frente a las 56 a 70 de los varones.

La venta de alimentos y el trabajo doméstico son actividades realizadas en exclusiva por niñas. A edades tan tempranas como los 9 años, las niñas asisten a sus madres en la preparación de alimentos y bebidas. Para llegar a donde se encuentran sus padres o clientes deben atravesar lugares peligrosos expuestos a derrumbamientos, contaminación por mercurio, o a la presencia de fragmentos de roca afilados, transportando de 20 a 25 litros de agua, o 20 kilos de peso, tres o cuatro veces al día.

## TRABAJAR CON LA COMUNIDAD LOCAL

Because of its inherent dangers, work in mining and quarrying falls under the OIT Convention on the Worst Forms of Child Labour, 1999 (No. 182), and must be prohibited and eliminated as a matter of urgency. With fewer than a million children involved, the numbers are large but not overwhelming, and governments, enterprises and workers' organizations have demonstrated their will to solve the problem. The pilot projects undertaken

Debido a sus peligros inherentes, el trabajo en las minas y las canteras es objeto del Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (núm. 182), 1999 de la OIT, y ha de prohibirse y erradicarse con carácter de urgencia. Con menos de un millón de niños activos en el sector, las cifras son elevadas, pero no abrumadoras, y los gobiernos, las empresas y las organizaciones de trabajadores han demostrado su voluntad de resolver el problema.

Los proyectos experimentales emprendidos por el IPEC en Mongolia, Tanzania, Níger, Ghana, Burkina Faso y los países andinos de América del Sur han puesto de manifiesto que la mejor manera de asistir a los niños mineros es colaborar con las propias comunidades de los menores. La OIT consolida las capacidades nacionales y locales a través de sus mandantes y sus socios, con especial atención a las acciones encaminadas a reforzar la retirada de los niños de las minas y las canteras.

### Salud y servicios sociales

A los niños que se encuentran trabajando en las minas se les proporciona de inmediato comida y agua potable, así como vacunas, primeros auxilios y asistencia sanitaria en general. Entre los servicios de apoyo dirigidos a los jóvenes en edad legal para trabajar figura la dotación de áreas de descanso seguras, centros de acogida, y la provisión de asesoramiento.

### Protección jurídica

El seguimiento y la inspección laboral de minas y canteras, más las acciones encaminadas a velar por el cumplimiento en la industria minera de las disposiciones sobre seguridad y edad mínima, contribuyen a atenuar el trabajo infantil en el sector. La actuación policial en áreas fronterizas puede reducir el tráfico de personas.

### Educación

Los centros de día y de enseñanza preescolar dirigidos a los niños de más corta edad reducen o atenúan la necesidad de los padres que trabajan de llevar a sus hijos con ellos a las minas. Las becas y las clases de refuerzo amplían las oportunidades de los niños que acumulan ya grandes períodos de ausencia de las aulas, o que no pueden permitirse seguir adelante con su formación en centros de enseñanza superior. La educación no reglada y la formación profesional resultan beneficiosas para los menores de más edad.

### Generación de ingresos y empleo alternativo

La pobreza lleva a los niños y a sus familias a buscar trabajo en minas y canteras. Es necesario establecer fuentes de ingresos familiares alternativas y adecuadas. Es posible asistir a los padres mediante el crédito, la formación y los servicios de colocación, con el fin de mitigar la necesidad de que sus hijos trabajen.



© M. Crozet/OIT



© E. Gianotti/OIT



Es común que las niñas sean empleadas en bares o restaurantes que prestan servicio a la comunidad minera. Se tiene noticia de que algunas niñas en Perú realizan jornadas diarias de 12 y más horas, desde edades tan tempranas como los 10 ó 12 años. En algunos casos, el trabajo en bares puede dar lugar a la explotación sexual y los abusos por parte tanto de clientes, como de empleadores. En Mirenari, 85 de las 135 niñas entrevistadas revelaron que eran objeto de explotación sexual con fines comerciales, y 25 de ellas, a tiempo completo. En entornos tan atroces, normalmente las niñas no pueden negarse a la práctica del sexo, incluso a edades tempranas. Las zonas mineras generan flujo de hombres que pueden ofrecer a las mujeres y las jóvenes de corta edad

© E. Gianotti/OIT



del ámbito rural alimentos y ropa a cambio de favores sexuales.

### Daños físicos y educativos

Las lesiones físicas padecidas a causa de la realización de actividades mineras pueden ser muy graves. Los niños que trabajan descienden con herramientas y explosivos a pozos de profundidades hasta de 300 metros. Trabajando en zonas de extracción y en torno a éstas, los niños y niñas se exponen a riesgos elevados de lesión, incluidas las torceduras, a causa de caídas, y otros accidentes. El transporte de cargas pesadas puede dañar el cuello y la columna vertebral, y dar lugar a problemas en etapas posteriores de la vida. Moler piedras puede provocar lesiones a causa de los fragmentos de roca que salen disparados, accidentes con herramientas que son demasiado grandes para ser manejadas por niños (y en especial por niñas), o la exposición a vibraciones y ruidos constantes. Moler la piedra y el movimiento de escombros exponen a los trabajadores al riesgo de padecer cortes graves, magulladuras, sordera y ceguera, infecciones del tracto respiratorio y daños permanentes del sistema nervioso.

Quizás el peligro más alarmante consista en la exposición al mercurio líquido y en el aire en la fase de amalgamamiento de la minería del oro. El mercurio puede quemar la piel y causar daños en los órganos internos que suponen una amenaza para la vida; es muy peligroso. En general, no se instruye a los niños que trabajan respecto a los riesgos del mercurio para la salud, y a la necesidad de evitar su contacto con la piel e inhalación, y normalmente, no conocen medidas de protección sencillas como la que proporcionan los guantes, las señales así como una eliminación cuidadosa de la sustancia.

Como muchos otros trabajadores migrantes, Hadiza, de 7 años de edad, y sus hermanos se trasladaron con sus padres a Komabangou, Níger, en busca de una vida mejor, y les pusieron a trabajar en la criba de oro en mojado y en seco, y en la retirada de escombros y mineral de los pozos. Pero Hadiza se opuso: "una niña no está hecha para trabajar en la minería del oro", asegura. "Conseguí escapar dos veces y me escondí con la familia de uno de mis amigos, pero en las dos ocasiones me devolvían a la mina".

Hadiza comenzó a padecer asma, y la llevaron a ver a una enfermera, que le dijo a su padre que la niña se ahogaría y moriría si seguía trabajando. El padre de Hadiza comprendió el mensaje: decidió prohibir a todos sus hijos el trabajo en la minería del oro. Entretanto, en 2006, las autoridades declararon ilegal que las niñas menores de 15 años de edad trabajen en la extracción y el procesamiento de oro.

Junindo y Kifliadi, de la aldea de Batu Butok, en Indonesia, también se dedicaron a la minería del oro durante sus años escolares. Al trabajar en el agua de un río contaminado durante dos o tres horas al día, sin equipo de protección, Junindo sentía agudos dolores en los oídos, y pérdida de audi-



ción debido a la presión atmosférica al bucear, además de tener los brazos y las piernas cubiertos de cortes provocados por los guijarros del fondo del río. Kifliadi, quien comenzó a trabajar en 6º grado, empezó a padecer una enfermedad pulmonar. Su formación escolar también se resintió.

Al entrar en contacto con la campaña del socio del IPEC PADI Indonesia (Padi Nusantara, [www.padinetwork.org](http://www.padinetwork.org)), los dos niños comenzaron a tomar conciencia de la importancia de la educación para su futuro. Se inscribieron en programas de formación en materias como la agrosilvicultura, la gestión financiera, la gestión de colectivos independientes comunitarios y la informática. A través de la experiencia adquirida, no sólo pudieron cambiar la minería del oro por actividades pesqueras menos peligrosas, sino que también empezaron a soñar con un futuro mejor. Kifliadi, que ha cumplido ya 17 años, se ha matriculado en un instituto de enseñanza secundaria, mientras que Junindo, con 19, se tituló en julio de 2007 y confía en seguir sus estudios en la universidad y convertirse en profesor. Además, ha comenzado a participar activamente en las campañas para la erradicación del trabajo infantil.

### Una alianza mundial para acabar con el trabajo infantil en la minería

Dado que la minería es una forma extremadamente peligrosa de trabajo infantil, pero también una actividad de modesta escala, el IPEC comenzó a considerar en 2004 su tratamiento a escala mundial. Abundaban las experiencias de las que servirse: el IPEC contaba ya con ocho grandes proyectos y numerosos programas de acción de menor dimensión en varios países que representan un amplio espectro de las regiones del mundo. Cuando llegó la hora de seleccionar un tema para el Día Mundial Contra el Trabajo Infantil (DMCTI) en 2005, ya estaban sentadas las bases para otorgar prioridad a la minería y la cantería, lo que brindó una oportunidad idónea para poner en marcha una Llamada Global a la Acción contra el trabajo infantil en la minería.

El 10 de junio de 2005, en Ginebra, 15 delegaciones tripartitas que habían reconocido tener el problema del trabajo infantil en la minería, se reunieron en el Palais des Nations. En presencia de los participantes en la Conferencia Internacional del Trabajo, cada uno de los países presentó formalmente una declaración firmada de compromiso para erradicar el trabajo infantil en la minería en el plazo definido. Entre los países que presentaron las declaraciones se encontraban Brasil, Burkina Faso, Colombia, Côte d'Ivoire, Ecuador, Ghana, Malí, Mongolia, Nicaragua, Paquistán, Perú, Filipinas, Senegal, la República Unida de Tanzania y Togo. Los Secretarios Generales de la federación de trabajadores competente en materia de minería (ICEM) y de la de los empleadores del sector minero (ICMM) también suscribieron un acuerdo com-



© M. Crozet/OIT

prometiéndose a apoyar a la OIT y a los gobiernos en sus esfuerzos por erradicar el problema en todo el mundo.

Doce de los quince países firmantes pusieron en marcha directamente actividades de seguimiento. Se programaron reuniones tripartitas de planificación en media docena de países, con el fin de detallar las actividades que se emprenderán en los próximos cinco años para erradicar el trabajo infantil en la minería. A escala mundial, se convocó un pequeño grupo de trabajo compuesto por representantes de diversos organismos, al objeto de preparar el plan de trabajo, con vistas a convertir la Llamada a la Acción en una realidad.



© E. Gianotti/OIT

# Iniciar un nuevo viaje

## Del trabajo infantil a la educación y la formación



© M. Crozet/OIT

La educación es fundamental para erradicar el trabajo infantil. Los últimos informes de situación sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y de la Educación para Todos (EPT) han identificado al trabajo infantil como el mayor obstáculo para acceder a la educación. Trabajo analiza el trabajo del IPEC en la promoción de la educación y formación para jóvenes y niños trabajadores.

GINEBRA.- Una alianza entre diversos organismos constituida recientemente, el Grupo de Trabajo Global sobre Trabajo Infantil y Educación para Todos (Global Task Force on Child Labour and Education for All), desarrolla vínculos más sólidos entre las iniciativas emprendidas para abordar el trabajo infantil, y las concebidas para impulsar el acceso de los niños a la educación.

Con los ODM se pretende garantizar que, para 2015, todos los niños puedan completar sus estudios de enseñanza primaria. Sin embargo, en el informe de seguimiento mundial sobre la EPT de 2007 se indica que 77 millones de niños en edad de recibir enseñanza primaria siguen sin matricularse, y que

abundan los países que corren el riesgo de no alcanzar el objetivo de 2015. El informe señala que: “La educación para todos... requiere la adopción de un planteamiento inclusivo que haga hincapie en la necesidad de extender la actuación a grupos que, de otro modo, podrían no disponer de acceso a la educación y el aprendizaje”. Se aboga por la formulación de políticas encaminadas a “favorecer a los desfavorecidos”, incluidas las destinadas a superar la necesidad de trabajo infantil.

Los vínculos entre las iniciativas para abordar el trabajo infantil y las diseñadas para impulsar el acceso a la educación han sido objeto de un reconocimiento creciente en el ámbito de la comunidad de desarrollo internacional. En noviembre de 2003, se organizó la primera Mesa Redonda Interinstitucional sobre Trabajo Infantil y Educación, con ocasión de la reunión anual en Nueva Delhi del Grupo de Alto Nivel sobre la Educación para Todos dirigido por la UNESCO. La Mesa redonda publicó una Declaración en la que se insta al refuerzo de la coordinación entre iniciativas y recursos orientados a la provisión de educación de calidad para todos los niños y a la eliminación del trabajo infantil. El



Grupo de Trabajo Global sobre Trabajo Infantil y Educación para todos se constituyó en respuesta a esta necesidad percibida, e inició sus actividades formalmente en noviembre de 2005.

El objetivo general del Grupo es contribuir a la consecución de los objetivos de la EPT mediante la erradicación del trabajo infantil. Su estrategia principal consiste en movilizar la voluntad y el impulso políticos hacia la inclusión de la consideración de la cuestión del trabajo infantil en los marcos de formulación de políticas nacionales e internacionales, contribuyendo a la consecución de los objetivos de la EPT. Esta estrategia se sigue mediante el refuerzo de la base de conocimientos, las actividades de concienciación y la promoción de la coherencia entre políticas.

El Grupo de Trabajo Global ha convenido recientemente planes de colaboración sobre trabajo infantil en el servicio doméstico y educación (que serán dirigidos por UNICEF), iniciativas de escala nacional para integrar el trabajo infantil en los marcos de actuación en el terreno de la EPT (gestionadas por la OIT), e investigaciones sobre los vínculos entre trabajo infantil y educación.

Los miembros de esta nueva alianza son la OIT (que proporciona la Secretaría), la UNESCO, UNICEF, el Banco Mundial, el PNUD, Education International (una organización mundial de sindicatos de docentes) y la Marcha Mundial contra el Trabajo Infantil. Los Gobiernos de Noruega y Brasil participan asimismo en las tareas del Grupo, aportando puntos de vista importantes. En diciembre de 2008, Noruega albergará el Grupo de Alto Nivel sobre la EPT, y está interesada en reforzar la prioridad otorgada al trabajo infantil y a cuestiones más generales de exclusión de la educación. Brasil acumula una notable experiencia en el fomento de la educación, y respalda activamente la cooperación Sur-Sur en materia de trabajo infantil y educación.

En Turquía, donde un 65% de los niños menores de 15 años trabaja en la agricultura, el Ministerio de Educación Nacional de Turquía (MONE) está implementando un programa OIT-IPEC 82005-2007) para hacer frente a las necesidades específicas de los niños que realizan tareas agrícolas estacionales en la región de Baratas cerca de Adana. En las áreas de cultivo de algodón del sur del país, muchos niños de trabajadores migrantes laboran junto a sus padres y emigran con ellos en los ciclos de la siembra. Para estos niños es muy difícil ir a la escuela, ya que la estación del algodón va de mayo a noviembre y se solapa con el curso escolar. La mayoría de ellos termina abandonando los estudios. Alguno de ellos ni siquiera llega a comenzarlos.

El programa se centra en la creación de programas anuales de internado escolar y en un sistema escolar basado en el seguimiento del trabajo infantil

(CLM) que aúna a educadores y padres, empleadores (dueños de explotaciones), trabajadores sociales y administradores locales con el fin de identificar a los niños que trabajan y hacerles un seguimiento para que no retomen su actividad laboral.

El proyecto consta de dos componentes principales. El primero pretende crear un entorno propicio de formulación de políticas. El segundo se dirige directamente a los niños, retirándoles de labores peligrosas en la agricultura, evitando que realicen tareas agrícolas estacionales e incorporándoles a programas de educación, ya sea o no reglada, o a actividades de formación preprofesional o profesional. Estos componentes engloban aspectos como el de género y la concienciación.

En Karatas se ha establecido un centro de asistencia social (CAS) de base comunitaria con el fin de atender las necesidades específicas de los niños considerados como objetivo del programa, y de contribuir a integrar a éstos en las diversas alternativas emprendidas en su beneficio. El centro ha recibido además el mandato de realizar un seguimiento de los niños en su progreso en el sistema educativo.

Otra actividad importante del proyecto es un amplio servicio encargado de asistir a los niños que trabajan en áreas rurales remotas de manera innovadora, por ejemplo, mediante programas de forma-



© M. Crozet/OIT



## FORMACIÓN SOBRE TRABAJO INFANTIL Y POLÍTICA EDUCATIVA

**R**epresentantes de los ministerios de trabajo y de educación, así como de los sindicatos de docentes participaron recientemente en un nuevo programa de formación sobre trabajo infantil y política de educación. La iniciativa, emprendida en el Centro Internacional de Formación de la OIT en noviembre de 2007, permitió considerar los planteamientos respecto a las políticas de educación que pueden contribuir a eliminar las barreras a la educación con que se encuentran los niños que trabajan.

