



Organización
Internacional
del Trabajo

TRABAJO

La revista de la OIT
NÚMERO ESPECIAL DE 2016



SALIDA DE LA POBREZA

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

JEFE DE REDACCIÓN

Hans von Rohland

PRODUCCIÓN

Corine Luchini

EDITOR DE FOTOGRAFÍA

Marcel Crozet

COMITÉ DE REDACCIÓN

Claire Anholt, Chris Edgar, Peter Forster, Jean-Luc Martinage, Fatuma Musa,
Hans von Rohland, David Williams, Rosalind Yarde

DISEÑO

Manuela Flamini, OIT Turín

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

Las opiniones expresadas en este documento no reflejan necesariamente los puntos de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no conllevan expresión de opinión alguna de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, zona o territorio, ni sobre sus autoridades, ni tampoco en lo concerniente a la delimitación de sus fronteras.

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

Los textos y las fotografías pueden reproducirse libremente (excepto las fotografías de agencias) si se menciona su fuente. En tal caso, se agradecerá una notificación por escrito.

Toda correspondencia deberá dirigirse al Departamento de Comunicación e Información al público de la OIT, CH-1211 Ginebra 22 (Suiza).

Tel.: +4122/799-7912

Fax: +4122/799-8577

Correo electrónico: ilo_magazine@ilo.org

www.ilo.org/communication

Impreso por OIT Turín

Portada: Marcel Crozet, OIT



Bienvenidos!

La erradicación de la pobreza constituye la temática de una de las siete iniciativas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que marcarán su centenario en 2019. La labor llevada a cabo en el marco de dicha iniciativa permitirá orientar los esfuerzos desplegados por dicha Organización para alcanzar los ambiciosos objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

Con objeto de fomentar el debate entre los miembros de la OIT en relación con una cuestión tan importante, Guy Ryder, Director General de la OIT, ha escogido la erradicación de la pobreza como temática de su informe a la Conferencia.

Somos conscientes de que el trabajo es el mejor medio para salir de la pobreza. Sin embargo, la creación de empleo y la erradicación de la pobreza no pueden legislarse por decreto. Se trata de un proceso arduo y complejo que exige la colaboración de toda la sociedad.

La ruptura del ciclo de la pobreza requiere comenzar un nuevo ciclo de oportunidades y de creación de riqueza a nivel local. Los jóvenes desempeñan un papel primordial a tal efecto, según se desprende de nuestro relato principal sobre Túnez.

La transición de la escuela a la vida profesional, el paso de la niñez a la edad adulta, puede determinar las posibilidades que tiene una persona de abandonar la pobreza. El desempleo juvenil constituye un enorme obstáculo para el desarrollo económico y social. Perpetúa el ciclo de pobreza de una generación a la siguiente y da lugar a altos índices de delincuencia, violencia y toxicomanía, además de fomentar el extremismo político.

No obstante, la lucha contra la pobreza no sólo concierne a la juventud. Es necesario crear empleo decente y productivo para todas las generaciones de trabajadores. La sostenibilidad de las empresas y la transformación económica son esenciales para reducir la pobreza, como ponen de manifiesto los relatos sobre Haití y Timor-Leste que siguen a continuación. Por otro lado, la pobreza no sólo afecta a los países en desarrollo; actualmente tiene lugar un intenso debate sobre el riesgo de que la pobreza y la exclusión social vuelvan a surgir en una Europa azotada por la crisis y en las economías avanzadas.

En esta revista se examinan asimismo otras cuestiones que serán objeto de debate en la CIT, entre ellas, el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, la revisión de la Recomendación 71 de la OIT sobre el empleo y el trabajo decente para fomentar la resiliencia, y las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC).

También abordamos temas tratados en anteriores conferencias. ¿Qué repercusiones ha tenido el Protocolo relativo al Convenio (Nº 29) de la OIT sobre el trabajo forzoso adoptado en 2014? Mauritania se encuentra entre los países que lo han ratificado. La revista *Trabajo* entrevistó al Director General de Trabajo de Mauritania en relación con la audaz medida adoptada por su país al ratificar dicho Protocolo.

Por último, en las últimas páginas de la revista figuran las publicaciones más recientes de la OIT.

Hans von Rohland

Jefe de redacción de la Revista *Trabajo*



Índice



6

Ruptura del ciclo de la pobreza en Túnez



10

Kesra: agua e higos para salir de la pobreza



12

Cuando el Nobel corona el diálogo social



14

Salida de la pobreza en Timor-Leste



MEJOR TRABAJO

Serie fotográfica sobre la industria de la confección en Haití, Lesotho y Nicaragua, lugares en los que el programa “Better Work” ha promovido diversas asociaciones de apoyo a trabajadores y empresas

22



17

Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro



19

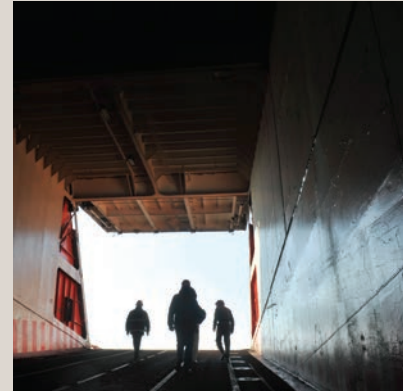
Viet Nam: Mejores condiciones laborales, empresariales y personales



24

Promoción del empleo en estados frágiles

De refugiado en Kenya a empresario en Somalia



28

Convenio sobre el trabajo marítimo
El Comité tripartito especial de la OIT aboga por adoptar medidas contra el acoso y la intimidación a bordo de navíos



31

Colaboración para luchar contra la esclavitud moderna

Mauritania refuerza la lucha contra el trabajo forzoso



33

MEDIATECA



■ El nuevo mercado cubierto de Sidi Bouzid, construido por emprendedores locales, permitirá a los comerciantes exponer mejor sus productos y estar protegidos de la intemperie.

RUPTURA del ciclo de la pobreza en Túnez

La ruptura del ciclo de la pobreza requiere impulsar el desarrollo de zonas desfavorecidas y crear oportunidades para la población local. En Túnez, la OIT ha puesto en marcha una serie de proyectos en dichas zonas basados en un enfoque participativo que comprende los beneficiarios en su implantación. Los jóvenes son esenciales en este proceso, puesto que la transición de la escuela a la vida laboral determina las posibilidades para que un adulto salga de la pobreza.

*Por Jean-Luc Martinage y Marcel Crozet (fotografías)
Vea la versión multimedia: ilo.org/informetunez*

Túnez, febrero de 2016. El sol ilumina las hermosas fachadas de la Avenida Habib Bourghiba del centro de la capital. En mitad de un suave invierno, que contrasta con la difícil coyuntura económica, social y de seguridad del país, los viandantes se reúnen a la sombra de las higueras plantadas a lo largo de la avenida.

En los escalones del teatro municipal nos encontramos con Osama Bengila, un joven estudiante. De 28 años de edad, sobrevive gracias a trabajos ocasionales, principalmente en la economía informal.

Al preguntarle sobre el Premio Nobel de la Paz concedido en 2015 al Cuarteto Tunecino, incluidos el centro sindical UGTT y la organización patronal Utica, reconoce que es un honor para el país. “Desde la revuelta popular del 14 de enero de 2011, los jóvenes tunecinos gozan de libertad de expresión. Pero nuestro objetivo, como jóvenes, es también tener trabajo”, afirma.

El desempleo, en particular el juvenil, es un factor clave de la crisis económica y social que afronta Túnez. En enero de 2016, los jóvenes tunecinos se echaron masivamente a las calles para exigir los empleos que tanto necesitan.

Puede decirse que el destino ha sido injusto con este país de poco más de 10 millones de habitantes, que durante años fue el destino turístico predilecto de muchos extranjeros. Los ataques terroristas cometidos en 2015 en el Museo Nacional del Bardo de Túnez, y posteriormente en un hotel cerca de Susa, ahuyentaron a los turistas.

Estos acontecimientos tuvieron graves consecuencias para el empleo en el sector turístico en su conjunto, en particular para hoteles y restaurantes, así como para los proveedores de servicios, artesanos y comerciantes de las medinas.

AYUDA PARA LAS REGIONES DESFAVORECIDAS

Sin embargo, las repercusiones en el sector turístico, principalmente en las zonas costeras, ocultan la realidad más dura de las regiones subdesarrolladas del interior del país. Esas regiones han sido ignoradas durante decenios en favor de las zonas costeras. Tras la revolución, el gobierno ha intentado restablecer un cierto equilibrio, aunque ello sigue constituyendo una ardua tarea.

Ese es el caso especialmente de la Gobernación de Sidi Bouzid, situada a 250 km. al sur de Túnez, lugar en el que dio comienzo la revolución tunecina.

El 17 de diciembre de 2010, el joven vendedor ambulante Mohamed Bouazizi, desesperado por no poder ganarse la vida y por el acoso que padeció a manos de la policía, se prendió fuego delante de la gobernación. Falleció pocos días después. Si bien existen diversas versiones acerca de las circunstancias de la tragedia, este acto se considera generalmente el punto de partida de una revuelta popular generalizada, y en última instancia, de la caída de la dictadura el 14 de enero de 2011.

Cinco años después, nos encontramos en Sidi Bouzid. La Organización Internacional del Trabajo decidió implantar en esta ciudad, símbolo de la crisis económica y social de Túnez, un proyecto piloto para la construcción de un mercado cubierto en el centro de la ciudad mediante técnicas basadas en la utilización de abundante mano de obra, un método que promueve la utilización de recursos locales, el reforzamiento de la capacidad para crear empleo y un desarrollo local integrado.

“Desde el levantamiento popular del 14 de enero de 2011, la juventud tunecina ha alcanzado la libertad de expresión. Pero nuestro objetivo como jóvenes es también tener trabajo”, explica Oussama Benguila, joven desempleado tunecino entrevistado en Túnez.

Esta construcción es especialmente representativa, puesto que permitirá a los comerciantes, incluidos algunos vendedores ambulantes, trabajar en condiciones decentes tanto en el mercado diario como en el gran zoco semanal.

Hasta ahora, los comerciantes se instalan de forma desordenada en las estrechas calles del centro de la ciudad debido a la falta de espacio, sin poder exhibir adecuadamente sus productos, lo que da lugar a una situación particularmente caótica, sobre todo cuando llueve, así como al bloqueo de calles y a conflictos con las autoridades de la ciudad.

“El proyecto de la OIT ofrecerá a los comerciantes instalaciones adecuadas cuando sea terminado, y les permitirá exponer sus productos adecuadamente en un edificio que respeta el estilo arquitectónico tradicional de la región y promueve la utilización de materiales locales”, afirma Jean-Louis De Bie, Asesor Técnico Jefe del Programa de la OIT de apoyo al desarrollo de zonas desfavorecidas (AZD). El proyecto, financiado por la Unión Europea, promueve la creación de empleo, el desarrollo económico local y la reinserción profesional apoyando la labor del Estado de Túnez en las gobernaciones de Gafsa, Siliana, Le Kef, Kasserine y Sid Bouzid

Cerca de las obras del mercado localizamos el colorido puesto de venta ambulante de Salah Bouazizi, que afirma ser primo del héroe de la revolución tunecina. De 31 años de edad y padre de dos hijos, sobrevive a duras penas como vendedor ambulante. Disfruta de buenas vistas de las obras del mercado. Una vez terminada, la construcción podrá acoger 372 comercios, incluidos puestos ambulantes, tiendas de hortalizas y mercadillos, distribuidos en una superficie total de 2,7 hectáreas.

En el proyecto han participado principalmente pequeños contratistas locales. Cuarenta trabajadores desarrollan permanentemente su labor en las obras, todos ellos en calidad de empleados de contratistas regionales. La mayor parte del material utilizado, por ejemplo las piedras, las losas y los pavimentos, procede de canteras locales.

Daly Karim es un joven contratista del sector de la construcción de 31 años de edad. Tras graduarse en ingeniería civil estuvo desempleado durante mucho tiempo. La construcción del mercado ha sido su primer contrato. “En esta obra he adquirido una valiosa experiencia que puedo aplicar en otros lugares. Posteriormente he obtenido otros contratos y puedo emplear hasta 12 personas en las obras de construcción del mercado”, afirma entusiasmado.

Su entusiasmo lo comparte Rachid Omri, otro empresario de Sidi Bouzid que tras concluir este trabajo logró un nuevo contrato para la construcción del Centro Juvenil de Sidi Bouzid, con arreglo a las mismas técnicas que en el mercado central, basadas en el estilo regional y la utilización de canteras de la región.



BÚSQUEDA DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS ESPECIALIZADOS

El Programa AZD de la OIT ha desarrollado simultáneamente otra actividad en la región de Sidi Bouzid, en concreto en la localidad de Regueb, conocida por sus fértiles terrenos. Sus habitantes, sin embargo, se benefician poco de la tierra, dado que ésta es propiedad de grandes terratenientes que viven en las proximidades. A pesar del alto índice de desempleo de la región, contrataron a trabajadores de las zonas costeras por no poder encontrar trabajadores locales especializados.