Unos diecisiete países contaron con representación en el evento, en el que se concentró una amplia gama de experiencias prácticas en el ámbito del tratamiento del trabajo infantil. La necesidad de abordar las barreras económicas a la educación, tanto las matrículas escolares, como los costes indirectos de la formación, constituyó un tema recurrente en los debates. Los representantes de Brasil refirieron el efecto positivo ejercido por los programas de transferencia de efectivo en la asistencia a los centros escolares y la atenuación del trabajo infantil.

Los participantes debatieron asimismo los problemas prácticos que puedan plantearse cuando los países consiguen impulsar la matriculación escolar, pero adolecen de una preparación insuficiente para proporcionar una educación de calidad a los niños que se inscriben. Los representantes de la organización mundial de sindicatos del profesorado, Education International, llamaron la atención respecto a la importancia de la Recomendación de la OIT y la UNESCO relativa a la Situación del Personal Docente, con el fin de garantizar el objetivo de un estatus elevado de la profesión docente y una buena calidad de la educación.

En el programa se consideró asimismo los enfoques específicos necesarios al tratar con niños que trabajan y han abandonado el sistema de enseñanza, la repercusión del VIH/SIDA en el trabajo infantil, y los vínculos entre la educación y los mercados de trabajo.

El curso volverá a impartirse en el Centro de Formación de Turín en 2008 (véase el calendario de cursos de Turín, pp. 26-29). El IPEC confía asimismo en poder impartir el programa de formación a escala regional y nacional. Para más información, pónganse en contacto con [ipecc@ilo.org](mailto:ipecc@ilo.org).



ción entre iguales, o la creación de redes con otros programas cuyo objetivo es el bienestar de los niños.

El programa comenzó en 2005 y, hasta la fecha, se ha identificado y registrado a más de 1.400 niños (un 45% de niñas). Casi la mitad de ellos han sido retirados de las labores agrícolas y se han matriculado en centros de enseñanza primaria. Más de 100 niños (en su mayoría, varones) se han retirado de la actividad laboral y se han matriculado en internados ubicados en Karataý, Kozan, Mustafabeyli y Hilvan. El resto se han beneficiado de programas de educación complementaria y actividades sociales organizados por el CAS y las escuelas de primaria ubicadas en el área circundante, en el marco del programa.

En **Indonesia**, un programa de aprendizaje financiado por Apindo (Asociación Empresarial de Indonesia), con el apoyo del IPEC se dirigió a sacar de trabajos peligrosos a niños de mayor edad (15+) y que necesitan comenzar una nueva vida. Tres empresas participantes –PT Astra Honda, PT Unitex y PT Bogasari– ofrecieron formación en el puesto de trabajo a unos treinta jóvenes (chico y chicas) que anteriormente habían trabajado en tiendas del calzado en Ciomas, como traficantes de drogas o que habían sido niños de la calle. El objetivo era no sólo ofrecer a estos niños y niñas la oportunidad de aprender cualificaciones sino prepararles para que pudieran ganarse la vida, vendiendo estas cualificaciones a empresas de pequeño nivel.

Meta y sus amigas/os trabajaban en condiciones peligrosas en los talleres informales del calzado de Ciomas. Tener que caminar 10 kilómetros hasta la fábrica PT Unitex no apagaba su entusiasmo; el cansado viaje que tenían que hacer cada día durante tres meses no podía compararse con las penurias que habían sufrido anteriormente. El grupo de jóvenes estaba entusiasmado con la oportunidad de aprehender destrezas relacionadas con la industria del vestido. Al mismo tiempo, tenían que aprender la forma de trabajar en una fábrica. Aunque algunos de ellos encontraron difícil al principio ajustarse al nuevo ritmo de vida y a la disciplina que se esperaba de

ellos, el trabajo les otorgó un nuevo orgullo y el sentimiento de tener cierto control sobre su futuro.

Desde la finalización de la formación en el puesto de trabajo, Meta y sus amigas/os han estado ocupados. Tras recibir una máquina de coser, otra para hacer dobladillos y telas de la OIT, Apindo y PT Unitex, el grupo de aprendices debatió sus opciones y decidió por unanimidad utilizar las herramientas para crear su propio negocio. Los ahorros del dinero para transporte proporcionado por la OIT y Apindo les permitieron iniciar el negocio con suficiente capital para realizar fundas de cama y de almohadas. El asesoramiento lo proporcionó ELSPPAT, una ONG de Bogar que trabaja con OIT-IPEC para sacar a niños de trabajos peligrosos de la industria del calzado.

Las discusiones diarias del grupo versaban sobre cuestiones de marketing, cómo mejorar la calidad de sus productos y actualizar sus cualificaciones. El grupo consiguió ayuda de un diseñador y ya ha realizado un curso avanzado de costura que le permitirá mejorar la calidad de sus productos. El marketing conlleva mostrar los productos que elaboran. Confían que sólo es cuestión de tiempo para que comiencen a llegar los pedidos.

Meta señala con entusiasmo, “estoy contenta de participar en la planificación, inicio y marketing de nuestro propio negocio. Esta es la mejor forma de poner en práctica las cualificaciones y el conocimiento que hemos aprendido durante el período de aprendizaje. Se trata de una mejora que no puede compararse con el trabajo que hacíamos antes”.

La experiencia de Meta y sus amigos han tenido su eco en otros alumnos del programa de aprendizaje que, de igual manera, están tratando de crear su propio negocio. Los que aprendieron a hacer bollos y pan con PT Bogasari han seguido los mismos procesos sobre las estrategias y marketing de sus productos. Los jóvenes que recibieron aprendizaje en el puesto de trabajo en AT Honda siguen en ello a fin de profundizar y mejorar sus cualificaciones.

“Estamos aprendiendo de la experiencia del primer grupo de aprendices. Por ejemplo, organizar aprendizajes para niños que poseen antecedentes laborales de este tipo exige una sólida enseñanza, un gran sentido del compromiso, y respeto por todas las partes que participan en el programa. Si estos tres principios no son seguidos en su totalidad, entonces el programa ni tendrá éxito ni será sostenible”, señaló Nina Tursinah, jefa de Apindo de Mujeres, Asuntos Sociales y de Género.

La esperanza del IPEC es que el programa de aprendizaje sea ejemplo y se repita en otras áreas y que se convierta en una herramienta, tanto para empresarios como para gobiernos, en la lucha contra las peores formas de trabajo infantil en Indonesia.



© M. Crozet/OIT



## SIMPOC: ELABORAR LAS CIFRAS



© OIT PHOTO



© OIT PHOTO

Las cifras sobre el alcance, las características y los determinantes del trabajo infantil constituyen la oferta del Programa de Información Estadística y de Seguimiento en Materia de Trabajo Infantil (SIMPOC en sus siglas en inglés), división estadística del IPEC. El programa se constituyó en 1998. Con los años, se ha transformado en uno de los mayores programas de encuestas a hogares del mundo. El SIMPOC ha

- proporcionado asistencia técnica y financiera a más de 300 encuestas sobre el trabajo infantil;
- establecido bases de datos nacionales y mundiales sobre el trabajo infantil;
- creado programas de formación a gran escala, y
- elaborado estimaciones mundiales sobre trabajo infantil en 2002 y 2006.

En 2006, el SIMPOC publicó por vez primera las tendencias mundiales del trabajo infantil. Una recopilación creciente y cada vez más compleja de datos subyace a tal esfuerzo. Como parte del seguimiento de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, la OIT asume la responsabilidad de publicar un análisis de tendencias del trabajo infantil cada cuatro años. La capacidad del SIMPOC para la recopilación y el análisis de datos resultará fundamental para tal empresa.

El SIMPOC trabaja actualmente en el desarrollo de nuevas herramientas de medición sobre las peores formas de trabajo infantil incuestionables, como el trabajo forzoso y el tráfico de niños. El objetivo es elaborar técnicas de sondeo que permitan establecer, en el ámbito nacional, estimaciones sobre alcance de estas formas de trabajo.

La experiencia del SIMPOC en la provisión de asistencia técnica respecto a las estadísticas sobre trabajo infantil a más de 60 países de todo el mundo ha generado una amplia gama de instrumentos de encuesta. Se incluyen en esta categoría los cuestionarios concebidos para recabar datos cuantitativos y cualitativos, así como diversos métodos para la recopilación de datos.

Se ha elaborado asimismo un cuestionario normalizado y exhaustivo dirigido a los países comprometidos con el desarrollo de una encuesta nacional sobre trabajo infantil con capacidades de recopilación y tratamiento de datos relativamente avanzadas. Para otros países, se recomienda un cuestionario de menor extensión que facilite la recopilación de datos esenciales sobre trabajo infantil. Para la investigación de las diversas peores formas de trabajo

infantil, se dispone de cuestionarios de evaluación rápida y encuestas de base.

El Manual del SIMPOC sobre Metodologías para la Recopilación de Datos mediante Encuestas presenta de manera detallada diversos métodos de recopilación de datos en el campo del trabajo infantil. En este grupo se incluyen las encuestas nacionales de trabajo infantil basadas en los hogares; las encuestas en establecimientos (o empresas); las evaluaciones rápidas; las encuestas en colegios; las encuestas sobre niños de la calle; y las encuestas de base. El Manual se dirige a quienes generan datos y los utilizan, y aborda de manera exhaustiva la planificación de encuestas; el diseño de cuestionarios; las cuestiones de muestreo, la recopilación de datos, su procesamiento y análisis. Contiene asimismo cuestionarios tipo para las distintas categorías de encuestas sobre trabajo infantil.

Las estadísticas sobre trabajo infantil se debatirán en la próxima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (ICLS en sus siglas en inglés), que se celebrará en Ginebra en noviembre y diciembre de 2008, con el objetivo de elaborar y adoptar un conjunto de normas globales respecto a la recopilación y medición de datos sobre el trabajo infantil.

Para más información, véase <http://www.ilo.org/ipecc/childlabourstatisticsSIMPOC/>



© M. Crozet/OIT

<sup>1</sup> Hagemann, F.; Diallo, Y.; Etienne, A.; Mehran, F. *Statistical information and Monitoring Progress on Child Labour* (OIT, Ginebra 2006).

# La India contra el trabajo infantil



© M. Crozet/OIT

La situación para los niños que trabajan en La India ha cambiado a lo largo de las últimas décadas. Los cambios en las familias y en las dinámicas sociales, la borrosa definición de los límites entre las áreas rurales y las urbanas, y la orientación de la actividad empresarial e industrial hacia la globalización ha dado lugar a un futuro mejor para muchos. En la India metropolitana, una economía industrial y una legislación nacional han sustituido a los medios de vida tradicionales regidos por las leyes basadas en el sistema de castas. El cambio ha generado oportunidades de educación para muchos niños. Vidya Ravi y Eléonore Evain revisan los avances en la lucha de La India contra el trabajo infantil.

CHENNAI – En India, tradicionalmente, los niños comienzan a trabajar a temprana edad. Muchos de ellos han de trabajar para ayudar a sus familias, y algunas de ellas esperan de sus hijos que den continuidad a la actividad laboral de la familia con muy pocos años. El sector agrícola en especial se ha regido siempre por normas tradicionales.

Govindan, de 47 años de edad, relata la historia del modo en que empezó a trabajar en explotaciones agrarias. Originario de una pequeña aldea en Tamil Naud, Govindan trabajaba con su padre y su hermano en una explotación agraria subcontratada, con el fin de contribuir a los ingresos familiares. “Cuando yo era niño, los tiempos eran difíciles, incluso para

obtener lo necesario para comer. Mi padre trabajaba también con mis hermanos en una explotación, por lo que era normal entonces que yo me dedicara a lo mismo. Así, abandoné la escuela y comencé a trabajar en la agricultura. Tenía unos diez años.”

El trabajo de un niño se reconoce tradicionalmente como una parte integral de la comunidad, y no simplemente como mano de obra para su explotación. Se consideraba que los menores alcanzaban su condición de adulto a una edad relativamente temprana, normalmente los 12 años. En el Convenio sobre la edad mínima (núm. 5) de la OIT, de 1919, ratificado por India en 1955, se contempla una exención en el artículo 6, en el que se señala que las disposiciones no serán de aplicación a La India; en cambio, la edad mínima para trabajar se redujo a 12 años. Con la adopción de la Constitución posterior a la Independencia en 1950, el Gobierno ha aprobado y ratificado varios convenios internacionales del trabajo, fundamentalmente en los sectores económicos reglados en fase de desarrollo. Casi el 85% de los niños que trabajan en La India realiza su actividad en empresas familiares del sector no regulado. En 1986, se promulgó una ley nacional de carácter global para la prohibición del trabajo infantil en ocupaciones y sectores peligrosos, así como la regulación de las condiciones de trabajo en otros sectores. En 2006, el Gobierno prohibió formalmente el empleo de niños en los sectores del servicio doméstico y las actividades turísticas, añadiendo éstos a la lista



© M. Crozet/OIT



vigente de trece ocupaciones y cincuenta y siete procesos catalogados como peligrosos.

Govindan recuerda cuán arduamente tuvo que trabajar para contribuir de manera significativa a los ingresos de la familia. “Mis tareas consistían plantar semillas, retirar las malas hierbas y trasladar cargas pequeñas. Trabajaba de ocho a diez horas al día, y ganaba muy poco, unas 50 rupias semanales (1 dólar de Estados Unidos). Trabajar no era fácil, pero podía aportar algo para sufragar los gastos familiares.

Actualmente, unos pocos afortunados de procedencias poco favorecidas no se ven sometidos a estas presiones. Cuando Govindan cumplió 18 años, dejó su pueblo y se trasladó a Chennai. Se ganó la vida ayudando a un vendedor de hortalizas en un puesto del mercado. Ahora posee su propio carro de verduras. “Llevo 25 años vendiendo verduras. Las cosas no son tan difíciles ahora. Echo de menos mi pueblo, pero el futuro está aquí. Resulta más fácil ganarse la vida. Mis hijos no sienten la necesidad de trabajar. Estoy contento de que las cosas hayan cambiado, y de que mis hijos puedan recibir una buena educación”.

Muchos padres entonces, e incluso ahora, animan a sus hijos a someterse a programas de aprendizaje. Sin ingresos suficientes para alimentos, medicamentos y vivienda, los niños dejan la escuela para trabajar en la artesanía o la industria textil. Bhaaskin, de 37 años, es sastre en Chennai. Dejó de acudir al colegio a los diez años de edad. “En casa había muchos problemas, incluso por la comida. Mi padre falleció cuando yo era muy pequeño, y mi madre se ganaba la vida vendiendo fruta. Pero no bastaba para alimentarnos a todos”. Bhaaskin creció con un hermano y tres hermanas, todos mayores que él. “Con una familia tan numerosa, todos tuvimos que empezar a trabajar como aprendices con muy pocos años para ganar lo suficiente. También había presiones para procurar que mis hermanas emparentaran con buenas familias. Para eso, se necesita dinero”. “Nadie me obligó a dejar la escuela”, añade. “No era muy bueno en los estudios y eso me desanimó. Preferí trabajar.”

Bhaaskin comenzó a trabajar en un establecimiento textil en Chennai, cosiendo botones a camisas. “Nuestras jornadas eran largas, de unas 11 a 14 horas al día. Me pagaban menos de 20 rupias diarias (0,60 dólares de Estados Unidos). Poco a poco, fui ocupando puestos mejores y asumiendo mayores responsabilidades”.

Es práctica habitual que los niños aprendan un oficio empezando como aprendices. Las escuelas de formación profesional no son muy populares. Muchos trabajadores de diversos oficios, como carpinteros, sastres o proveedores, carecen de titulación profesional, pero adquieren una notable experiencia práctica con el tiempo. No obstante, el aprendizaje se desarrolla a menudo como una forma de trabajo forzoso, en la que los menores viven y trabajan en la fábrica y se exponen a entornos de trabajo abarrotados, poco higiénicos y deficientemente ventilados.

Muchos de los niños que trabajan en estas fábricas u otro tipo de establecimientos como aprendices afrontan una vida difícil y conciben escasas esperanzas de escapar de tal situación.