Al igual que en la construcción del mercado de Sidi Bouzid, en este proyecto de la OIT participan principalmente los interlocutores sociales, organizaciones públicas y privadas y las poblaciones adheridas al Foro de desarrollo económico local, creado por el proyecto para proporcionar un marco de diálogo y consultas.

“La OIT ha identificado en este lugar oportunidades de formación para el desarrollo de competencias en el ámbito de los servicios agrícolas”, afirma Said Ayouni, experto de la OIT en desarrollo económico local en Regueb. “Este proyecto piloto nos permitió formar a casi cien personas en actividades de poda e injerto de árboles frutales y cultivos de hortalizas, así como de recogida y embalaje de productos agrícolas locales”.

Ali Jalali tiene 24 años. Anteriormente se encontraba en paro y necesitaba un medio de ayuda a su familia, incluidos sus dos hermanos. “No sabía nada de árboles frutales antes de realizar mi formación y ahora soy un especialista en ello. El proyecto me permitió encontrar trabajo. Gano unos 450 dinares mensuales y además me ofrecen alojamiento en una habitación y manutención”, afirma muy feliz.

Una joven al lado de Ali atrae nuestra atención. Fatma Jaballi acaba de celebrar su 30º cumpleaños. También ella asistió a la formación. Sin embargo, su historia encarna la gravedad de la situación de desempleo en la que se encuentran los jóvenes graduados. Fatma nos dice que es titular de una Maestría en Geología.

“Me gradué primera de mi promoción en la Universidad de Bizerte. Al igual que otros compañeros, no pude cursar un doctorado en Europa o en Canadá. A pesar de mi formación no albergaba esperanza alguna de encontrar empleo y tuve que buscar trabajo para ayudar a mi familia”, explica.



Como su primo, héroe de la revolución tunecina, Salah Bouazizi, es comerciante ambulante en el mercado de Sidi Bouzid.



La historia de Fatma Jaballi, obligada a hacerse cargo de la explotación agrícola de sus padres a pesar de su Maestría en Geología, simboliza la crisis del empleo entre los jóvenes universitarios tunecinos.

Cansada de estar desempleada, decidió hacerse cargo de la explotación agrícola familiar de sus padres en la región de Regueb. Pudo obtener un crédito destinado a “licenciados desempleados”, lo que le permitió revitalizar su negocio. La OIT le proporcionó la formación necesaria para que adquiriera competencias específicas que aún precisaba.

TOMAR LAS RIENDAS

La joven no se considera una víctima. No obstante, lamenta no haber podido encontrar empleo en el sector que ella deseaba, con arreglo a su nivel de educación, aunque lo ha asumido y sus competencias adquiridas le deberían permitir impulsar su negocio.

Al preguntarle sobre la desesperación de algunos jóvenes, opina que también ellos deberían ser capaces de cambiar su mentalidad. “Los jóvenes tunecinos tienen que cambiar, no esperar. Debemos ser dinámicos y buscar oportunidades”, afirma.

De vuelta a Túnez, otro joven empresario afirma, casi de forma análoga, que los jóvenes no deben esperar nada del Estado, y que tienen que tomar las riendas ellos mismos. Mohamed Riadh Sallem tiene 28 años. Dirige una empresa especializada en seguridad electrónica.

El joven da trabajo a siete personas en un sector que se encuentra en pleno auge. No obstante, con objeto de demostrar la calidad del trabajo de su empresa, logró la certificación CETIME (Centro técnico de las industrias mecánicas y electrónicas), con apoyo de la Cámara sindical nacional de empresas de seguridad electrónica.

En realidad, aparte de algunos éxitos aislados, la situación de los solicitantes de empleo, incluidos jóvenes graduados, sigue siendo muy preocupante. Según se desprende de los datos estadísticos del Instituto Nacional Tunecino de Estadística para el cuarto trimestre de 2015, el índice de desempleo entre graduados superiores alcanzó el 31,2 por ciento, frente al 15,4 por ciento del conjunto de la población. El índice de desempleo entre las jóvenes graduadas universitarias se dispara hasta el 41 por ciento, el doble que en el caso de los hombres.

El proyecto piloto de la OIT en Regueb ha permitido formar a casi un centenar de personas en la poda e injerto de árboles frutales y en el cultivo de hortalizas, así como en la recogida, embalaje y empaquetado de productos locales.

Por otro lado, la Oficina de empleo de Túnez señala que el 75 por ciento de los jóvenes trabajadores de edad comprendida entre los 15 y los 29 años desarrolla su labor en la economía informal.

CREACIÓN DE EMPLEOS DE CALIDAD

Antes de salir de Túnez nos entrevistamos con Mahmoud Ben Romdhane, el Ministro de Asuntos Sociales (véase asimismo la página X), que no rebate la magnitud del desafío. “Tenemos que impulsar un modelo que fomente la creación de empleos de calidad”, insiste.

“Estamos reconstruyendo nuestro país. Ello exige la formulación de un inmenso plan de desarrollo, un Plan Marshall. El respaldo de la comunidad internacional puede ayudar a Túnez a consolidar su democracia, porque la democracia tunecina es actualmente un bien público mundial”, añade.

El Ministro destaca asimismo el carácter prioritario atribuido a la protección social para hacer frente a la pobreza, en particular la promoción del seguro de desempleo y de la cobertura sanitaria para los tunecinos, del 10 al 15 por ciento de la población, que aún no gozan de esas prestaciones.

EMPLEOS DECENTES PARA LOS JÓVENES TUNECINOS

En Túnez, la OIT proporciona asimismo experiencia técnica y fomenta el desarrollo inclusivo y el fortalecimiento institucional para todas las partes responsables de la promoción del empleo juvenil a escalas local, regional y nacional a través del proyecto PEJTUN, financiado por el Organismo Danés de Desarrollo Internacional (DANIDA). El Proyecto se realiza en estrecha colaboración con el gobierno y los interlocutores sociales.

Para obtener más información, consulte:
www.td-maghreb.org



Kesra: agua e higos para salir de la pobreza

Otra intervención del Programa de la OIT en apoyo al desarrollo de las zonas desfavorecidas en Túnez (AZD), con financiación de la Unión Europea, es un buen ejemplo de posibilidad de fomento de la actividad económica local basada en las necesidades de la población.

Kesra es una pequeña ciudad de 2.500 habitantes, la más elevada de Túnez, ubicada en lo alto de una montaña de la “cordillera” tunecina, a 1.200 metros de altitud. Esta localidad, perteneciente a la Gobernación de Siliana, a 160 km. de Túnez, reúne todas las características de las zonas desfavorecidas, especialmente dificultades de acceso y lejanía de los grandes centros urbanos. De ahí que vivir y trabajar en este lugar no resulte fácil.

Aunque ello es posible. Un proyecto de irrigación fue el punto de partida de todo. De hecho, el potencial agrícola de Kesra, en particular la calidad de sus higos, famosos en todo el país, disminuía desde hace años debido a la falta de agua y una administración inadecuada.

Tras contactar con los interlocutores y realizar un estudio de viabilidad, el programa de la OIT encomendó a Wided Bougrine, una joven ingeniera hidráulica, la gestión de las obras de irrigación, incluida la instalación de 1.700 metros de canalizaciones para suministrar agua a una superficie de 20 hectáreas.

“Me contactaron para este proyecto al terminar mi carrera de ingeniería en Túnez, encontrándome en paro. Vivo en Kesra, al igual que mi familia, mis dos hermanos y mis tres hermanas. Así que acepté con entusiasmo realizar este trabajo por brindarme la experiencia necesaria para desarrollar otros proyectos. De hecho, actualmente participo en dos proyectos”.

Tras la finalización de los trabajos, el número de higueras se ha multiplicado en los campos de las laderas, que ahora disponen de un suministro de agua mucho más adecuado. Ello ha generado, además, una nueva fuente de ingresos para la población local, consistente en el procesamiento de esta fruta, especialmente delicada y muy susceptible de echarse a perder al comercializarse fresca.

A raíz de un segundo proceso de consultas con agricultores locales y mujeres desempleadas, se estableció un grupo de personas para producir y comercializar mermelada de higo, o productos derivados del mismo, como zumo, jarabe, frutos secos y pasta. Las mujeres de la aldea, antaño totalmente dependientes de sus maridos desde el punto de vista financiero, desarrollan actualmente su actividad agrícola en grupo y disponen de sus propios ingresos.

EL PAPEL CLAVE DE LA FORMACIÓN

El programa de la OIT proporcionó equipos para el procesamiento de higos y facilitó la formación técnica de veinte mujeres, así como un certificado de competencia. También hizo posible que varias mujeres asistieran a varias ferias agrícolas en Túnez con objeto de exponer sus productos. Para algunas de ellas fue la primera vez que iban a la capital. El resultado fue un éxito rotundo, y facturaron 1.000 dinares en tan sólo tres días. Este dinero se reinvertió en la adquisición de equipos de producción.



La joven ingeniera hidráulica Wided Bougrine supervisó la instalación del sistema de irrigación en su localidad natal, lo que le permitió tener una primera experiencia profesional.



Después de cuatro años en el desempleo, Sabrine Ben Hnia pudo encontrar trabajo en su localidad promocionando las mermeladas de higos de Kesra.



■ El potencial agrícola de Kesra – y especialmente la producción de sus famosos higos – estaba en declive desde hacía años debido a la falta de agua.

El grupo dispondrá en breve de local propio, proporcionado por el Estado y rehabilitado por la OIT; hasta ahora, el procesamiento de los productos tenía lugar en el hogar de una de esas mujeres.

Tliba Hana, una joven madre de dos hijos, está muy contenta por formar parte del grupo. Tras finalizar su educación superior y obtener una Maestría en Bibliotecología, pasó seis años desempleada hasta que finalmente su trabajo le permitió tener un salario.

Su colega Ben HNIA Sabrine, de 26 años, comparte su satisfacción. Tras obtener su diploma técnico (CAP) en cocción, estuvo desempleada durante cuatro años antes de adherirse al grupo. Una vez finalizada la formación que estableció la OIT pudo participar en las actividades de producción, promoción y venta de mermelada. Incluso las compaginó con la realización de otras actividades propias.

Mohamed Ali Belgacem es un joven agricultor de la aldea. Nos muestra satisfecho el centenar de higueras que pudo plantar gracias al proyecto de irrigación. Sus cultivos deberían prosperar paulatinamente, puesto que estos árboles tardan tres años en ser rentables. Espera contratar a más trabajadores en años sucesivos.

De momento, en cada temporada (julio-agosto) se producen ya miles de tarros de mermelada de higo. A fin de mantener el nivel de actividad durante el resto del año se elaboran asimismo otros productos (membrillos, naranjas o fresas, según la temporada).

Cada fin de semana las mujeres colocan un stand en el centro de la ciudad para vender sus productos a los clientes, principalmente tunecinos y argelinos, que recorren el circuito turístico de la región. Cabe imaginar que los turistas de todo el mundo que visiten Túnez regresarán a casa con las famosas mermeladas de higo de Kesra en su equipaje.

Cuando el Nobel corona el diálogo social



Los interlocutores sociales firman en los locales de la Inspección General de Trabajo y Conciliación en Túnez un acuerdo que evita el conflicto.

El ejemplo de Túnez demuestra asimismo que el diálogo social a todos los niveles, en la cumbre y en las bases, puede contribuir a la lucha contra la pobreza. La cooperación tripartita entre el gobierno y los interlocutores sociales, así como la negociación colectiva eficaz entre ellos, fomenta una distribución más equitativa de los ingresos y de la riqueza de un país.

Al conceder el Premio Nobel de la Paz de 2015 al Cuarteto para el diálogo nacional, la Academia de los Premios Nobel quiso reconocer su contribución a la preservación de los avances democráticos de la revolución tunecina.

Entre las cuatro organizaciones premiadas se encuentran los interlocutores sociales de Túnez, a saber, la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) y la Unión Tunecina de Industria, Comercio y Artesanía (Utica)

Al preguntar a Mahmoud Ben Romdhane, Ministro de Asuntos Sociales de Túnez, sobre la importancia

CONSOLIDACIÓN DE LOS AVANCES DEL DIÁLOGO SOCIAL

Con objeto de seguir fomentando el diálogo social, la OIT puso en marcha en 2012 un programa para fortalecer el marco institucional de dicho diálogo, mejorar la capacidad de sus actores tripartitos y consolidar la gobernanza laboral en Túnez.

“Nuestro programa, financiado por el Gobierno de Noruega, está consolidando los resultados y beneficios del contrato social, suscrito el 14 de enero de 2013 en presencia de Guy Ryder, Director General de la OIT”, afirma Samia Chouba, coordinadora de la OIT en Túnez y directora del proyecto de diálogo social.

Entre los factores necesarios cabe destacar la promoción de las reformas económicas, el empleo, la formación profesional, los sistemas de seguridad social, el establecimiento de un piso de protección social y la institucionalización del diálogo social mediante la creación de un Consejo Nacional para el Diálogo Social.



Mahmoud Ben Romdhane,
Ministro de Asuntos
Sociales de Túnez



Houcine Abassi,
secretario general de
la UGTT



Wided Bouchamaoui,
presidenta de la Utica

de los interlocutores sociales en la preservación de los avances democráticos, su respuesta es tajante: “Fueron estas organizaciones las que permitieron que Túnez solucionara la crisis de su transición política (...), que podría haber dado lugar a una grave situación si no hubieran tomado la iniciativa para acometer el diálogo con todos los partidos políticos.”