Aunque existen medidas nacionales en la actualidad, las inspecciones de trabajo y los registros no operan de manera sistemática. Tras los fallecimientos el pasado año de Afzai Ansari, de 12 años de edad, y Ahmed Khan, de 11, que trabajaban en zari (instalaciones de artesanía textil) en el estado de Maharashtra, el gobierno estatal efectuó varios registros que dieron lugar al “rescate” de más de 16.000 niños.

Bhaaskin fue uno de los afortunados que superó su proceso de aprendizaje y progresó en su oficio. Según afirma, “trabajé en varias tiendas a lo largo de los años. Aprendí muchas cosas sobre sastrería en la práctica laboral. Después, en 1997, emprendí mi propio negocio”. Ahora tiene empleados a dos ayudantes. “Me habría gustado seguir en la escuela y acceder a la enseñanza superior, pero las cosas sucedieron así. Ahora está cambiando el modo en que se concibe la educación como algo necesario. Antiguamente, era poco habitual que las personas de orígenes humildes llegaran muy lejos”.

Maran vive en Chennai y es chófer. Creció en los suburbios de la ciudad. “Cuando cumplí 13 años, mi padre falleció. Yo era el mayor así que tuve que ponerme a trabajar para mantener a la familia. Mi hermana ayudaba en casa con las tareas domésticas, pero mi hermano asistía a la escuela de enseñanza secundaria superior, por lo que yo trabajé para sufragar sus estudios”.

Maran obtuvo su primer empleo en el sector de la construcción. Comenzó de niño, echando cemento y pintando paredes. Después se pasó a la albañilería y las obras de edificación. “Era un trabajo duro, pero me acostumbré. Era el cabeza de familia, así que pensaba que no me estaba perdiendo nada”.

En 1996, Maran comenzó a conducir un automóvil. Tiene dos hijos. El varón acaba de iniciar sus estudios de enseñanza secundaria superior, y su hija se encuentra en el instituto de secundaria. “Los dos son buenos estudiantes, y deseo fervientemente que sigan con sus estudios. En mi caso, había responsabilidades familiares. Pero mis hijos tienen libertad para decidir respecto a su futuro”.



© V. Ravi/OIT



© V. Ravi/OIT



## EL GOBIERNO ENCABEZA UN IMPORTANTE PROGRAMA SOBRE TRABAJO INFANTIL



© M. Crozet/OIT

Tras la aprobación de una política nacional sobre trabajo infantil en 1987, el Gobierno de La India ha liderado un importante programa de erradicación del trabajo infantil a través de su iniciativa estrella: los Proyectos Nacionales de Trabajo Infantil (PNTI). Con el sistema de PNTI se pretende prestar servicios educativos y de rehabilitación a los niños retirados de actividades laborales peligrosas en diversos sectores. El programa se financia con cargo a una asignación presupuestaria dotada por el Gobierno por un importe de 6.020 millones de rupias (unos 131 millones de dólares de Estados Unidos) para el 10º Plan quinquenal de 2002 a 2007, con el que se cubrirán 250 distritos del total de 601 del país durante el período de vigencia del Plan.

Mediante la convergencia con el programa Sarva Shiksha Abhiyan (Educación para todos) del Departamento de Educación del Ministerio de Desarrollo de Recursos Humanos, el Gobierno se propone garantizar una educación elemental universal, el refuerzo de la enseñanza pública y la prevención del trabajo infantil. Complementando los esfuerzos del gobierno central, varios grandes Estados (administraciones provinciales) ejecutan programas de duración determinada para la erradicación del trabajo infantil. Las Unidades Especiales de Recurso sobre Trabajo Infantil constituidas en ciertos estados aplican la legislación vigente que prohíbe el empleo de niños en actividades peligrosas.

India participa en el IPEC desde su inicio en 1992. En los últimos 15 años, el IPEC ha

colaborado con el gobierno, sindicatos, organizaciones patronales, institutos nacionales de investigación y formación y otros interlocutores de la sociedad civil mediante un gran número de programas de acción. Sobre la base de esta experiencia, las Administraciones federal y estatal llevan a cabo una iniciativa denominada INDUS, que es un proyecto a gran escala sobre trabajo infantil, con el apoyo del IPEC en 20 distritos de cuatro grandes Estados y en el territorio de la capital nacional, Delhi. El proyecto recibe aportaciones de 20 millones de dólares de Estados Unidos, tanto del Gobierno de La India, como del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Con el proyecto se pretende desarrollar un planteamiento integrado y multisectorial mediante varios componentes, entre los que figuran:

- la provisión de educación de transición a niños retirados de trabajos peligrosos;
- el refuerzo de la enseñanza pública como medida de prevención del trabajo infantil;
- la oferta de formación para la adquisición de cualificaciones profesionales a adolescentes de los grupos de edad comprendidos entre los 14 y los 17 años;
- la dotación de oportunidades capaces de generar ingresos para las familias de los niños que trabajan.

El proyecto otorga gran prioridad a la consolidación de instituciones y al seguimiento del trabajo infantil, y propone la creación de estructuras de participación con el fin de reunir al gobierno, empleadores, sindicatos

y organizaciones no gubernamentales para la ejecución de actividades de un modo sistemático y sostenido a todas las escalas.

En la actualidad, en el 11º plan quinquenal del Gobierno de La India para 2008-2013 se hace un llamamiento a favor de la ampliación de la cobertura de los PNTI a los 601 distritos del país, y de la integración de las principales estrategias del proyecto INDUS en los PNTI. OIT-IPEC seguirá colaborando con el gobierno y con otros interlocutores destacados, y prestará la asistencia técnica requerida sobre la base de los conocimientos adquiridos por el IPEC mediante su labor en todo el mundo. El trabajo infantil es un fenómeno dinámico. Sus pautas, naturaleza, estructura, magnitud y prevalencia sectorial siguen cambiando con arreglo a los patrones de crecimiento de los distintos países que repercuten en los parámetros de oferta y de demanda de trabajo infantil. Con la globalización y el aumento de la participación de la economía india en el comercio mundial, es probable que la cuestión del trabajo infantil sea objeto de una mayor atención por parte de los principales agentes interesados: los productores, los consumidores y los activistas. En tanto que La India responda a estas cuestiones de una manera proactiva, OIT-IPEC proporcionará la cooperación requerida, con la ayuda de los interlocutores tripartitos. La India ha decidido llevar a cabo una encuesta de ámbito nacional con el fin de estimar la situación del trabajo infantil en los próximos años, e IPEC-SIMP-POC (véase la página 21) proveerá el apoyo técnico necesario para su realización. Con un compromiso político declarado y la asignación de recursos presupuestarios para materializarlo, OIT-IPEC prevé una época de sólida alianza con La India en el camino hacia la consecución del objetivo de la erradicación del trabajo infantil.



© M. Crozet/OIT



# CIARIS

## Nueva tecnología al servicio de la inclusión social



© OIT PHOTO

**M**ás de mil millones de personas siguen sin tener lo suficiente para comer, no pueden enviar a sus hijos al colegio, y carecen de acceso a los servicios de salud. No se trata tan sólo un problema de pobreza, sino, en términos más generales, de exclusión, tanto social, como económica, política y cultural. Philippe Vanhuynegem dirige su mirada a las nuevas herramientas de gestión del conocimiento desarrolladas por la OIT con el fin de facilitar el análisis de los complejos factores que subyacen a la situación de los trabajadores pobres, y de promover el trabajo decente.

Maria Jacinto Siteo, de 28 años de edad, vive en Maputo, Mozambique, con sus tres hijos. Sólo tenía 10 años cuando dejó sus estudios: sus padres eran pobres y la escuela quedaba muy lejos de casa. Incapaz de encontrar un empleo, emprendió su propio pequeño negocio informal dedicado a la venta de ropa de segunda mano, con la intención de ayudar a su familia y a su marido, que percibía únicamente unos ingresos modestos. Sus exiguos beneficios le permitieron contribuir a sufragar los gastos de su hogar y de la educación de sus hijos.

Pero entonces Maria se infectó con el virus del VIH y su marido la echó de casa. La situación se tornó desesperada, como describe la propia Maria: “Tenía un pequeño negocio, pero, al caer enferma, tuve que dedicar todos mis ingresos a los médicos tradicionales (*curandeiros*) y a los gastos del hospital. Perdí todo y me endeudé muchísimo para poder pagarme la asistencia médica. Mi marido me repudió, y yo me fui con mi hija más pequeña a vivir con mi abuela. Seguimos viviendo con ella; es difícil, tanto social, como económicamente, porque percibe únicamente una pensión muy modesta. Yo ya no puedo trabajar; no puedo hacer nada.”

La historia de Maria, como la de muchos otros hombres y mujeres de todo el mundo, pone de relieve la necesidad de comprender la lucha contra la pobreza y la exclusión de un modo global. En la mayoría de los estudios sobre exclusión social se hace hincapié en su carácter multidimensional, y en lo importante que resulta tener en cuenta los vínculos entre sus causas y sus efectos. Tales estudios muestran que los planteamientos que se concentran únicamente en una dimensión suelen devenir ineficaces. Sin embargo, con el tiempo, las estrategias de atenuación de la pobreza tienden a adoptar un planteamiento “sectorial”, limitando la efectividad de las acciones emprendidas.

Por otro lado, en todo el mundo se acumula ya un gran número de experiencias, sobre todo a escala local, que ponen de manifiesto que los planteamientos intersectoriales cosechan muchos más éxitos en la mitigación de la pobreza y la exclusión. En el ámbito laboral, la OIT se propone promover los planteamientos que ofrecen a los trabajadores un acceso simultáneo al empleo y la protección social, así como el respeto de sus derechos mediante el diálogo social. No obstante, tales planteamientos no se conocen lo suficiente, y los que pretenden mejorar sus métodos se ven a menudo aislados, superados por barreras sectoriales: con excesiva frecuencia, carecen de los conocimientos o la capacidad suficientes para llevar una estrategia integrada a la práctica.

### Se necesita urgentemente compartir el conocimiento: ¿pueden ayudar las nuevas tecnologías?

La OIT lleva ya unos años desarrollando una red



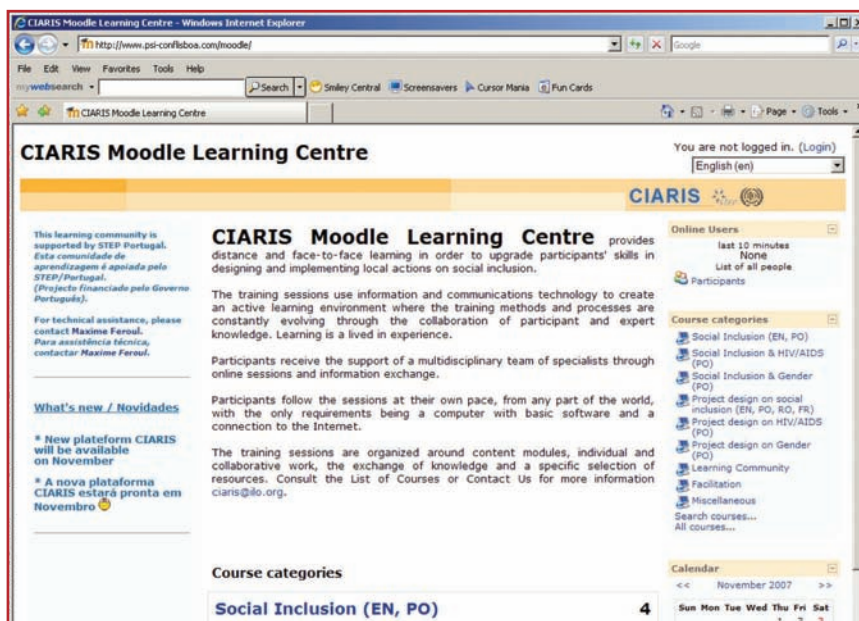
>> *online* para sus mandantes: el Centro Informático de Aprendizaje y de Recursos para la Inclusión Social (CIARIS). Basada en la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), CIARIS es una herramienta de gestión y puesta en común de información desarrollada por el programa STEP del Departamento de Seguridad Social de la OIT y financiada por el Gobierno de Portugal.

CIARIS permite a diversos agentes consultar recursos y compartir sus conocimientos técnicos. Proporciona un marco conceptual para modelizar problemas, analizar experiencias y describir los principios y valores que garantizarán una acción eficaz en la lucha contra la exclusión. Ofrece ideas específicas sobre la manera de diseñar un proyecto utilizando un planteamiento intersectorial, de llevarlo a cabo, de proceder a su seguimiento, y de evaluarlo, a lo largo del ciclo del proyecto en su conjunto. Todas estas ideas se apoyan en métodos, ejemplos y referencias bibliográficas.

En la actualidad, las TIC ofrecen un enorme potencial, todavía infrautilizado, para el fomento del aprendizaje. CIARIS, que se sirve de la versión 2.0 de Internet, permite a los distintos agentes establecer redes y aprender juntos. Reúne a los profesionales en la lucha contra la exclusión social, derribando barreras geográficas e institucionales. Los usuarios pueden conectarse entre sí en todo el mundo, compartir sus experiencias y sus puntos de vista, construir proyectos conjuntos, intercambiar información práctica y participar en seminarios y cursos de formación *online* (véase el recuadro).

### Reforzar las capacidades: África de habla portuguesa

El África de habla portuguesa (*pays africains de langue officielle portugaise: PALOP*) registra los



[www.redecais.org.br](http://www.redecais.org.br)

### UN TALLER VIRTUAL

En octubre de 2006, la OIT, la Comisión Europea y el Gobierno de Portugal organizaron conjuntamente una Conferencia Mundial sobre *Protección Social e Inclusión: convergencia de esfuerzos desde una perspectiva mundial*. CIARIS, en asociación con la Universidad de Ginebra y la Fundación RUIG, organizaron un seminario virtual internacional (V@W), que brindó una oportunidad más para el seguimiento del debate y la puesta en común de puntos de vista sobre:

- la promoción de la inclusión social mediante la modernización de la asistencia social y la mejora del acceso a los servicios sociales;
- la integración de los planteamientos económicos y sociales respecto a la lucha contra la exclusión social en el ámbito local.

Para más información, véase

<http://tecfaseed.unige.ch/ciarisworkshop/>

niveles de pobreza más elevados, y los más bajos en cuanto a los indicadores de desarrollo humano del planeta, con la excepción de Cabo Verde. En Mozambique, por ejemplo, el 54% de la población vive en la pobreza absoluta (INE 2005), y la gran mayoría no dispone de acceso ni a la protección social, ni a los servicios básicos: sanidad, agua potable segura, seguridad alimentaria, educación, etc.

Dada la limitada capacidad financiera e institución de la Administración pública, una gran carga recae sobre los hombros de los miembros de la sociedad civil. No obstante, los agentes, tanto públicos, como privados, en los países PALOP cuentan igualmente con recursos muy limitados. La aparición de "ONGs para el desarrollo" constituye aún un fenómeno muy reciente y, además, las organizaciones de trabajadores y de empleadores no participan todavía intensamente en las actividades de desarrollo social y económico en el sector informal, en el que se concentra mayoritariamente la pobreza.

Las distintas organizaciones públicas y privadas adolecen de falta de capacidad y de experiencia en lo que respecta a la atención de necesidades metodológicas cuando se trata de llevar a la práctica estrategias eficaces de lucha contra la exclusión social. En este sentido, reforzar las capacidades constituye un elemento esencial en las estrategias de desarrollo.

Aparte de la asistencia técnica en las políticas básicas de protección social ya emprendidas por el programa STEP en Mozambique, Cabo Verde y Guinea Bissau, CIARIS se propone la creación de una red de competencias, y la conexión de los agentes del desarrollo con el resto del mundo. En



los países PALOP, se han llevado a cabo actividades como los cursos basados en el aprendizaje a distancia o la radio comunitaria, en asociación con organizaciones locales como AD (Guinea Bissau), la plataforma de ONG (Cabo Verde), y la Universidad Mundlane, la Fundación para el Desarrollo Comunitario (FDC) y la organización de empleadores ECOSIDA (Mozambique).

### Luchar contra la exclusión: Brasil

La exclusión y la desigualdad social en Brasil requieren con urgencia la dotación de ayuda, pero se necesitan herramientas realistas para poner remedio a la situación. CIARIS ha puesto en práctica una red brasileña (REPORT – Réseau Portail Tropical CIARIS) coordinada por LabTEC, la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ), la Red de Información para el Tercer Sector (RITS), la red de desarrollo local (DLIS) y el PVNC (Movimento Pré-Vestibular para Negros e Carentes). De manera conjunta, estas organizaciones han adaptado el contenido de CIARIS a las realidades brasileñas, creando una plataforma interactiva denominada Comunidad de Aprendizagem para a Inclusão Social (CAIS, Comunidad de Aprendizaje para la Inclusión Social).

La red ha desarrollado actividades independientes:

- formación de responsables sindicales y funcionarios públicos en Río de Janeiro sobre cuestiones relacionadas con el déficit de trabajo decente, los salarios y el aumento del trabajo informal;
- dirigidas a agentes de desarrollo local en Jacarepaguá (Cidade de Deus), con vistas a promover la región, y a crear una colaboración dinámica mediante el uso de nuevas tecnologías;
- para los miembros del PVNC, hacia una mejor comprensión del vínculo entre las desigualdades raciales en la educación y la lucha contra la exclusión social.

[www.redecais.org.br](http://www.redecais.org.br)

### Luchar contra la exclusión en Europa

Portugal cuenta con una larga tradición en la lucha contra la exclusión social. En asociación con el *Centro de Estudos Territoriais del Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE)*, CIARIS ha desarrollado la Agência CIARIS Portu-



## CONTRIBUIR A LA ESTRATEGIA EUROPEA DE INCLUSIÓN SOCIAL

En 2005, la Red Europea Antipobreza en Portugal (REAPN), la OIT y otras seis organizaciones crearon el proyecto "Multiplicar", cuyo objetivo es el uso de CIARIS para poner a disposición de los agentes europeos información y recursos con vistas al fomento de la Estrategia europea de inclusión social, y en especial, los planes nacionales de acción y recomendaciones. Más de 500 organizaciones en siete países europeos se han beneficiado del proyecto hasta la fecha, y se han puesto en marcha 33 microproyectos.

En 2007, la Comisión Europea, a través de un programa PROGRESS, renovó su apoyo y aprobó la financiación de un nuevo proyecto: "Puentes para la inclusión", que comprende a seis países europeos (Bélgica, Bulgaria, España, Francia, Portugal y Ru-

manía). Este proyecto bianual se servirá del potencial de CIARIS para poner de relieve la necesidad de dotar de mayor eficacia a los "puentes" entre el empleo, el bienestar y la inclusión social. El proyecto se centra en tres áreas principales:

- desarrollar estrategias locales y regionales de protección e inclusión social, haciendo hincapié en los "puentes" entre las estrategias de empleo y la inclusión;
- reforzar la coordinación entre las políticas de protección y de inclusión social, y la participación de los agentes principales en la formulación, la práctica y el seguimiento de dichas políticas;
- mejorar el seguimiento, la evaluación de las políticas y su repercusión.

**Agência CIARIS Portugal**  
Apoiando o combate à pobreza e exclusão social em Portugal

**sobre**  
**CIARIS**

**ciaris**

- » Centro Informático e de Recursos para a Inclusão Social (CIARIS)

**documentos ciaris**

- » Apresentação CIARIS em "Power Point"

**a nossa rede**

- » A Inclusão Social nos PALOP
- » CAIS Comunidade de Aprendizagem para a Inclusão Social
- » CIARIS Community
- » Escritório da OIT em Lisboa
- » Pobreza na Imprensa
- » Projecto Multiplicar
- » Rede Europeia Anti-Pobreza

**experiências de referência**

- » Academia Danubiana
- » Barefoot College (India)
- » Cities Alliance
- » Combat Poverty Agency (Irlanda)
- » Digital Dividend
- » Forum Brasileiro de Economia Solidária
- » Global Rainwater Harvesting

**» Conferência Mundial : " Protecção Social e Inclusão"**

O Bureau Internacional do Trabalho, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal e a Comissão Europeia organizam conjuntamente em Lisboa a Conferência Mundial - Protecção Social e Inclusão : Convergência de esforços numa perspectiva global - durante os próximos dias 2-3 de Outubro.

Esta Conferência enquadra-se no objectivo comum às três entidades organizadoras, de promover um "Trabalho Digno para Todos". O evento é implementado ao abrigo do Acordo de Cooperação entre o Governo da República Portuguesa e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a realização do Projecto "Luta Contra a Exclusão Social" (STEP/Portugal 2). [Mais informação](#)

03-10-2006 in [Eventos](#) | [Permalink](#) | [Comments \(0\)](#) | [TrackBack \(0\)](#)

**» Bunker Roy em Lisboa**

 Sanjit Bunker Roy  
Fundador e Director do Barefoot College  
Conferência sobre  
-O Barefoot College e a aquisição de competências para as tecnologias sustentáveis-

ISCTE, Sala B203 - Edifício II (dia 30 de Maio às 18h00)  
Torre do Tombo, Lisboa (dia 31 de Maio de 2006, às 14h30)

Sanjit Bunker Roy nasceu na Índia a 30 de Junho de 1945. Em 1972 fundou o Social Work and Research Centre, mais conhecido como Barefoot College, na zona rural de

**categorias**

- » Eventos
- » Notícias
- » Novos documentos

**as nossas fotos**

[www.flickr.com](#)

[What is this?](#)

**recursos on-line em português**

- » Biblioteca do Conhecimento Online - INICIO
- » Biopédia
- » Google tradutora
- » Língua Portuguesa On-Line
- » Página principal - Wikipédia

**blogroll - em português**

Agência CIARIS Portugal  
Biogo Social Português  
Inducar  
Interculturalidade lisboniab  
zone41  
Powered by [Bloglines](#)

[www.ciarisportugal.org](http://www.ciarisportugal.org)

» gal, con el fin de apoyar las iniciativas locales y los programas nacionales.

La Agencia presta especial atención a la promoción de una iniciativa empresarial que favorezca la inclusión. Ha contribuido asimismo al establecimiento de un programa de formación diseñado para reunir a participantes de habla portuguesa de todo el mundo.

### Promover la cooperación

Desde su creación, CIARIS ha prestado especial atención a la inclusión social, y más en concreto, a la inclusión en la protección social. El programa STEP de la OIT otorga especial importancia a dos temas principales en lo que atañe a CIARIS: promover la disponibilidad de formación, y fomentar los intercambios entre usuarios, en relación con la modernización de los programas de asistencia social y para encontrar un equilibrio entre la extensión de la protección social y el desarrollo económico local.

¿Qué significa esto? En los últimos años, una nueva generación de programas de asistencia social

ha visto la luz en diversos países de todo el mundo, y en especial, en América Latina. Estos programas vinculan las transferencias de efectivo (condicionadas o no) con otras medidas encaminadas a facilitar el acceso a servicios de salud y educación (*Bolsa Familia* en Brasil, *Oportunidades* en México, el sistema de *renta mínima* en Europa); con la inserción en el mercado de trabajo (el Régimen de Garantía del Empleo Rural en India); o con el desarrollo de capacidades mediante una combinación de mecanismos de protección, formación profesional y microfinanciación (BRAC en Bangladesh; véase [www.brac.net](http://www.brac.net)).

Surgen diversas cuestiones acerca de tales programas, como las relativas a la manera de ponerlos en práctica en países donde la capacidad financiera e institucional es deficiente, o sobre los condicionamientos y objetivos, o su efectividad, y muchas otras. Por tanto, el intercambio de conocimiento a escala internacional es indispensable dado que tales programas proporcionan probablemente respuestas a diversas cuestiones en el terreno del trabajo decente y, en especial, han demostrado un efecto significativo en la reducción del trabajo infantil.

La búsqueda de soluciones en la lucha contra la exclusión social requiere de cooperación entre la OIT y otros interlocutores en el ámbito del desarrollo. El fenómeno de la exclusión presenta diversos frentes, sobre todo en África, debido a la pandemia del VIH/SIDA, al crecimiento de la economía informal y al mantenimiento de la desigualdad de género. En este sentido, CIARIS brinda la posibilidad de trabajar en comunidades o grupos temáticos bajo la dirección de las pertinentes unidades de la OIT: los vínculos entre la exclusión social y el VIH/SIDA en el ámbito del trabajo, bajo la dirección de OIT/SIDA; la extensión de la protección social, bajo la dirección de STEP y la agencia de desarrollo local correspondiente; los vínculos entre la exclusión y las desigualdades de género, bajo la dirección de la Oficina de Cuestiones de Género de la OIT, etc.

Estas comunidades temáticas en ciernes ofrecen un enorme potencial para el desarrollo facilitando la puesta en común de conocimientos en el marco de la OIT y fuera de ella. Y esto es sólo el comienzo: estas comunidades *online* tienen la capacidad para modificar la naturaleza de la cooperación internacional, brindando a los distintos agentes y responsables de la formulación de políticas un foro para que se escuchen sus voces, y el acceso a nuevos conocimientos, así como la posibilidad de forjar alianzas.

Únase a CIARIS en [www.ciaris.org](http://www.ciaris.org), o a través de las versiones regionales de la misma referidas en el presente artículo.



# China en el trabajo

## Cumplir los desafíos de la globalización y el trabajo decente



© M. Crozet/OIT

**M**arcel Crozet, fotógrafo de la OIT, visita un país lleno de contrastes y acompaña a trabajadores chinos de los principales sectores, como las tecnologías de la información y la comunicación, la industria textil y del vestido, la construcción y la minería, además de a los agricultores que conservan las técnicas tradicionales.

La reciente transformación económica de China –su incorporación al mundo y al sistema de mercado global– ha dado lugar a un asombroso crecimiento, pero también a unos retos nuevos e impresionantes que incluyen un elevado desempleo rural, subempleo y una creciente migración

del campo a las ciudades. El país busca ahora el equilibrio correcto de las políticas que conjugue el cambio económico con la estabilidad social.

China “ha progresado notablemente en el aumento del empleo y en llevar adelante el trabajo decente” en los últimos años, dijo Tian Chengping, ministro chino de Trabajo y Seguridad Social, a los delegados asistentes al Foro Asia-Pacífico de la OIT celebrado recientemente en Pekín. Se comprometió a redoblar los esfuerzos para “dar prioridad al desarrollo de relaciones laborales armoniosas y a la protección de los derechos legales e intereses de los trabajadores con la ferviente intención de materializar el trabajo decente”.





- La industria textil y del vestido es un nuevo sector clave en China. 1.100 trabajadores, en su mayoría mujeres, trabajan en esta fábrica de ropa; la mitad de ellas también duerme allí.
- Abajo: En esta fábrica de Hangzhou se producen piezas de automóvil en tres turnos de 8 horas.
- Abajo a la derecha: En otra empresa de Hangzhou, esta trabajadora produce 7.000 paraguas al día.







- *Mina de carbón de Quianjiaying, en Tangshan con 93.000 empleados*
- *850 metros bajo tierra: llega el nuevo turno*







© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

- *Centro de Servicio y Desarrollo de Recursos Humanos de Tianjin: una tecnología de vanguardia facilita la búsqueda de trabajo en esta oficina de empleo*
- *Estación de Pekín: un "culi" ofrece sus servicios*
- *Recién llegado: trabajador migrante consultando un mapa de la capital china*
- *Trabajadores de la construcción en Pekín*



© M. Crozet/OIT







© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT



© M. Crozet/OIT

- *A pesar de la mecanización, el sector de la construcción se basa aún en un uso intensivo de mano de obra y los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores están entre los más altos de todos los sectores de empleo*
- *Muchos de estos trabajadores son migrantes de la China rural*
- *En 1992 la OIT aprobó un nuevo Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la construcción. Incluye orientaciones prácticas sobre cómo ofrecer y mantener unas condiciones de trabajo seguras y saludables en las obras*



© M. Crozet/OIT





© M. Crozet/OIT

- *Recogida del oro verde: plantación de té cerca del pueblo de Longjing.*
- *En China, la producción de té en 2004 marcó un hito con una cifra cercana a las 800.000 toneladas, resultado del impacto en el sector de las políticas de fomento de la producción y el comercio del té.*
- *El programa de la OIT Comience y Mejore Su Negocio (SIYB en inglés) es una metodología rentable que se aplica en más de 80 países. En el marco de este Programa, más de 120.000 trabajadores despedidos, desempleados, propietarios de pequeñas empresas y migrantes recibieron formación entre 2004 y 2006. El resultado fue la creación de casi 200.000 nuevos empleos en distintas localidades de China.*
- *Abajo a la izquierda: Feng Yuying participó en el Programa y ahora regenta un taller de bordado con dos docenas de empleados.*



© M. Crozet/OIT



# Respuestas **sindicales** a la globalización

Avances significativos tienen lugar en un contexto en el que los sindicatos buscan nuevas formas de actuación en un mundo globalizado. Andrew Bibby informa sobre un nuevo estudio.

**A** finales de septiembre de este año, 1.800 activistas, procedentes de treinta países, se manifestaron junto a las instalaciones de IBM, en solidaridad con los trabajadores italianos de esta empresa en conflicto con la misma. Fue en cualquier caso un tipo de protesta bastante poco habitual: tuvo lugar en *Second Life*, el mundo virtual poblado actualmente por unos siete millones de suscriptores, y los manifestantes que vestían camisetas del sindicato eran “avatares” de este programa de Internet.

Resulta fácil presentar la visión de que, mientras que el capital es global, el trabajo sigue siendo local, de que, mientras que las empresas han encontrado el marco pertinente para operar de manera eficaz a escala transnacional, los sindicatos permanecen anclados en una visión del mundo basada en el estado-nación. La protesta contra IBM en *Second Life* (en este caso, coordinado por la Federación Sindical Mundial UNI) puede, o no, prefigurar vías futuras para emprender acciones sindicales, pero, al menos, sí sugiere que los sindicatos encuentran nuevas e interesantes maneras para tratar de responder de forma creativa a los retos de la globalización.

Indudablemente, la adaptación de los sindicatos a una economía mundial globalizada no está exenta de problemas, y la mejor manera de describirla sigue siendo la alusión a “un proceso en curso”. En cualquier caso, como se refiere claramente en una nueva e importante colección de ensayos, tienen lugar ciertos avances significativos, tanto en lo que atañe a la teoría, como a la práctica.

En el libro, *Trade union responses to globalization*<sup>1</sup>, (Respuestas sindicales a la globalización) se recoge en un solo texto parte del trabajo de la Red mundial de investigadores sindicales (GURN), creada en 2004 con el fin de animar a investigadores y sindicalistas a examinar las respuestas del movimiento sindical a la evolución actual de la economía en el mundo. El libro está editado por Verena Schmidt, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, que detecta tres hilos comunes en esta obra: “En primer lugar, la necesidad de ampliar agenda sindical; en segundo lugar, el papel de la creación de



redes y alianzas; y en tercer lugar, el papel de la OIT y las normas del trabajo en la consecución de una globalización justa”.

Obviamente, no hay nada especialmente nuevo en lo que respecta al comercio mundial, una cuestión a la que se alude en un ensayo incluido en el libro acerca de la industria del plátano en Colombia, en el que se destaca que un reducido número de gigantes mundiales lleva un siglo o más dominando la explotación de este producto. De todos modos, históricamente, las alianzas sociales y la negociación colectiva se han organizado, casi sin excepción, en el interior de las fronteras estatales nacionales. Puede que ésto esté comenzando a cambiar. Sin ninguna duda, la familia de instituciones sindicales mundiales, entre las que figuran la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Comité Consultivo Sindical (TUAC) de la OCDE, y en especial, las diez Federaciones Sindicales Mundiales (FSM), asumen un nuevo papel de gran importancia.

Las FSM han asumido el liderazgo en la negociación de un número creciente de convenios marco internacionales con empresas multinacionales, en lo que constituye un modelo para trasladar los convenios colectivos regulados a la escala mundial que ha sido adoptado ya en más de treinta casos. Como señala Marion Hellmann del sindicato Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), los convenios marco internacionales ofrecen una vía para ir más allá de los códigos de conducta voluntarios de las empresas que, en su opinión,

<sup>1</sup> *Trade union responses to globalization: A review by the Global Union Research Network*, editado por Verena Schmidt. OIT y GURN, Ginebra, 2007.





© M. Crozet/OIT

>> pueden representar, simplemente, un truco de marketing. “Los convenios marco internacionales constituyen un reconocimiento formal de la asociación social a escala mundial”, afirma, subrayando que se trata de instrumentos cualitativamente diferentes de los códigos voluntarios. “Las empresas multinacionales que suscriben tales convenios se comprometen a respetar los derechos de los trabajadores, de conformidad con los convenios esenciales de la OIT”, añade.