En su oficina, situada a tan sólo varias docenas de metros de la entrada a la Medina de Túnez, el Secretario General de la UGTT, Houcine Abassi, nos da la bienvenida. Desde que se le concedió el Premio Nobel ha recibido numerosas visitas.

“Cumplimos con nuestro deber nacional, por nuestro país y nuestro pueblo (...) Todo el mundo conoce nuestras diferencias de opinión con la Utica como interlocutores sociales, pero al ser conscientes de los peligros que amenazaban al país, consideramos que nuestro acuerdo enviaría un claro mensaje a los partidos políticos y a la sociedad del país en aras del interés de Túnez”, recuerda.

En el moderno edificio que alberga su sede, alejado del centro de la ciudad, la presidenta de la Utica, Wided Bouchamaoui, recibe también numerosas solicitudes de entrevista. Al evocar la percepción externa del diálogo entre la UGTT y su organización en aquel momento, su respuesta es acorde con la de Houcine Abassi.

“No estábamos acostumbrados a ese tipo de relación entre empresarios y sindicatos porque anteriormente sólo nos reuníamos cada tres años para llevar a cabo negociaciones de índole social. Logramos entablar un diálogo, pese a las múltiples diferencias que nos distancian”, reconoce.

No obstante, el diálogo social en Túnez no sólo tiene lugar a alto nivel, sino también en las bases. Los procesos de conciliación se apoyan en una larga tradición que evita el conflicto. En el barrio de Al Beb Khadhra de Túnez nos dirigimos a la sede de la Inspección General de Trabajo y Conciliación. Durante la tarde que pasamos en ella se celebraron dos reuniones de conciliación en presencia de un facilitador de la inspección de trabajo y varios representantes de la UGTT y la Utica. La negociación es ardua y el tono de las voces se eleva. Pero al final se alcanza un acuerdo provisorio.

“Si bien el número de conflictos ha aumentado, en 2015 logramos alcanzar un acuerdo para el 75 por ciento de los casos de conflictos laborales colectivos”, afirma Foued Ben Abdallah, Director General de la Inspección General de Trabajo y Conciliación. Sin embargo, reconoce que la mejora del sistema debería proseguir mediante el establecimiento de un Consejo Nacional para el Diálogo Social.

Tras la sesión de conciliación los negociadores de la Utica y la UGTT dejan de lado sus diferencias y muestran su satisfacción por la obtención del Premio Nobel, que consideran un honor para todo el país. Se hacen eco de sus líderes nacionales e insisten en que el Nobel exige una mayor responsabilidad, especialmente si se tiene en cuenta la coyuntura económica y social actual. También subrayan la importancia de los retos que aún queda por superar, un mensaje que transmiten por igual todas las partes, de Túnez a Sidi Bouzid.

EL DESEMPLEO JUVENIL, UN OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO

“El desempleo juvenil no sólo constituye una lacra para Túnez, sino también para otros países de la región. Es un obstáculo para el desarrollo y la lucha contra la pobreza”, afirma Mohamed Ali Ould Sidi, Director de la Oficina de la OIT para los países del Magreb.

Habida cuenta de ello, la OIT fomenta con carácter prioritario el empleo en la región, en particular en las economías rurales e informales. También subraya la necesidad de adoptar medidas para hacer frente al desempleo juvenil. El reforzamiento

de la capacidad de las mandantes tripartitas para contribuir de forma más eficaz a un crecimiento equitativo e inclusivo constituye asimismo una necesidad acuciante.

“La OIT está dispuesta a colaborar con los gobiernos y los interlocutores sociales en Túnez, así como en otros países, para afrontar este reto. Urge devolver la esperanza a los jóvenes y evitar la trampa del extremismo que conlleva desilusión”, concluye Ould Sidi.



- Promover un nuevo destino turístico: la preservación del entorno natural es uno de los principales activos de Atauro.

Salida de la pobreza en Timor-Leste

Por Gita Lingga y Hans von Rohland

El largo proceso de independencia de Timor-Leste debilitó amplios sectores de su economía y de sus infraestructuras. A pesar de su rápido desarrollo, impulsado por el petróleo, el nivel de pobreza sigue siendo muy elevado y la mitad de la población sobrevive con menos de un dólar diario.

La mayoría de la población pobre realiza trabajos de subsistencia poco productivos en el sector agrícola. Habida cuenta de ello, la labor de los expertos de la OIT hizo hincapié de inmediato en el desarrollo de sistemas de mercado, a raíz de la solicitud de ayuda que recibió dicha Organización. “Este enfoque contribuye a aumentar el nivel de rentabilidad de los productores rurales autónomos que desarrollaban arduamente su labor sin poder abandonar su situación de pobreza”, afirma Roberto Pes, Jefe de la Misión de la OIT en Timor-Leste.

De 2011 a 2015, el proyecto de la OIT “Oportunidades y servicios de apoyo empresariales (BOSS)” ayudó a las comunidades locales a mejorar sus prácticas agrícolas,

facilitar su acceso al mercado, crear puestos de trabajo y fomentar la creación de pequeñas y medianas empresas. El proyecto, financiado conjuntamente por “Irish Aid” y el Programa de Ayuda de Nueva Zelanda, promovió el desarrollo económico de la población pobre y el empleo de calidad para mujeres y hombres, y contribuyó de forma indirecta a la consolidación de la paz y la prevención de conflictos.

El proyecto BOSS forma parte de la labor del Instituto de apoyo empresarial de Timor-Leste (IADE), dependiente de la Secretaría de Estado para el desarrollo y la promoción del sector privado. El proyecto contribuyó a fortalecer la capacidad del IADE para prestar servicios de desarrollo empresarial eficaces al incipiente sector privado de Timor-Leste.

El IADE ofrece a empresarios y a futuros gestores de empresas, a través de la asistencia técnica del proyecto BOSS, la posibilidad de participar en el programa SIYB, destinado al establecimiento de empresas o a la mejora de

las mismas. Más de 5.000 empresarios se han acogido hasta ahora a dicho programa de formación.

Además de formación, el IADE presta servicios de asesoramiento, establecimiento de vínculos comerciales entre compradores y vendedores, información empresarial, soporte de mercadotecnia y análisis de mercados. También organiza ferias comerciales y en 2015 facilitó la celebración de la primera exposición internacional sobre construcción en Dili, la capital de Timor-Leste. A ella asistieron expositores de Australia, Portugal, Indonesia y China.

El proyecto BOSS también colabora directamente con interlocutores del sector privado, en particular en las esferas

Maubisse, en Timor-Leste, es el lugar idóneo para el cultivo de hortalizas. El proyecto de la OIT “Oportunidades y servicios de apoyo empresariales (BOSS)” ha ayudado a las comunidades locales a mejorar sus prácticas agrícolas.



hortícola, cárnica y turística, como se pone de relieve a través de los tres ejemplos siguientes.

DESARROLLO DE LOS CULTIVOS DE HORTALIZAS

Ubicado entre colinas de 1.500 metros de altitud sobre el nivel del mar, Maubisse es un lugar idóneo para el cultivo de hortalizas. Este pequeño sub-distrito del suroeste de Timor-Leste goza de clima fresco, abundantes precipitaciones y suelo fértil.

Al despuntar los primeros rayos de sol en esta exuberante tierra, Maria de Jesus de Mendoça y su familia comienzan sus actividades de riego, desmalezado y sembrado en los campos. Durante generaciones, el cultivo de hortalizas ha constituido el medio de vida de este sub-distrito de alrededor de 22.000 habitantes, a los que proporciona una fuente de ingresos estable. Un agricultor de la zona afirma: “Ya no tenemos que ir a buscar dinero. ¡El dinero nos encuentra!”

No obstante, hace apenas dos años las perspectivas de los agricultores para la venta de sus hortalizas eran poco halagüeñas. “Antes cultivábamos muchas hortalizas que no podíamos vender en el mercado”, afirma Maria de Jesus de Mendoça, de 47 años de edad. “Si la gente no las compraba teníamos que traerlas de nuevo a casa.” Con cuatro niños pequeños por criar, a la Sra. de Mendoça le resultaba difícil llegar a fin de mes. A otros agricultores les sucedía lo propio. A pesar de la experiencia agrícola adquirida tras varias generaciones, la actividad de los agricultores de Maubisse estaba muy condicionada por un deficiente acceso al mercado, la falta de suministros agrícolas y la aplicación de prácticas anticuadas.

La situación comenzó a cambiar en mayo de 2012, cuando Josephina Farm, una empresa de horticultura local, estableció una asociación con los agricultores. La compañía proporcionó semillas de hortalizas a los agricultores, les ofreció formación en nuevas técnicas de cultivo y les enseñó a cultivar hortalizas orgánicas y a producir abono orgánico. Al llegar la temporada de cosecha, también ayudó a los agricultores en las labores de recolección, les pagó in situ y transportó las hortalizas para venderlas en supermercados de Dili, la capital del país.

“Ahora, la situación ha mejorado”, afirma de Mendoça. “Cultivamos hortalizas y Josephina nos las compra directamente sobre el terreno. Ello nos permite mantener a nuestras familias”. Su marido, Orlando de Mendoça, se muestra de acuerdo. “Nos sentimos muy felices por poder llevar una vida decente, tanto nosotros como nuestras familias”.

La familia de Mendoça gestiona actualmente un campo de cuatro hectáreas y cultiva una gran variedad de

hortalizas, sobre todo judías verdes, pepinos, calabacines, brócoli, rúcula, lechuga, berenjenas, rábanos, zanahorias, tomates, col roja, perejil y cilantro. Sus ingresos han aumentado y se mantienen estables. Antes de su asociación con Josephina Farm, los agricultores como ellos ganaban 100 USD anuales, pero ahora pueden ingresar la misma cantidad en una semana.

El Director de Josephina Farm, Guido Ximenes Sequeira, afirma que el proyecto ha marcado una serie de diferencias prácticas y específicas para los agricultores. “Colaboran con mucho entusiasmo”, añade. “Puede constatarse una mejora de sus viviendas y ahora pueden enviar sus hijos a la escuela; algunos van incluso a la universidad.”

PUESTA EN MARCHA DE UN NUEVO NEGOCIO A LOS 60 AÑOS

La edad no es obstáculo para poner en marcha un nuevo negocio innovador. A los 60 años, Jaime Lemos C. Moris fundó y abrió una empresa de pollo kampong en la región de Lautem, en Timor-Leste

Las mujeres de la localidad que viajaban lejos de su hogar para vender pollo en el mercado le sirvieron de inspiración para su proyecto. “Cuando me dijeron que en todos los hogares de la localidad se criaban pollos, pensé en una forma de ayudarles a venderlos”, explica este padre de ocho hijos, que comenzó su negocio en 2014.

Al buscar un medio que le permitiera poner en marcha su negocio y obtener capital, Jaime Lemos vio un anuncio del Concurso de 2014 sobre planes de negocio innovadores organizado por el IADE. De inmediato se inscribió como participante.

Aunque no ganó el concurso, su idea empresarial figuró entre las 10 primeras seleccionadas, lo que le dio derecho a una exhaustiva asistencia empresarial, basada en asesoramiento, formación, promoción empresarial y fondos de ayuda. Utilizó dichos fondos como capital inicial para poner en marcha su negocio en casa y adquirir el equipo necesario, incluido un congelador.

El empresario emplea actualmente a cuatro trabajadores. “Ofrezco trabajo a jóvenes que han abandonado la escuela para brindarles nuevas perspectivas de empleo. He encargado una máquina de limpieza de pollos para facilitar el proceso de trabajo que me permita aumentar la producción y emplear a más trabajadores”.

“Hacer la guerra fue fácil. Sin embargo, proveer alimento, trabajo, hogar y agua potable a la población para mejorar su vida es la parte más difícil”.

Taur Matan Ruak,
Presidente de Timor-Leste

También espera ampliar su negocio para producir pienso para pollos. “El pienso para pollos es caro y en ocasiones difícil de encontrar. Sería mucho más práctico y rentable si la comunidad pudiera comprar el pienso para sus pollos y vender éstos en el mismo lugar”, concluye.

TRANSFORMACIÓN DE TIMOR-LESTE EN UN NUEVO DESTINO TURÍSTICO

Atauro es una pequeña isla situada cerca de Dili, capital de Timor-Leste. Se encuentra en un triángulo coralino conocido por su rica y abundante vida marina.

Su entorno natural immaculado constituye su principal atractivo. Las majestuosas montañas y el largo litoral de Atauro contribuyen al potencial de Timor-Leste como nuevo destino turístico en el sudeste asiático. Puede accederse fácilmente a la isla, que cuenta con 8.000 habitantes, mediante ferry, taxi acuático o vuelos chárter desde Dili.

En Atauro reside Avelino Pereira Fernandes, un empresario de 30 años de edad que preside la Asociación de grupos turísticos (TGA). Dicha asociación tiene como objetivo promover el turismo en Atauro, mejorar las labores de coordinación y fomentar las asociaciones empresariales.