Hellmann describe con detalle un convenio marco concreto, suscrito en 1998 entre la ICM y la multinacional sueca del mueble IKEA, que, gracias al compromiso de ambos interlocutores sociales, ha contribuido a elevar los estándares laborales en países tan diversos como Polonia, Malasia y China. En cualquier caso, Hellmann destaca algunos de los problemas prácticos encontrados para extender el alcance de los convenios marco, de modo que cubran adecuadamente las redes de proveedores y subcontratistas de las multinacionales.

Esta última cuestión (de gran relevancia, ya que muchas grandes empresas externalizan cada vez más diversos aspectos de lo que fueron en su momento sus funciones básicas) es abordada asimismo por otros autores que contribuyen al libro. Se aprecian tendencias en curso claramente contradictorias. Por un lado, la externalización del trabajo que se reali-

zaba en su momento internamente, puede asociarse a un empeoramiento de las condiciones de trabajo. En un ensayo en el que se examina el sector de las TI, tanto en Silicon Valley, California, como en Bangalore, India, ubicación especializada en este tipo de tecnologías, Anibel Ferus-Comelo señala que una fuerte competencia sobre los precios de ordenadores y productos electrónicos está dando lugar a unas cadenas de subcontratación altamente complejas: “Aunque ha sido una estrategia corporativa de éxito, tiene consecuencias perjudiciales para los trabajadores que ocupan los últimos lugares de la cadena de suministro en diversas regiones del mundo. El trabajo en el sector de las TI significa con frecuencia tener de un empleo precario en una estructura ocupacional altamente estratificada con contratos de escasa duración o a corto plazo”, escribe. Otros dos autores, Esther de Haan y Michael Koen, describen los problemas de proteger las normas fundamentales del trabajo en otra industria externalizada, concretamente el sector de la confección en el sur y el este de África.

Por otro lado, la naturaleza cada vez más vinculada de las cadenas mundiales de generación de valor, en las que se reúnen productores de materias primas, fabricantes, intermediarios y minoristas de productos finales, puede percibirse como generadora de nuevas oportunidades para la exportación de condiciones laborales adecuadas a empresas y contratistas que operan en los “eslabones” primeros de dicha cadena. Lee Pegler y Peter Knorringa, en un ensayo acerca de las implicaciones para los sindicatos del análisis de las cadenas mundiales de generación de valor, consideran entre otros aspectos si las empresas que participan en dichas cadenas han mejorado o no sus condiciones de empleo (aunque los datos probatorios que revelan estos autores son, como mucho, poco concluyentes). En cualquier caso, puede considerarse que las multinacionales actúan como una especie de mecanismo de transmisión, que transfiere prácticas de las relaciones laborales de sus países de origen a los proveedores y los contratistas de otras regiones, y ésta es un área a la que los sindicatos les convendría prestar una mayor atención. En palabras de Verena Schmidt, “el concepto de las cadenas de generación de valor brinda ciertas oportunidades en el ámbito del trabajo... Organizarse con arreglo a cadenas de suministro podría constituir una vía para orientar esfuerzos e ir más allá de los vigentes convenios de cooperación norte-sur”.

Se argumenta que un problema fundamental para los sindicatos al organizarse obedece a la naturaleza voluble de las empresas multinacionales, preparadas para reubicarse, aparentemente, a voluntad en nuevos destinos que ofrezcan menores costes, o mayores subvenciones de la Administración. Por ejemplo, al parecer, la industria de la confección en el sur de África ha padecido en los últimos años a causa de la retirada de los inversores asiáticos, debida a la modificación de las normas sobre cuotas de exportación. El sector de la confección en Bulgaria



se enfrenta también a graves dificultades de organización. Nadejda Daskalova y Lyuben Tomev describen los esfuerzos dedicados por la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria para proteger los derechos fundamentales en el trabajo. “En varias empresas textiles propiedad de inversores extranjeros reubicadas en Bulgaria desde países vecinos, la práctica generalizada consiste en trabajar de 14 a 16 horas al día a cambio de una retribución mínima, lo que supone una infracción grave de la legislación social y laboral”, señalan.

No es sólo el capital el que puede moverse libremente: en un mundo cada vez más globalizado, la mano de obra, también. La ONU señaló recientemente que la cifra mundial de migrantes asciende a 191 millones, en su mayoría trabajadores y personas a cargo de éstos. Como es bien sabido, los trabajadores migrantes se exponen especialmente al riesgo de padecer condiciones de empleo deficientes y explotación en el trabajo; en ciertas circunstancias, la presencia de trabajadores migrantes no sindicados en la población activa de un país puede ejercer presiones a la baja sobre las condiciones que disfrutaban los trabajadores nacionales. En dos ensayos particularmente interesantes incluidos en esta recopilación se hace referencia a las iniciativas emprendidas por los sindicatos para hacer frente a tales retos. Ann-Marie Lorde, que ha desempeñado un papel fundamental en un reciente proyecto sobre la migración de mujeres en el sector sanitario coordinado por la Internacional de Servicios Públicos, FSM del sector público, analiza las oportunidades de un planteamiento sindical combinado respecto a la migración intrarregional en la región del Caribe a través de la labor de los Sindicatos del Sector Público del Caribe (CPSU). Jane Hardy y Nick Clark informan de la labor emprendida en el Reino Unido y Polonia para sindicarse al elevadísimo número de trabajadores migrantes polacos (en su mayoría, jóvenes) que se han desplazado recientemente a Gran Bretaña. Entre las iniciativas figuran el envío en misión de servicio de un trabajador de la federación sindical polaca Solidaridad al British Trade Union Congress, con el fin de colaborar en la afiliación de los migrantes polacos en los sindicatos británicos. Los autores refieren asimismo los esfuerzos complementarios dedicados por los sindicatos polacos para informar a los futuros migrantes polacos sobre sus derechos en el extranjero. Aunque colaboraciones de esta índole se encuentran en una etapa inicial, la experiencia hasta la fecha ha sido claramente positiva. “La posibilidad de un reconocimiento mutuo de tarjetas sindicales podría elevar el atractivo de la sindicación para una mano de obra móvil”, sugieren los autores.

Si la necesidad de una mayor colaboración transnacional por parte de los sindicatos es un mensaje de esta obra, otro tema recurrente es la conveniencia de que los sindicatos amplíen su ámbito de actuación para establecer alianzas con otras organizaciones, y en especial con ONGs. Como señalan Mary Margaret Fonow y Suzanne Franzway, “ha



© M. Crozet/OIT

habido una proliferación de espacios políticos en los que los intereses de los trabajadores se solapan con otros movimientos y con organizaciones dedicadas a la defensa de diversas causas a las que concierne el desarrollo y los derechos laborales”. La perspectiva de estas autoras es feminista, y perciben una fuerte necesidad de que los sindicatos aborden la globalización mediante el desarrollo de estructuras y vías de actuación que capaciten a las trabajadoras y a las mujeres sindicadas: “Aquéllos a los que atañe la renovación del movimiento sindical deben tener en cuenta el modo fundamental en que el género estructura la globalización neoliberal, los mercados de trabajo y los convenios de libre comercio. Abogamos por un análisis de género porque la política que atañe a éste está íntimamente relacionada con los sindicatos, la globalización y los esfuerzos por poner en cuestión la agenda neoliberal”, mantienen.

El valor de la forja de alianzas por parte de los sindicatos con otras organizaciones constituye una propuesta inequívoca formulada en esta obra. Otro mensaje en el que inciden casi todos los autores es la relevancia de la OIT y de las normas del trabajo para la consecución de una forma de globalización basada en la justicia y la equidad. Como señala Verena Schmidt, el papel asumido por la OIT en este sentido puede observarse ya en sus principios constitutivos de 1919, e indudablemente en su llamamiento en 1944 para evitar que la mano de obra sea tratada como una mercancía. Las normas internacionales del trabajo constituirán una importante herramienta de campaña, propone Schmidt, para mejorar las condiciones de trabajo en una economía mundial que se globaliza.



## PLANETA TRABAJO

UNA REVISIÓN DE LAS TENDENCIAS Y AVANCES EN CUESTIONES LABORALES

### El mundo responde al trabajo infantil

En un contexto en el que gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores y ONGs siguen avanzado en la sensibilización y la priorización respecto a esta cuestión, Planeta Trabajo repasa el tratamiento reciente del trabajo infantil en los medios de comunicación de todo el mundo.



© P. Delauche/OIT

■ El Gobierno yemení constituyó recientemente un nuevo comité encargado de abordar el problema del trabajo infantil. Según un informe oficial publicado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, el trabajo infantil en el Yemen se ve agravado por la pobreza. El informe señala que los niños de familias desfavorecidas trabajan para cubrir necesidades y contribuir a los ingresos del hogar. Se prevé que el problema persista en la medida en que se mantengan las condiciones de pobreza. El trabajo infantil en el Yemen ha empeorado desde el decenio de 1990, con la quiebra de una red de seguridad social y las políticas de liberación económica. El informe recomienda que el Gobierno adopte un programa nacio-

nal eficaz encaminado a determinar las comunidades de menor desarrollo y mayor pobreza y a dotarlas de proyectos productivos con el fin de elevar los niveles de vida de las familias desfavorecidas y atenuar su dependencia del trabajo infantil. En un país en el que el nivel de analfabetismo alcanza el 78%, hay más de cinco millones de niños analfabetos. (*NewsYemen*, 22 de septiembre de 2007)

■ En octubre de 2006, el Gobierno indio prohibió el empleo de niños en el sector del servicio doméstico, en los restaurantes, las cafeterías y los complejos turísticos. Los Gobiernos estatales elaboran programas y planes de acción con el fin de identificar, rescatar y reha-

bilitar a los niños empleados en los sectores de actividades turísticas y servicios domésticos. El Departamento de Trabajo planificó asimismo campañas de sensibilización de enorme alcance, tanto a escala estatal como de distrito. Un elemento fundamental del plan consiste en la realización de registros en las casas en las que se sospecha que se emplea a niños menores de 14 años. Tras la recepción de una llamada alertando del trabajo de menores, un equipo del Departamento de Trabajo acude de inmediato al lugar en cuestión y efectúa un registro para determinar si se ha obligado a trabajar a algún niño en el mismo. Se saca al menor de la casa y se garantiza que tenga la oportunidad de recibir una educación no formal, o





© OIT PHOTO

incluso en centros de formación reglada si satisface los criterios pertinentes. La ONG Bachpan Bachao Aandolan afirma que, sólo en la capital, Nueva Dehli, hay más de 2 millones de niños que trabajan en restaurantes. (*The Hindu*, 9 de octubre de 2007; *DNA India*, 7 de octubre de 2007)

■ El sindicato Solidaridad reclama mayor información a los fabricantes sudafricanos de chocolate sobre las fuentes de cacao, así como sobre las políticas relativas al trabajo infantil en las explotaciones dedicadas a la obtención de esta materia prima. El sindicato asegura que se emplea a unos 280.000 niños en las plantaciones de cacao de todo el mundo. El Estado de Côte d'Ivoire, situado en África occidental, respecto del que se ha informado que niños de edades tan tempranas como los nueve años son obligados a trabajar en sus plantaciones de cacao, es uno de los mayores productores del mundo, y suministra en torno al 43% del cacao obtenido en el planeta. "Aunque en las plantaciones de cacao en África persiste el uso de trabajo infantil, los consumidores sudafricanos siguen comprando productos derivados del cacao cuya fuente se sitúa en el trabajo infantil", declara Ilene Barrie, coordinadora del comité de asuntos de género de Solida-

ridad. Se estima que más de 100.000 niños trabajan en el sector del cacao de Côte d'Ivoire bajo las peores condiciones formas de trabajo infantil, y que unos 10.000 de ellos son esclavos. (*The Times*, edición sudafricana, 9 de octubre de 2007)

■ Muchos niños, posiblemente centenares de ellos, trabajan en minas de carbón abandonadas de la era soviética al sur de Kirguistán. Con el fin de mitigar la pobreza, abundan las personas que se dedican a la excavación de las minas por cuenta propia. Dado que las minas son estrechas, los padres envían a menudo a sus hijos a trabajar. Los menores desarrollan esta actividad en condiciones peligrosas, con frecuencia sin supervisión, lo que dificulta la solicitud de ayuda en caso de accidente. Los niños trabajan todo el año, incluso en condiciones meteorológicas extremas, y los accidentes y fallecimientos son comunes. Nurjamal Mambetova trabaja para una ONG y alberga pocas esperanzas respecto a la llamada de atención al Gobierno sobre este problema. "Nos preocupa que cierren las minas o las vuelen, y eso no resolverá el problema. La gente se limitará a regresar y a volver a cavar, porque no tienen otra manera de sobrevivir. Lo que necesitamos son alternativas, otros empleos o

condiciones adecuadas en las minas. Algo, no sólo esto", señala. Zulfia perdió a su marido y a un hijo en un accidente en la mina. "Estamos desesperados. La gente saca a sus hijos de la escuela y los manda a trabajar a las minas; sencillamente, aquí no hay otra forma de ganar dinero", declara. (*BBC*, 24 de agosto de 2007)

■ El Departamento de Policía de Nueva York llevó a cabo un registro en College Point Factory y detuvo a 11 trabajadores por infringir la legislación en materia de trabajo infantil. Leticia Clemente es una de ellas. Con 16 años de edad, llegó a los Estados Unidos con la esperanza de estudiar, pero acabó trabajando en una fábrica 50 horas a la semana, casi el doble de horas semanales permitidas según las leyes de trabajo infantil. La retribución de Clemente era inferior al salario mínimo, y su jornada laboral le impedía la asistencia al colegio. Sus jefes, el matrimonio compuesto por Jung y Ji Young Ryu, se enfrentan a cargos de falsificación documental en la República de Corea, y podrían ser juzgados por explotación de menores. Clemente, por su parte, se enfrenta a una pena de hasta un año de cárcel, y a la deportación en caso de ser declarada culpable. (*New York Daily News*, 9 de octubre de 2007)

■ La Hariri Foundation de Líbano, en colaboración con la OIT, celebró un seminario de dos días de duración en Sidon, concebido para fomentar la sensibilización y elaborar planes de acción encaminados a erradicar el trabajo infantil. Según Badra Allawi, director nacional del proyecto de lucha contra el trabajo infantil, en el Líbano trabajan más de 38.000 niños de edades comprendidas entre los 10 y los 19 años. Como parte del proyecto de la Hariri Foundation para combatir el trabajo infantil, alumnos de centros docentes privados y públicos de Sidon iniciaron una campaña de ayuda a los niños obligados a abandonar la escuela. Los estudiantes de Sidon contribuyeron con su propio dinero a proporcionar material escolar a 75 niños, y a sufragar los gastos de papelería, libros y matrícula de otros cinco. (*Daily Star Lebanon*, 9 de octubre de 2007)

# Finaliza la 300ª sesión del Consejo de Administración de la OIT



© M. Crozet/OIT

El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo concluyó su 300ª sesión tras los debates de amplio alcance que han mantenido sus mandantes (gobiernos, trabajadores y empleadores) sobre, entre otros temas, los derechos laborales básicos a escala mundial y la repercusión del cambio climático en el empleo.

El Consejo de Administración estuvo reunido del 1 al 15 de noviembre, bajo la presidencia de S. E. Dayan Jayatilleka, Embajador y Representante Permanente de Sri Lanka ante las Naciones Unidas en Ginebra.

El Grupo de Trabajo sobre la Dimensión Social de la Globalización celebró una mesa redonda en torno a la relación entre el cambio climático y el trabajo decente en la que participaron Achim Steiner, Director Ejecutivo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD); Michel Jarraud, Secretario General de la Organización Meteorológica Mundial (OMM); Supachai Panitchpakdi, Secretario General de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD); Mathew Farrow, Jefe de Política Ambiental de la Confederation of British Industry (CBI) y Joaquín Nieto, Secretario de Medio Ambiente y Salud Laboral del sindicato español Comisiones Obreras (CCOO).

Además de la propuesta de la OIT para promover una transición socialmente justa hacia los “empleos verdes”, el Grupo de Trabajo debatió también el seguimiento del estudio realizado conjuntamente por la OIT y la Secretaría de la OMC sobre el comercio y el empleo, publicado en marzo de 2006, incluidos los preparativos para un nuevo estudio conjunto sobre la relación entre globalización, comercio y trabajo informal.