“Presido esta asociación desde hace dos años. Esperamos la adhesión de varias empresas para que se apoyen mutuamente y contribuyan al desarrollo del sector turístico en Atauro. Confiamos asimismo en que las comunidades locales participen directamente para que puedan beneficiarse del turismo”, afirma Avelino Pereira.

La asociación se fundó en 2005. Sin embargo, debido a la falta de coordinación y de compromiso, el resultado no fue muy satisfactorio. El apoyo del proyecto OIT-BOSS permitió reforzar la actividad de la asociación en 2013 mediante la designación de Avelino Pereira como presidente.

Hasta la fecha, 20 empresas turísticas se han adherido en calidad de miembros, en particular artesanías, restaurantes y albergues familiares. La colaboración de la TGA ha permitido identificar diversas actividades turísticas en Atauro que pueden ser promovidas, por ejemplo el buceo, el camping y el senderismo.

Por otro lado, la TGA ha capacitado a sus miembros en actividades de hospitalidad, cocina y gestión empresarial. También se ha elaborado material promocional que incluye folletos y un sitio web, con objeto de promover Atauro como atractivo destino turístico.



TRABAJO DECENTE

en las cadenas mundiales de suministro

Las cadenas mundiales de suministro (CMS) constituyen una forma habitual de organizar la inversión, la producción y el comercio en la economía mundial. Si bien permiten crear puestos de trabajo y contribuir al desarrollo sostenible, sus deficiencias en materia de empleo decente requieren la adopción de medidas a escala internacional.

En numerosos países, en particular en los países en desarrollo, las CMS han contribuido a crear empleo y oportunidades para fomentar el progreso económico y social. Sin embargo, no todos los gobiernos han podido afrontar la rápida transformación asociada a esta apertura a los mercados internacionales. Se ha demostrado que la interacción entre las relaciones de trabajo y la producción en las CMS puede repercutir negativamente en las condiciones de trabajo.

El hundimiento del edificio Rana Plaza en 2013 y los incendios en varias fábricas de Pakistán y Bangladesh en 2012 se cobraron la vida de más de 1.500 personas. Estos acontecimientos conmocionaron a la comunidad

internacional y confirmaron la necesidad de adoptar medidas a nivel internacional para fomentar el trabajo decente en las CMS.

El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro será objeto de debate en la Conferencia Internacional del Trabajo de este año.

El debate general brinda a los miembros de la OIT una valiosa oportunidad para tener una comprensión más cabal del modo en que las CMS pueden contribuir al desarrollo sostenible, el crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente para todos. El mandato y la experiencia de la OIT en la esfera del trabajo, su estructura tripartita y su enfoque normativo con respecto al desarrollo hacen que la OIT esté



en medida de determinar las políticas y las prácticas que permiten aprovechar el potencial de las CMS

Los debates proporcionarán orientaciones a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y trabajadores de todo el mundo sobre la manera de abordar las oportunidades y los retos asociados a la promoción del trabajo decente en las CMS. A ello contribuirá en gran medida la amplia experiencia de la OIT, como se demuestra en el informe presentado a la conferencia.

Por ejemplo, la OIT desempeñó un papel primordial en la coordinación de las actividades de respuesta al hundimiento del Rana Plaza. A raíz de este trágico accidente se adoptó la decisión de inspeccionar tanto la estructura como los sistemas antiincendios y eléctricos de 3.508 empresas exportadoras. El Acuerdo de Bangladesh sobre la seguridad de los sistemas antiincendios y de construcción y la Alianza para la Seguridad Laboral en Bangladesh han permitido la realización de más de 2.000 inspecciones en las fábricas de sus empresas miembro. En el marco de su programa relativo al sector de la confección, la OIT refrenda la iniciativa nacional del Gobierno de Bangladesh para llevar a cabo inspecciones en otras 1.500 empresas de confección.

INICIATIVAS DE LA OIT

El programa “Better Work”, una iniciativa conjunta de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y la OIT, ha

mejorado los derechos de los trabajadores y la aplicación de la legislación laboral en varios países de África, Asia, América Latina y Oriente Medio, lo que demuestra que las condiciones laborales pueden mejorarse mediante políticas públicas y la colaboración del sector privado.

Otras iniciativas de la OIT, entre ellas el programa SCORE (Promoción de empresas competitivas, responsables y sostenibles), han contribuido a la creación de empleo y a la mejora de la calidad del mismo en las CMS, mientras que el Programa internacional de la OIT para la erradicación del trabajo infantil (IPEC) ha ayudado a promover los derechos laborales en las CMS.

A pesar de los numerosos esfuerzos desplegados para afrontar los retos que plantea el trabajo decente, las conclusiones extraídas de esas experiencias han puesto de relieve que la interacción y las sinergias existentes entre las mandantes tripartitas y el resto de actores participantes en las CMS aún pueden reforzarse sustancialmente. Es necesario aplicar políticas selectivas que se basen en la experiencia del pasado para afrontar los problemas actuales y fomentar el trabajo decente para todos los trabajadores.

El debate general en la CIT brindará una oportunidad histórica para examinar las necesidades de las CMS con respecto a las normas, los marcos y los procedimientos propugnados por la OIT para promover el trabajo decente en el ámbito de las empresas y a escalas sectorial, nacional, regional y mundial.

Mejores condiciones **LABORALES, EMPRESARIALES y PERSONALES**



El Programa de referencia “Better Work” de la OIT, dirigido conjuntamente con la Corporación Financiera Internacional del Grupo del Banco Mundial, se ha implantado en ocho países y se ha aplicado sobre el terreno en más de 1.300 empresas de confección, en las que trabajan alrededor de 1,5 millones empleados. La experiencia de dicho programa en Viet Nam y en otros países participantes en el proyecto demuestra que la promoción del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro redunda en beneficios concretos.

Por Claire Anholt y David Williams, Programa “Better Work”

Pham Thi Thanh ha visto con asombro desde 2007 el crecimiento registrado por la empresa de confección *Poong In* en la que trabaja en Viet Nam, cuyo tamaño en un primer momento se duplicó, posteriormente se triplicó, y por último pasó de 200 trabajadores en 2007 a más de 3.000 en la actualidad.

Ha constatado el aumento de los salarios, la disminución del número de accidentes y la acumulación de años de antigüedad de los trabajadores, entre los que se encuentra ella misma, lo que ha contribuido a ampliar el grupo de trabajadores especializados y experimentados de la empresa.

“Están haciendo bien las cosas”, afirma Thanh, que trabaja en la sección de planchado. “He podido ver la transformación

de *Poong In 1* y *2* en *Poong In 3, 4* y *5*, aun cuando la coyuntura económica no era buena”.