El Consejo de Administración revisó asimismo el acuerdo alcanzado entre la OIT y el Gobierno de Myanmar en febrero de 2007 sobre un mecanismo que permita a las víctimas de trabajo forzoso obtener reparación sin temor a represalias. Aunque el Consejo puso de manifiesto los avances en el funcionamiento del acuerdo logrados a finales de septiembre, momento en el que se produjeron las manifestaciones públicas y la represión de éstas, expresó su profunda preocupación por las enérgicas medidas adoptadas por el Gobierno en respuesta a las recientes protestas pacíficas.

El Consejo de Administración instó al Gobierno de Myanmar a que hiciera una declaración pública inequívoca y del más alto nivel sobre la prohibición y sanción correspondiente de todas las formas de trabajo forzoso en todo el país. El Gobierno debe asimismo garantizar que el mecanismo que prevé el acuerdo siga vigente en su totalidad y no se produzcan más detenciones ni acoso a los demandantes, facilitadores u otros, y que sea plenamente aplicado por las autoridades militares. Debe procurarse por todos los medios evitar el reclutamiento de niños soldado.

El Consejo de Administración ordenó a la Organización Internacional del Trabajo la realización de un análisis completo del funcionamiento del acuerdo, para su presentación en la sesión de marzo de 2008, junto con recomendaciones tanto para el futuro del acuerdo como para la función actual de la OIT en Myanmar.

En relación con los derechos sindicales en Belarús, el Consejo de Administración consideró por cuarta vez qué medidas se habían adoptado para promover la aplicación de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de 2004 y el envío de una misión de la OIT al país en junio de 2007.

Teniendo en cuenta la información ofrecida por el Ministro de Trabajo de Belarús, el Consejo de Administración acogió con satisfacción la intención expresada por el Gobierno de alcanzar un acuerdo entre todas las partes interesadas sobre la cuestión de la legislación sindical. Puso de relieve que todos los sindicatos y organizaciones de empleadores deberían poder funcionar con



libertad y obtener reconocimiento en la legislación y en la práctica. El Consejo de Administración, que espera que se produzca un avance notable hacia unas soluciones satisfactorias en Belarús, decidió analizar los avances en el país en relación con la libertad de asociación en su sesión de marzo de 2008.

El Consejo de Administración aprobó también el 348º informe del Comité de Libertad Sindical

de la OIT y llamó la atención en especial sobre los casos de Colombia, Djibouti, Etiopía, Guatemala e Indonesia.

*Todos los documentos del Consejo de Administración mencionados se encuentran en:*

*[http://www.ilo.org/global/What\\_we\\_do/Official-meetings/gb/CurrentSession/lang--en/commId--ALL/WCMS\\_083598/index.htm](http://www.ilo.org/global/What_we_do/Official-meetings/gb/CurrentSession/lang--en/commId--ALL/WCMS_083598/index.htm)*

## Foro de Lisboa sobre **trabajo decente para una globalización justa**

### Allanar el camino para un “Movimiento a favor del Trabajo Decente”

El Foro de la OIT sobre trabajo decente para una globalización justa, celebrado en Lisboa del 31 de octubre al 2 de noviembre, sentó las bases para un “movimiento a favor del trabajo decente” capaz de lograr una globalización más justa y compensar la repercusión de las turbulencias económicas mundiales en el empleo y los medios de vida de la población.



© M. Crozet/OIT

“Lo que veo surgir es un movimiento muy práctico”, señaló Juan Somavía, Director General de la OIT, ante más de 300 representantes de gobiernos, trabajadores, empleadores, parlamentarios, y la sociedad civil, además de diversos líderes de opinión, asistentes al Foro de Lisboa. “Las personas hoy en día no buscan retórica, buscan resultados”.

El Foro analizó una amplia gama de cuestiones relacionadas con la globalización, así como vías de promover el trabajo decente como factor clave para la inclusión y la sostenibilidad económica, social y medioambiental. Entre los principales temas debatidos en el Foro figuraron la economía informal, la formación y las cualificaciones, la migración y el empleo juvenil.

El Foro abordó asimismo la cuestión de la coherencia de las políticas en el sistema internacional. El denominado *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work* de la Junta de Jefes Ejecutivos de Naciones Unidas, recientemente convenido, se propuso como guía práctica de actuación futura.

El Foro recibió el apoyo de la Comisión Europea, y el Gobierno portugués, que ejerció como anfitrión y que asume actualmente la Presidencia de la Unión Europea (UE).

Entre los ponentes en la sesión de inauguración figuraron José Sócrates, Primer Ministro de Portugal, el Dr. Surin Pitsuwan, Secretario General de ASEAN; Jose Antonio Vieira Da Silva, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Portugal; Vladimir Spidla, Comisario de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la UE; Abraham Katz, Presidente del Comité de Programas de la Junta de Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE); Guy Ryder, Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI); y Mary Robinson, Presidenta de Realizing Rights: The Ethical Globalization Initiative; Sir Leroy Tratoman, Vicepresidente Trabajador del Consejo de Administración de la OIT; Daniel Funes de Rioja, Vicepresidente Empleador del Consejo de Administración de la OIT; y el Dr. Dayan Jayatilleka, Presidente del Consejo de Administración de la OIT.

La idea de convocar el Foro fue planteada por la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización, establecida por la OIT en su informe de 2004. El Foro puso en marcha un diálogo internacional sobre la necesidad de una globalización justa y equitativa, y recibió un fuerte apoyo nacional, regional y mundial. La necesidad de una globalización justa y equitativa y de trabajo decen-



te para todos fue objeto del respaldo mundial en la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas celebrada en 2005, así como en el Consejo Económico y Social de esta institución en 2006.

Para más información acerca del Foro, documentación de referencia y declaraciones a cargo de los ponentes de la sesión inaugural, véase [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

## Un nuevo informe de la OIT resalta cómo la actuación en el ámbito laboral puede ayudar a reducir las muertes por maternidad

En muchos países en desarrollo, la baja por maternidad es un lujo que disfruta sólo una pequeña minoría de mujeres asalariadas cubiertas por la seguridad social, según refiere un reciente informe\* de la OIT presentado en la Conferencia Las Mujeres Dan Vida en Londres del 18 al 20 de octubre de 2007. Líderes mundiales y delegados de 109 países repasaron la evolución y los compromisos con la consecución del Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 5 relativo a la salud materna.

Cada minuto, una mujer fallece innecesariamente durante el embarazo o el parto. De acuerdo con un informe de la OIT, con casi un 60 % de las mujeres del mundo en edad de tener hijos integradas en la población activa en 2006, la importancia del trabajo remunerado en las vidas de tantas mujeres convierte la protección de la maternidad en el ámbito laboral en un factor clave para salvaguardar la salud y la seguridad económica de las mujeres y de sus hijos.

A la vista de la desalentadora situación que encaran numerosas mujeres en todo el mundo ajenas a sistemas de protección jurídica y social que, a causa de la pobreza, se ven obligadas a trabajar en condiciones deficientes y a retomar la actividad laboral demasiado pronto después del parto, el ámbito del trabajo constituye un punto de acceso propicio para el refuerzo de las intervenciones encaminadas a mejorar la salud materna y la protección de la maternidad, según se señala en el informe.

En él se propone la adopción de medidas sociales y jurídicas para atenuar la discriminación relacionada con la maternidad, así como los efectos de los riesgos potenciales que afrontan las mujeres durante el embarazo y tras el parto, y se destaca la

necesidad de mejorar las disposiciones sobre permisos y condiciones de trabajo: los productos químicos, los plaguicidas, las jornadas laborales prolongadas, el trabajo arduo y la falta de permisos remunerados constituyen amenazas graves para la salud de las mujeres embarazadas y en períodos de lactancia.

El informe realiza asimismo un llamamiento a favor de iniciativas que extiendan la protección social a todos, con el fin de salvaguardar a las mujeres y a sus familias frente a los costes económicos de los servicios de asistencia sanitaria, y de mejorar su acceso a la atención materna y obstétrica. Por último, la escasa calidad de la atención sanitaria en muchas regiones se relaciona con los efectos de unas condiciones de trabajo deficientes, la escasez de personal y, en ciertos ámbitos, con los efectos del VIH/SIDA en los trabajadores sanitarios. La mejora de la calidad de los servicios de salud exigirá una actuación concertada a escala global y nacional con el fin de mejorar la calidad de la labor de los trabajadores sanitarios.

Las normas internacionales del trabajo de la OIT constituyen una guía de orientación para la legislación y la práctica nacionales en todas estas áreas. El Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT, 2000 (núm. 183) establece los requisitos básicos de la protección de la maternidad en el trabajo, incluido el derecho a un período de permiso antes y después del parto, a prestaciones médicas y en efectivo, a la protección de la salud en el trabajo, a descansos para la lactancia, y a la protección del empleo y la no discriminación. Los Convenios internacionales sobre la seguridad social (norma mínima, núm. 102), sobre el personal de enfermería (núm. 149) y otros, proporcionan marcos compartidos universalmente de principios, políticas y acciones en materia de seguridad social y condiciones de trabajo y empleo para los trabajadores sanitarios.

Varios proyectos de cooperación técnica de la OIT se proponen garantizar los derechos de las mujeres a una maternidad segura. En Burkina Faso, se desarrolla una iniciativa de sindicación de los tra-



© M. Crozet/OIT

<sup>1</sup> *Safe Maternity and the World of Work* (Maternidad segura y el mundo del trabajo), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2007. [http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/safemat\\_07.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/safemat_07.pdf)



bajadores de la economía informal contempla la prestación de asistencia a nuevas madres, así como planes para ayudar a éstas a beneficiarse de permisos de maternidad remunerados y atención sanitaria. En Jordania, la OIT colaboró estrechamente con el Gobierno, y las organizaciones de empleadores y de trabajadores para orientar sobre la viabili-

dad de un sistema de protección de la maternidad justo y asequible en el país. En Camboya, los propietarios de las fábricas de confección colaboran con la OIT y sus interlocutores en la mejora de la protección de la maternidad en el trabajo, y emprenden campañas de formación en los talleres con el fin de promover embarazos más sanos.

## Día Internacional de las **Personas con Discapacidad** 2007

### Subraya el trabajo decente para las personas con discapacidad

Más de 650 millones de personas de todo el mundo viven con una discapacidad, la mayoría de ellas en países en desarrollo. Aunque se ha avanzado mucho en los últimos años en cuanto a la mejora de sus vidas, millones de estas personas siguen sufriendo violaciones de sus derechos, según señala un nuevo informe mundial de la OIT titulado *The right to decent work of persons with disabilities*, presentado con ocasión del Día internacional de las personas discapacitadas.



© M. Crozet/OIT

El informe mundial destaca asimismo otros muchos retos que afrontan las personas con discapacidad en el ámbito laboral. Los trabajadores discapacitados suelen concentrarse en puestos de escaso nivel y remuneración, y no están representados adecuadamente en escalas superiores. Los problemas de acceso al entorno físico, incluidos los que atañen al transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, y el riesgo de perder prestaciones al ponerse a trabajar, combinados con los prejuicios que perviven entre muchos empleadores, compañeros de trabajo y el público en general, agravan una situación ya de por sí difícil.

Entre las mejoras logradas en las dos últimas décadas ocupa un lugar destacado el Convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, adoptado por la Asamblea General de esta institución en diciembre de 2006. Este instrumento constituye una plataforma que permite a todas las partes interesadas avanzar juntas para garantizar que las personas con discapacidad disfruten de los derechos humanos en un plano de igualdad con los demás. Estos principios del nuevo Convenio de las Naciones Unidas son conformes con las normas de la OIT correspondientes, incluido el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), que ha sido ratificado por 80 países.



Según el informe, las estadísticas disponibles indican que la tasa de inactividad de la población activa de trabajadores con discapacidades tiende a ser muy superior a la de otros trabajadores. Por ejemplo, el 40 % de los discapacitados en edad de trabajar tenía empleo en la UE en 2003, frente a un 64,2 % de las personas sin discapacidad. Además, el 52 % de las personas con discapacidad en edad de trabajar en la UE son económicamente inactivas, frente a un 28 % en el caso de las que carecen de discapacidad.

Los discapacitados, y las mujeres con discapacidades en particular, suelen encontrarse en una situación muy desfavorecida en el mercado de trabajo. Tienden a ser más inactivos, a encontrarse sobrerrepresentados entre los desempleados, y a percibir unos ingresos muy inferiores a los de las personas sin discapacidad. Su experiencia en la vida adulta se ve a menudo plagada de frustraciones, desánimo y una disminución de la confianza en las virtudes que pueden aportar al mercado de trabajo, puesto que sus aspiraciones profesionales, sencillamente, no se materializan en un empleo.



© M. Crozet/OIT

El informe concluye que las personas con discapacidad constituyen un grupo amplio de potencial frecuentemente desaprovechado, y que son trabajadores eficaces y fiables cuya probabilidad de permanecer en el puesto de trabajo es superior.

La OIT organizó un debate de expertos en su sede principal de Ginebra sobre el "Trabajo decente para las personas con discapacidad", como parte

de una serie de actividades de ámbito mundial encaminadas a promover un mejor entendimiento de las cuestiones de discapacidad, y a movilizar el apoyo a la dignidad, los derechos y el bienestar de estas personas. Al mismo tiempo, se celebraron otros actos con ocasión del Día en todo el mundo. Para más información, véase [www.ilo.org](http://www.ilo.org), URL skills).

## Aspectos laborales y sociales de los sistemas globales de producción

Objeto de denominaciones diversas como cadenas mundiales de generación de valor, cadenas mundiales de suministro, o regímenes de abastecimiento mundial, el fenómeno relativo a la participación de personas en los países de todo el mundo en la producción de bienes y servicios para los mercados mundiales constituye quizá la manifestación más concreta y visible de la globalización. Con el fin de ayudar a las empresas a mejorar el entorno de políticas, de modo que los sistemas de producción mundiales ofrezcan oportunidades para que todos los agentes se beneficien, la OIT convocó un "Simposio internacional sobre los aspectos laborales y sociales de los sistemas mundiales de producción: cuestiones para las empresas", del 17 al 29 de octubre de 2007 en Ginebra.

Al simposio asistieron representantes de las organizaciones de empleadores, y en él se pretendió fomentar la comprensión de las consecuencias de los sistemas mundiales de producción para la prosperidad futura, así como los riesgos y las oportunidades vinculadas a los mismos. Entre los ponentes figuraron grandes compradores y asociaciones de proveedores de ámbito mundial, importantes expertos académicos, dirigentes sindicales y representantes de ONGs activas en el campo de la globalización.

En sus conclusiones, los asistentes a la reunión señalaron que los sistemas mundiales de producción pueden ofrecer una notable oportunidad para mejorar la vida de las personas, atenuar la pobreza

y procurar el avance hacia la consecución del objetivo del trabajo decente; que ejercen un importante efecto sobre el desarrollo cuando incorporan a pequeñas y medianas empresas a las cadenas de generación de valor y dan lugar a mejoras de la productividad; y que requieren el respeto de todas las partes por los derechos humanos, las normas del trabajo y el medio ambiente, para que éste sea económicamente sostenible.

Las conclusiones subrayan asimismo el papel de la legislación nacional y del Estado en la conformación del marco regulador de los sistemas mundiales de producción, y que la ley debe aplicarse equitativamente a todos. Las normas internacionales fundamentales sobre derechos humanos y laborales también constituyen una parte importante del marco regulador que atañe a los sistemas mundiales de producción.

El "derecho indicativo", como las normas empresariales, los códigos voluntarios y los de compradores, pueden desempeñar igualmente un papel importante para complementar el marco regulador, ya que proporcionan asesoramiento respecto a las buenas prácticas, más allá de las prescripciones del derecho formal, y permiten la flexibilidad necesaria para dar cabida a la amplia variedad de empresas y de entornos en los que éstas operan.

En lo que atañe a las asociaciones empresariales, en la reunión se concluyó que éstas necesitan tanto ampliar el número de sus miembros, con el fin de dar cobertura al mayor número de empresas posible, como establecer asociaciones con otros agentes, y en especial, con otras agrupaciones empresariales. Las organizaciones de empleadores tienen un papel significativo que desempeñar en la ayuda a los miembros que participan en sistemas mundiales de producción para que cumplan las normas sociales y laborales pertinentes, incluido fomentar la concienciación respecto a las normas correspondientes, la información y el asesoramiento sobre buenas prácticas, la formación relacionada con la mejora de la productividad y las campañas para reforzar la imagen.



# Formación sindical en el siglo XXI

Del 8 al 12 de octubre de 2007, más de 150 representantes sindicales procedentes de 45 países se reunieron en la sede principal de la OIT en Ginebra con el fin de examinar vías para reforzar la capacidad de los sindicatos para influir en las políticas socioeconómicas y las estrategias de desarrollo. Las actividades de formación de los trabajadores ocupan un lugar central de estas iniciativas encaminadas a afrontar las rápidas transformaciones del ámbito laboral generadas por la globalización.



© M. Crozet/OIT

El Simposio internacional de los trabajadores sobre “El papel de los sindicatos en la educación de los trabajadores”, tenía por objeto evaluar las actividades de formación de los trabajadores y a identificar sus necesidades de instrucción a escala nacional, regional e internacional. Aparte de las experiencias, las lecciones aprendidas y el camino a seguir en el futuro, los delegados examinaron el papel de la educación sindical en la ejecución del Agenda de Trabajo Decente de la OIT.

En la reunión se formularon estrategias para consolidar y reforzar la capacidad sindical, incluida una revisión del papel que pueden desempeñar los centros de formación de trabajadores, así como los nuevos métodos y técnicas en la provisión de educación sindical.

Cada año, en todo el mundo, la educación sindical propicia la formación de cientos de miles de sindicalistas en los conceptos básicos y las técnicas de negociación colectiva, reclutamiento sindical y métodos de sindicación, cuestiones de salud y seguridad en el trabajo, derechos en el trabajo, igualdad, y otras materias. En muchos países, la educación trasciende al ámbito del lugar de trabajo y se ocupa del papel de la organización sindical en la sociedad, el fortalecimiento de la democracia y la lucha por la justicia social y el medio ambiente. La educación sindical constituye un elemento esencial de la promoción del trabajo decente. Los participantes en el Simposio instaron a los gobiernos a “respetar plenamente y promover los derechos fundamentales de los trabajadores y, en particular, los que atañen a la libertad sindical y la negociación colectiva, como medio de garantizar la educación sindical y su papel fundamental para el de-

sarrollo de programas nacionales de trabajo decente”.

Hoy en día, las organizaciones sindicales y sus programas de formación han de tener en cuenta los efectos de la globalización económica, la demanda de trabajo decente, la lucha contra la propagación del VIH/SIDA y contra la discriminación de los seropositivos, el cambio climático, la migración, y la expansión de la economía informal. Han de preparar a los representantes de los trabajadores para que asuman responsabilidades respecto a negociaciones complejas: procesos de integración económica, programas estratégicos de atenuación de la pobreza, la flexibilidad y los consejos de empresas multinacionales.

La educación sindical, en constante evolución, ha ampliado su alcance en los diez últimos años y ha establecido puntos de contacto en todas las escalas del sistema de enseñanza, incluidas las universidades. El programa de actividades de los trabajadores del Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín no se ha quedado atrás. Cada año, imparte formación a varios cientos de dirigentes sindicales, confirmando la gran importancia que otorga la OIT al refuerzo de las capacidades de las organizaciones de trabajadores a través de la educación sindical.

*Para más información, la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT ha elaborado un informe de referencia en el que se ofrece una visión general de la situación de la educación sindical en el mundo: *The role of trade unions in workers' education: The key to trade union capacity building, Simposio Internacional de Trabajadores, Ginebra, 8 al 12 de octubre de 2007, Oficina Internacional del Trabajo, 2007.**

© M. Crozet/OIT



Peter Auer con su Premio Recursos Humanos 2007

## Una obra pionera obtiene el premio de Recursos Humanos 2007 del Manpower Institute

El premio de Recursos Humanos 2007 otorgado por el Institut Manpower pour l'Emploi (IME) ha sido concedido a Peter Auer, Jefe de la Unidad de Análisis e Investigación del Empleo de la OIT, y Bernard Gazier, por su obra *L'introuvable sécurité de l'emploi* (La esquiwa seguridad del empleo).

La ceremonia de entrega tuvo lugar el 2 de octubre en París, en presencia de Jean-Pierre Raffarin, antiguo Primer Ministro de Francia y, en la actualidad, senador por el Departamento de Vienne.

Constituido en 1995, el premio de Recursos Humanos del *Institute* se otorga a obras pioneras

en el campo de los recursos humanos o la gestión, que constituyen herramientas efectivas para la toma de decisiones.

En la obra galardonada se examinan posibles respuestas a los temores suscitados por la globalización: ¿qué será de nuestros puestos de trabajo en un futuro próximo? ¿Qué tipo de salarios y condiciones de trabajo nos ofrecerán? Sindicatos, economistas y políticos se han esforzado por dar respuestas a éstas y otras preguntas, en las que se combinen las demandas de flexibilidad del mercado de trabajo, y la seguridad humana.

Mirando más allá del horizonte nacional, Peter Auer y Bernard Gazier dotan de mayor claridad al debate sobre la "flexiguridad". Se nos invita a contemplar un cambio de la regulación social del mercado de trabajo en Francia, con salvaguardas sostenidas por el diálogo social, con el fin de recuperar la confianza en respuesta a la globalización.

### GUÍA DE RECURSOS SOBRE EMPLEO JUVENIL



© M. Crozet/OIT

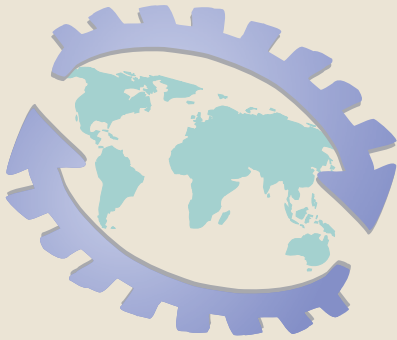
La Biblioteca de la OIT ha elaborado una nueva guía de recursos sobre empleo juvenil. La guía, punto de partida para todo aquél que emprenda estudios sobre dicho tema, proporciona enlaces a las principales publicaciones de la OIT sobre la cuestión, a datos y normas del trabajo de la Organización, así como a otros recursos en todo el mundo.

Para más información, véase <http://www.ilo.org/public/english/support/lib/resource/subject/youth.htm>.



## RECORRIDO POR LOS CONTINENTES

UN ANÁLISIS PERIÓDICO DE LOS ACONTECIMIENTOS Y LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O RELACIONADOS CON ESTA INSTITUCIÓN QUE SE DESARROLLAN EN TODO EL MUNDO



### Hacer del trabajo decente una prioridad en América

■ En la 15ª Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA), celebrada del 11 al 13 de septiembre, los ministros adoptaron la Declaración de Puerto España 2007, denominada “Hacer del trabajo decente una prioridad del desarrollo social y económico”, y su correspondiente Plan de Acción. En esta ocasión, José Miguel Insulza, Secretario General de la OEA, y el Director General de la OIT firmaron un Memorando de Entendimiento con el fin de ahondar en la cooperación entre ambas instituciones.

En la sesión inaugural, el Director General repasó la creciente colaboración entre la OEA y la OIT, centrada en el Programa de Trabajo Decente y en el papel fundamental que los ministros de trabajo y las organizaciones de empleadores y de trabajadores han venido desempeñando para que dicho Programa sea adoptado en las instancias políticas más elevadas. Asimismo, destacó cinco áreas prioritarias para la acción futura: la consecución de un equilibrio entre el Estado, el mercado y la sociedad; la consolidación de una plataforma de protección social en cada contexto nacional por debajo de la cual no debe permitirse caer a ningún ciudadano; la lucha

contra el desempleo juvenil y el empleo precario; la adopción de un planteamiento basado en la iniciativa respecto al cambio climático y al empleo; y el reforzamiento del diálogo social como instrumento de democracia, estabilidad y desarrollo.

*Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en Lima, en el teléfono: +5116150300; el fax: +511 6150400 o la dirección de correo electrónico: oit@oit.org.pe <http://www.oit.org.pe/portal/index.php>*

### Promover el trabajo decente en la región árabe

■ La Organización Árabe del Trabajo (OAT) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han convenido reforzar su colaboración y asociación. El 8 de noviembre de 2007, Ahmad, Mohammad Luqman, Director General de la OAT, y Juan Somavía, Director General de la OIT, suscribieron un Memorando de Entendimiento (ME) con el que renuevan el compromiso de ambas organizaciones para abordar las prioridades en materia de trabajo y empleo en la región árabe, y promover el diálogo social mediante una alianza revitalizada. El objeto del ME es facilitar y reforzar la colaboración entre la OIT y la OAT en materias de interés común para sus respectivos países miembros. La alianza se basa en un enfoque común de ambas organizaciones respecto a la promoción de la justicia social y el trabajo decente para todos. Se prevé que esta asociación se ampliará y consolidará los esfuerzos de las dos instituciones dedicados al apoyo a gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores para participar activa-



© M. Crozet/OIT

mente en el fomento del Programa de Trabajo Decente y en la ejecución de los Programas Nacionales de Trabajo Decente (PNTD).

*Para más información, sírvase ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para los Estados Árabes, en el teléfono: +961.1.7520.400; el fax: +961.1.752.405 o la dirección de correo electrónico: beirut@ilo.org <http://www.ilo.org/public/english/region/arpro/beirut/>*

### Nepal ratifica el Convenio núm. 169 de la OIT

■ El Parlamento legislativo de Nepal ha aprobado la ratificación del Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (núm. 169), adoptado por la OIT en 1989. Nepal se convierte así en el primer país del Asia meridional, y el segundo de todo el continente asiático, en ratificar este instrumento. El Convenio núm. 169 fue ratificado por el Parlamento el 22 de agosto, y presentado formalmente a la OIT el 5 de septiembre de 2007 por Dev P. Gurung., ministro de Desarrollo Local. Esta medida eleva la cifra total de convenios de la OIT ratificados por Nepal a 11. Se incluyen en este grupo siete de los ocho convenios fundamentales de la Organización (que comprenden las cuestiones clave de la discriminación, el trabajo infantil, el trabajo forzoso, la libertad sindical y la negociación colectiva). La única norma fundamental del trabajo de la

OIT pendiente, el Convenio sobre la libertad sindical (núm. 87) es objeto actualmente de la revisión del Gabinete con vistas a su ratificación.

El Convenio núm. 169 sostiene el principio de la autogestión y garantiza el derecho de los pueblos indígenas a la consulta y la participación en cuestiones relativas a su propio desarrollo. Garantiza asimismo su derecho a un trato equitativo y al acceso a los servicios públicos, e incluye además disposiciones específicas para proteger y promover las culturas y comunidades de los pueblos indígenas y tribales. Entre otros aspectos, protege el derecho a practicar economías tradicionales, a las tierras y los recursos tradicionales y a utilizar las lenguas indígenas en la educación. El Convenio núm. 169 es el único instrumento legalmente vinculante relativo a los derechos de los pueblos indígenas. En otros países en los que ha sido ratificado, el Convenio ha servido como marco para las reformas constitucionales y jurídicas tendientes al desarrollo de sociedades más equitativas e inclusivas. En Guatemala, este Convenio desempeñó un papel primordial en los acuerdos de paz que pusieron fin a 30 años de guerra civil entre los grupos indígenas y el Gobierno.

*Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, en el teléfono: +41-22-799.7155; el fax: +41-22-799.6771, o la dirección de correo electrónico: [normes@ilo.org](mailto:normes@ilo.org)*

## Impulsar el empleo y la política social en el sudeste de Europa

■ El 26 de octubre, representantes de alto nivel de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores de nueve países del sudeste de Europa aprobaron un acuerdo, al que se alude como “Conclusiones de Montenegro”, en el que se sitúa al empleo como elemento central de las políticas económicas y sociales. Los ministros reco-

nocieron la pertinencia de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT para abordar el reto del empleo en sus países, y se comprometieron a llevar a la práctica las conclusiones de la 3ª Conferencia ministerial sobre empleo y política social en el sudeste de Europa celebrada los días 25 y 26 de octubre en Budva, Montenegro. La falta de puestos de trabajo, la deficiente calidad del empleo, la escasa participación en el mercado de trabajo, los elevados índices de desempleo, el trabajo informal y precario, especialmente entre los jóvenes y los grupos desfavorecidos, figuraron entre los temas principales abordados en la reunión. Los ministros debatieron la labor realizada en el marco de la cooperación regional sobre política de empleo entre 2003 y 2007, y ofrecieron nuevas directrices respecto a esta forma de cooperación con arreglo al Pacto de Estabilidad, cuyo plazo concluirá en 2008. Acogieron favorablemente la constitución del Consejo Regional de Cooperación, e instaron al mismo a respaldar la nueva fase de cooperación regional en materia de políticas sociales y de empleo. En sus conclusiones, los ministros reafirmaron su compromiso con la ejecución de un enfoque integrado que se proponga como objetivos un empleo pleno y productivo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social. Reclamaron asimismo el apoyo internacional para la mejora de las políticas de empleo y el refuerzo de las instituciones del mercado de trabajo, incluidos los interlocutores sociales.

*Para más información, sírvase visitar el sitio web de la OIT SRO-Oficina de Budapest en [www.ilo.org/budapest](http://www.ilo.org/budapest), o ponerse en contacto con Edit Horváth en Budapest en [horvathd@ilo-ccet.hu](mailto:horvathd@ilo-ccet.hu) o +36-1/473-2656.*

## Transformar los residuos en salarios

■ Transformar residuos en salarios es el objetivo de un ambicioso proyec-



© D. Rünaud/OIT

to en Burkina Faso, y el tema de un documental de la OIT que se proyectará en el Festival italiano de cine “CinemAmbiente”, en Turín, Italia. “Burkina Faso: proteger el medio ambiente mediante el aprovechamiento de la basura” es la historia de un proyecto galardonado y concebido por Andrea Micconi, titulado por el Centro de Turín de la OIT, quien, con la ayuda de las autoridades y las empresas locales, estableció un centro de reciclaje de plásticos autogestionado para la capital del país. Antes de la inauguración del centro, las calles de Ouagadougou y las áreas de campo circundantes se encontraban atestadas de residuos constituidos por bolsas y botellas de plástico y otros desechos. El centro de reciclaje no sólo resolvió un importante problema de contaminación, sino que introdujo además una fuente nueva y sostenible de empleo e ingresos para la población burkinesa.

*Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Centro de Turín de la OIT, en la dirección de correo electrónico: [communications@itcilo.org](mailto:communications@itcilo.org); el número de teléfono: + 39 011 693 6111; o el fax + 39 011 6638 842. <http://www.itcilo.org/>*

## Convertir al trabajo decente en un objetivo mundial y una realidad nacional

■ Del 18 al 20 de septiembre de 2007, más de 200 participantes pro-



cedentes de 65 países se reunieron en Düsseldorf (Alemania) con el fin de debatir los aspectos prácticos de la ejecución de las normas internacionales en lo que se refiere al trabajo decente. La Conferencia fue organizada por la OIT, en asociación con los Gobiernos alemán y portugués, la Asociación Internacional de la Seguridad Social (ISSA), la OMS, la AIIT y otros organismos internacionales, y con el patrocinio de los socios alemanes Basi, Messe Düsseldorf, DGUV, Fraport AG, TÜV Rheinland y BAD Team Prevent. La conferencia congregó a expertos de todos los rincones del globo con el fin de abordar los retos que plantea la conversión del trabajo decente en una realidad práctica para millones de trabajadores en todo el mundo. Se otorgó prioridad a la revitalización de la inspección laboral a través de las políticas y los programas nacionales y el diálogo social encaminados a alcanzar tal objetivo, pero también se hizo hincapié en la necesidad de una legislación nacional fundamentada en materia de salud y seguridad, y de un diálogo social adecuado entre los interlocutores pertinentes, incluidos los integrados en la cadena de suministro. Al concluir la conferencia, el Dr. Sameera Al-Tuwaijiri, Director del programa SafeWork de la OIT, realizó un llamamiento a favor de un mayor compromiso político para convertir el trabajo decente en una realidad nacional, del fomento de la cultura de la prevención, y de la ampliación de las alianzas para el impulso tanto de la inspección laboral, como los servicios de salud y seguridad en el trabajo.

*Para más información, sírvanse ponerse en contacto con el Departamento de Safework de la OIT, en el teléfono: +41-22-799.8628; el fax: +41-22-799.6878, o la dirección de correo electrónico: safework@ilo.org*



© OIT PHOTO

### IMPULSAR EL EMPLEO MEDIANTE PROGRAMAS DE INFRAESTRUCTURAS

**E**l 12º Seminario regional para profesionales del ámbito laboral se celebró del 8 al 12 de octubre de 2007 en Durban, Sudáfrica. Con el tema "Priorizar el empleo en las políticas públicas y las inversiones en programas de infraestructuras", el Seminario hizo hincapié en cuestiones del desarrollo primordiales que elevan la repercusión de las inversiones y los programas de la Administración en la creación de empleo.

El 12º Seminario regional brindó la oportunidad de vincular los compromisos políticos y de desarrollo en los ámbitos del empleo, la inversión y las infraestructuras con tres áreas de acción concretas, a saber: la evaluación de la repercusión de las políticas de inversión y los programas públicos en la creación de empleo; la vinculación de la protección social, las garantías de ingresos básicos y la creación de empleo mediante un desarrollo de infraestructuras productivas y de alta calidad; y el avance a favor del apoyo del sector privado a la creación de empleo, a través tanto del desarrollo de empresas nacionales de pequeña escala, como de la integración de la creación de empleo en las estrategias económicas y financieras de los que ofrecen y reciben inversiones extranjeras directas.

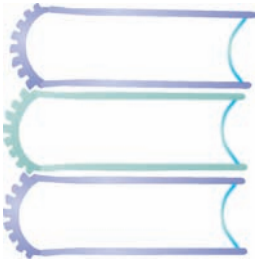
El Seminario regional, de celebración bienal, congrega a planificadores, responsables de la formulación de políticas, investigadores, interlocutores dedicados a tareas de financiación y desarrollo y otros profesionales activos en el desarrollo de infraestructuras y

procedentes de la región africana y otras áreas, con el fin de debatir tendencias, y compartir experiencias e ideas sobre la aplicación de planteamientos basados en una utilización intensiva de la mano de obra en la provisión de infraestructuras esenciales. En el 12º Seminario regional participaron más de 450 delegados, de más de 27 países.

Durante el Seminario se celebró una reunión ministerial paralela, en la que 12 ministros de trabajo y obras públicas de Angola, Botswana, Kenya, Lesotho, Malawi, Mozambique, Namibia, Sudáfrica, Swazilandia, Tanzania, Zambia y Zimbabwe repasaron críticamente y analizaron el potencial de las infraestructuras y la provisión de servicios para la creación de oportunidades de empleo productivo y decente, así como su repercusión en la atenuación de la pobreza, la cohesión social y la estabilidad política. Tras su reunión, los ministros emitieron una declaración en la que reafirman su compromiso y apoyo para una optimización de la creación de empleo en la dotación de infraestructuras esenciales y la prestación de servicios.

*Para más información, sírvase consultar <http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/news/durban.htm> o ponerse en contacto con el Servicio de inversiones intensivas en empleo, en el teléfono: +41 22 799.6546; el fax: +41-22-799.8422, o la dirección de correo electrónico: [eiip@ilo.org](mailto:eiip@ilo.org)*

## MEDIATECA



■ **Microfinance and public policy: Outreach, performance, efficiency**

Bernd Balkenhol (ed.)

ISBN 978-92-2-119347-0. OIT, Ginebra, 2007. Copublicado con Palgrave MacMillan. 90 dólares de Estados Unidos; 55 libras esterlinas; 80 euros; 115 francos suizos.

Esta obra, valiosa contribución al debate en torno al rendimiento y la sostenibilidad de la microfinanciación, examina el concepto de eficiencia en la intermediación financiera, el modo en que se mide ésta y la manera en que la política pública puede orientarse para incentivar su mejora. Argumenta que la política pública debe guiarse por la eficiencia como criterio general, conciliando diversas combinaciones de desempeño financiero e impacto social.



■ **Trade union responses to globalization: A review by the Global Union Research Network**

Verena Schmidt (ed.)

ISBN 978-92-2-119860-4. OIT, Ginebra, 2007. 24,95 dólares de

Estados Unidos; 14,95 libras esterlinas; 20 euros; 30 francos suizos.

Este libro, en el que se reúnen informes de algunos de los principales expertos nacionales e internacionales de la *Global Union Research Network* (GURN, Red mundial de investigadores sindicales), ofrece una valiosa visión general del modo en que responden los sindicatos de todo el mundo a la globalización.

Véase el artículo sobre esta obra en la página 35.



■ **El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad**

Arthur O'Reilly

ISBN 978-92-2-120144-1. OIT, Ginebra, 2007. 22,95 dólares de

Estados Unidos; 12,95 libras esterlinas; 20 euros; 30 francos suizos.

La obra constituye una visión general de inestimable valor acerca de los principales instrumentos jurídicos, políticas e iniciativas internacionales que atañen a los derechos de las personas con discapacidades, con especial atención a los relacionados con el empleo y el trabajo. El libro se

centra en las diversas opciones a disposición de las personas discapacitadas que desean trabajar en el empleo abierto/competitivo, el empleo protegido, el empleo asistido o en empresas sociales, y examina las tendencias en cada una de estas categorías, haciendo hincapié en los principales problemas que se afrontan en cada caso.

Junto a una útil relación de definiciones de los términos principales, el libro propone también un programa de actuaciones futuras necesarias para llevar a la práctica la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006, y sus disposiciones sobre trabajo y empleo.



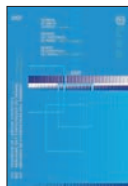
■ **ABC of women workers' rights and gender equality**

Segunda edición

ISBN 978-92-2-119622-8. OIT, Ginebra, 2007. 22,95 dólares de Estados Unidos; 12,95 libras esterlinas; 20 euros; 30 francos suizos.

Basada en los Convenios y las Recomendaciones de la OIT, esta obra, revisada y ampliada, se centra en las obligaciones de los Estados y los empleadores, y en los derechos de los trabajadores, en relación con la igualdad de género en el ámbito del trabajo. Con frecuencia, los trabajadores desconocen los derechos que les asisten derivados de estas normas, un hecho considerado cada vez más como un obstáculo fundamental al uso efectivo de tales derechos.

Con un formato fácil de seguir, la guía constituye una herramienta esencial para fomentar la sensibilización y el conocimiento de aspectos jurídicos básicos respecto a cuestiones fundamentales de trabajo e igualdad de género.



■ **Anuario de Estadísticas del Trabajo 2007, 66ª edición**

Vol. 1. *Series temporales*

ISBN 978-92-2-020176-3. OIT, Ginebra, 2007. 235 dólares de Estados Unidos; 140 libras esterlinas; 195 euros; 290 francos suizos.

Trilingüe español/francés/inglés.

Desde su primera edición en 1935-1936, el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* se ha consolidado como la principal obra de referencia estadística en el mundo respecto a cuestiones laborales, al reunir de forma sistemática una enorme cantidad de datos procedentes de una amplia red de fuentes de prestigio en unos 190 países.

Esta nueva edición de 2007 contiene 31 cuadros correspondientes a los nueve temas principales objeto de los capítulos de la obra: población económicamente activa, empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, costes laborales, precios al consumo, lesiones profesionales y huelgas y cierres patronales.

Vol. 2. *Perfiles de países*

ISBN 978-92-2-020177-0. OIT, Ginebra, 2007. 160 dólares de Estados Unidos; 90 libras esterlinas;

130 euros; 200 francos suizos. Trilingüe español/francés/inglés.

*Anuario de estadísticas del trabajo: perfiles de países* ofrece un nuevo formato con el que se muestran las últimas estadísticas disponibles (sin series temporales) sobre los temas de población económicamente activa, empleo, desempleo, horas de trabajo, salarios, costes laborales, precios al consumo, lesiones profesionales y huelgas y cierres patronales, respecto a más de 190 países, áreas y territorios, e incluye además estimaciones mundiales y regionales sobre la población económicamente activa, el empleo y el desempleo.



■ **Salarios profesionales, horas de trabajo Fúculos alimenticios en 2008: estadísticas de la encuesta de octubre de la OIT**

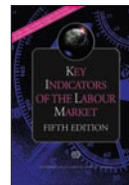
ISBN 1020-0134. OIT, Ginebra, 2007. 70 dólares de Estados Unidos,

40 libras esterlinas, 55 euros, 85 francos suizos.

Publicación anual

Trilingüe español, francés e inglés.

Esta publicación trilingüe, fuente de consulta esencial para todos aquellos interesados en las condiciones de vida y de trabajo, ofrece información pormenorizada sobre salarios, horas de trabajo y precios de los alimentos. Se publica anualmente, y contiene datos sobre 159 ocupaciones en 49 grupos sectoriales, y los precios al por menor de 93 productos alimenticios, constituyendo así un recurso estadístico indispensable para las comparaciones internacionales de salarios, horas de trabajo y precios.



■ **Principales indicadores del mercado de trabajo (KILM)**

Quinta edición

ISBN 978-92-2-120125-0. OIT, Ginebra, 2007. 200 dólares de

Estados Unidos; 135 libras esterlinas; 180 euros; 275 francos suizos.

Incluye un CD-ROM interactivo (trilingüe inglés/francés/español)

Esta importante herramienta de consulta, basada en la abundante información recabada de diversas bases internacionales y de fuentes estadísticas regionales y nacionales, ofrece datos de más de 200 países correspondientes al período comprendido entre 1980 y el último año posterior del que se dispone de información. El software se sirve de datos estadísticos sobre población activa, empleo, desempleo, subempleo, nivel de formación, salarios y remuneración, productividad y costes laborales, elasticidades del empleo y pobreza, y brinda a los usuarios el acceso a la información más actualizada disponible.

La quinta edición de los KILM incluye asimismo software interactivo que agiliza y simplifica la búsqueda de la información pertinente.





■ **Evolución del derecho laboral. Análisis comparado de algunos regímenes**

Simon DEAKIN, Priya LELE y Mathias SIEMS

Los autores trazan la evolución del derecho del trabajo en Alemania, Francia, Estados Unidos, India y Reino Unido con un nuevo conjunto de datos que permite calibrar los cambios jurídicos acaecidos a lo largo de un período. Su investigación esclarece la tesis de que la tradición jurídica de un ordenamiento condiciona el régimen laboral del mismo. En el nivel agregado se confirman algunas diferencias entre los países de la esfera del derecho consuetudinario inglés (common law) y los que siguen la tradición del derecho civil, mientras que el panorama es más complejo en los diversos ámbitos del derecho laboral. Los autores estudian las posibilidades que brinda este método relativamente nuevo de medición para comprender las fuerzas que guían la evolución del derecho del trabajo.

■ **El monopsonismo, metáfora del nuevo mercado de trabajo postsindical**

Christopher L. ERICKSON y Daniel J. B. MITCHELL

¿Cómo es posible que, en todas las partes del mundo, y en plena globalización, los empleadores sufran problemas cada vez más graves de escasez de mano de obra? ¿Por qué no suben los salarios en las economías en expansión? La tesis que se defiende en este artículo es que, debido a la pérdida de fuerza de los sindicatos, los empleadores

han tomado la delantera y establecen los salarios y otras condiciones de trabajo conforme a las reglas de un mercado laboral monopsonista. Los autores refutan el modelo de competencia perfecta, con su equilibrio entre oferta y demanda, y sostienen que, lejos de ser una curiosidad pedagógica, el monopsonismo y su desequilibrio en cuanto a la capacidad de negociación son una realidad muy extendida. Es necesario devolver la palabra a los trabajadores para subsanar consecuencias tan indeseables de los éxitos macroeconómicos como la desigualdad de ingresos y la pérdida de derechos laborales.

■ **Derecho al trabajo. Conjugar derechos humanos y política de empleo**

Guy MUNDLAK

En este artículo se explica la singularidad del derecho al trabajo dentro de los derechos humanos y los problemas y dudas con los que tropieza en la esfera de la normativa laboral. El autor compara dos planteamientos que encaran el asunto desde las perspectivas propias de los derechos humanos y de la política económica: una «observación general» del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y la Estrategia Europea de Empleo. Aunque no sea fácil, las dos líneas de actuación pueden compaginarse para construir un sistema institucional en el que el derecho al trabajo sea una norma rectora, superior.

■ **El trabajo infantil intermitente, su medición y su importancia**

Deborah LEVISON, Jasper HOEK, David LAM y Suzanne DURYEA

Valiéndose de datos longitudinales de las zonas urbanas del Brasil, los autores indagan en la experiencia laboral de miles de niños de entre 10 y 16 años de edad en cuatro meses consecutivos de los decenios de 1980 y de 1990. La proporción de niños que estaban trabajando en algún momento del cuatrimestre era sustancialmente mayor de la que aparecía si sólo se estudiaba uno de los meses. Las tasas de empleo resultantes eran muy distintas, lo que ha inducido a los autores a calcular unos «multiplicadores de intermi-

tencia». En conclusión, el empleo discontinuo es muy común y característico del trabajo infantil, por lo que ha de tenerse bien presente para averiguar con precisión los niveles reales de éste e identificar a los niños trabajadores.

■ **Los modelos de empleo europeos, agitados por vientos de cambio**

Gerhard BOSCH, Jill RUBERY y Steffen LEHNDORFF

Los «modelos nacionales de empleo» comprenden toda la gama de instituciones que influyen en la oferta, el uso y la demanda de fuerza de trabajo. A partir de un estudio sobre las tipologías al respecto, los autores averiguan cómo funcionan estos modelos en varios países y su capacidad respectiva de perdurar frente a las fuerzas que impulsan el cambio. Comparan la eficacia de estos modelos en la salvaguarda de las condiciones de trabajo decentes, que se ven alteradas por la desreglamentación de los mercados de productos, el envejecimiento de la población y el progreso de las tasas de empleo de la mujer. A los Estados-nación europeos cada vez les resulta más difícil reformar desde dentro sus modelos de empleo, por lo que hará falta fomentar unas políticas dinámicas en el plano de la Unión Europea.

■ **«Informalidad», Estado y contrato social en América Latina. Estudio preliminar**

Jaime SAAVEDRA y Mariano TOMMASI

Los autores estiman que la economía informal latinoamericana es un reflejo de unas relaciones disfuncionales entre los individuos y el Estado y de la incapacidad de éste de actuar eficazmente en las esferas de la redistribución y la provisión de bienes y servicios públicos. Ello se traduce en unos índices modestos de cotizaciones y de cobertura de la seguridad social; en una elusión general de las leyes tributarias, laborales y mercantiles, y en unos niveles bajos de recaudación tributaria, de imperio del derecho y de confianza en el Estado. El reto que encara cada uno de los países latinoamericanos es forjar un contrato social más incluyente, asentado en un consenso nacional realista y que se amolde a las características institucionales propias y a las reglas sociales vigentes.

Las publicaciones de la OIT a la venta pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT en muchos países, o bien directamente de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel.: +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; correo electrónico: pubvente@ilo.org; sitio web: <http://www.ilo.org/publns>. Puede dirigirse a la dirección anterior para obtener gratuitamente un catálogo o un listado con las nuevas publicaciones. Puede ponerse en contacto con el Centro de Publicaciones de la OIT en Estados Unidos por teléfono: +301/638-3152, fax: +301/843-0159, o correo electrónico: ILOPubs@Tasco.com, o en el sitio web: <http://www.un.org/depts/ilowbo>.

# Revista Internacional del Trabajo International Labour Review Revue internationale du Travail

## Editores

Mark Lansky (*Edición inglesa*)

Patrick Bollé (*Edición francesa*)

Luis Lázaro Martínez (*Edición española*)

## Consejo editorial

Adrián Goldin (*Universidad de San Andrés, Buenos Aires*)

Paul Osterman (*M.T.I. Sloan School of Management, Cambridge, Massachusetts*)

Trilok Singh Papola (*Instituto de Estudios en Desarrollo Industrial, Nueva Delhi, y Sociedad India para la Economía del Trabajo*)

Gerry Rodgers (*Instituto Internacional de Estudios Laborales, Génova*)

Raymond Torres (*Instituto Internacional de Estudios Laborales, Génova*)



- **Investigación** multidisciplinaria en mercado de trabajo y economía
- **Rigurosos** artículos del nivel académico más elevado que ofrecen cobertura global
- **Multitud** de lectores en universidades, sector público y ONGs
- **Internacional:** ediciones en inglés, francés y español
- **Creada** por la OIT en 1921; dirigida actualmente por destacados académicos independientes

Para más información, sírvase visitar:

**Edición francesa:** [www.blackwellpublishing.com/ritf](http://www.blackwellpublishing.com/ritf)

**Edición inglesa:** [www.blackwellpublishing.com/ilr](http://www.blackwellpublishing.com/ilr)

**Edición española:** [www.blackwellpublishing.com/rite](http://www.blackwellpublishing.com/rite)