Según Kim Ji Hwan, Director General, el éxito de la empresa se basa en el principio de que la justicia con los trabajadores redunda, en última instancia, en beneficio para la empresa. “Nuestro objetivo fue establecer unas condiciones de trabajo adecuadas desde el principio y llevar a cabo una buena labor”, afirma Hwan.

Cuando la empresa coreana abrió sus puertas hace siete años en una pequeña parcela de terreno aislado al lado de una carretera polvorienta en el Distrito de Tân Uyên, perteneciente a la provincia de Bình Dương y situada a 30 kilómetros al noreste de la ciudad de Ho Chi Minh, la compañía estableció

salarios competitivos y prestaciones laborales ventajosas que atrajeron a la fábrica trabajadores y les motivó a permanecer en ella. Los gerentes confiaron en que las buenas condiciones de trabajo no sólo fomentarían la lealtad de los empleados, sino que captarían la atención de marcas textiles internacionales interesadas en hacer negocios con fábricas respetuosas de los derechos de los trabajadores.

Habida cuenta de que las fábricas de confección en Viet Nam compiten por implantarse en la floreciente industria textil del país frente a marcas de renombre como Gap, H&M y Levi's, *Poong In* era consciente del apoyo que necesitaba para mantener su ventaja competitiva. De ahí que cuando el programa "Better Work" se puso en marcha en Viet Nam en 2009, *Poong In* fuera una de las primeras empresas en solicitar sus servicios.

ADHESIÓN AL PROGRAMA BETTER WORK

El Programa de referencia "Better Work" de la OIT, dirigido conjuntamente con la Corporación Financiera Internacional del Grupo del Banco Mundial, se ha implantado en ocho países y se ha aplicado sobre el terreno en más de 1.300 empresas de confección, en las que trabajan alrededor de 1,5 millones de empleados. A través de su acción política internacional y sus servicios de evaluación, formación y asesoría orientados a empresas productoras, esta iniciativa se apoya en la colaboración con gobiernos, representantes de trabajadores, empleadores y marcas importantes para lograr transformaciones duraderas en la industria de la confección a escala mundial y ofrecer apoyo para observar las legislaciones laborales en los planos nacional e internacional.

La experiencia del programa "Better Work" confirma el principio empresarial de *Poong In* de que la creación y el mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, limpio y equitativo para los trabajadores de la fábrica es beneficioso tanto para los empleados como para las empresas que les dan trabajo, así como para las marcas internacionales. Y ello no sólo lo demuestran las numerosas anécdotas reflejadas en el relato de Than y Hwan, sino también varios estudios académicos rigurosos.

REALIZACIÓN DE UN ESTUDIO DE RENTABILIDAD

El programa "Better Work" ha colaborado desde sus inicios con investigadores independientes para comprender mejor las complejas restricciones e interacciones existentes en las cadenas de suministro del sector textil y determinar qué intervenciones puede ser más eficaces.

Ello ha servido para recabar un amplio conjunto de datos a través de minuciosas encuestas realizadas mediante tabletas táctiles a alrededor de 15.000 trabajadores y 2.000 gerentes de empresas de confección, así como para obtener información operacional y financiera por medio de los directivos de las empresas. La información, recopilada y analizada pormenorizadamente por la Universidad de Tufts, entre otros asociados, arroja resultados muy útiles sobre las personas y los procesos, por lo general poco conocidos, que intervienen en los procesos de pedido, fabricación y envío de una camiseta de marca destinada a un cliente como usted o como yo.





Del estudio se desprenden unos resultados iniciales de gran interés, en particular en lo concerniente a la reducción de la brecha salarial de género, la repercusión de las prácticas internacionales de abastecimiento en las condiciones laborales y el efecto en cadena que tiene el trabajo decente para los miembros de las familias; los resultados se darán a conocer en un exhaustivo informe que se publicará en julio de 2016. No obstante, ya se puede deducir claramente que la experiencia de *Poong In* se ve refrendada por los datos.

La labor de investigación llevada a cabo por la Universidad de Tufts para el programa “Better Work” pone de manifiesto la existencia de una relación directa entre la observancia de la legislación en las fábricas y su rentabilidad, lo que denota que la mejora de las condiciones de trabajo redundan en mayores beneficios empresariales. Por ejemplo, el análisis de 185 fábricas vietnamitas y de la información aportada por 5.100 trabajadores reveló que su rentabilidad aumenta en un 5,9% si los trabajadores perciben mejoras de sus condiciones laborales, en particular mayor sensación de seguridad física y garantía en el pago de su salario.

El aumento de la rentabilidad obedece principalmente a una mayor productividad. El estudio demostró que los trabajadores alcanzaron su objetivo productivo diario casi 40 minutos antes que sus homólogos que trabajan en condiciones más difíciles. Dan Rees, director del programa “Better Work”, señala que “en la industria de la confección estos márgenes constituyen una ventaja empresarial muy significativa, habida cuenta de la fuerte competencia internacional”.

MEJORES TRABAJOS PARA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

Existen otros casos en los que también se pone de manifiesto que una mayor observancia de la legislación laboral no beneficia únicamente a los propietarios de las fábricas. De hecho, ello mejora el bienestar de los trabajadores y repercute en gran medida en el desarrollo social y económico de los países. Por ejemplo, en el *Informe sobre el desarrollo mundial del empleo*, elaborado por el Banco Mundial, se utilizaron los datos del programa “Better Work” para demostrar que los trabajadores de las empresas de confección en las que más se cumple la legislación poseen un grado de satisfacción personal más elevado.

Un incremento del 5% en el grado de cumplimiento general de la legislación laboral por parte de una empresa da lugar a un aumento del 10% de los ingresos de los trabajadores y del 9% del dinero que éstos proporcionan a sus hogares. Si se tiene en cuenta que la mano de obra es en gran parte femenina, el aumento de los ingresos de los trabajadores permite a menudo invertir más en la salud y en la educación de los niños, lo que a su vez contribuye a un desarrollo más rápido y sostenible.

“La mejora de las normas laborales en las cadenas mundiales de suministro de la industria de la confección contribuye a generar puestos de trabajo más seguros y de mayor calidad para millones de personas pobres o cuya situación es vulnerable”, afirma Rees. “También es positiva desde un punto de vista empresarial porque promueve la creación de empleo y el desarrollo económico y social”.

MEJOR TRABAJO

La industria de la confección da empleo a sesenta millones de trabajadores en países en desarrollo. Si bien las fábricas textiles ofrecen numerosos puestos de trabajo y pueden contribuir a mejorar el medio de subsistencia de los trabajadores y de sus familias, sus condiciones de trabajo siguen constituyendo un problema acuciante en el sector.

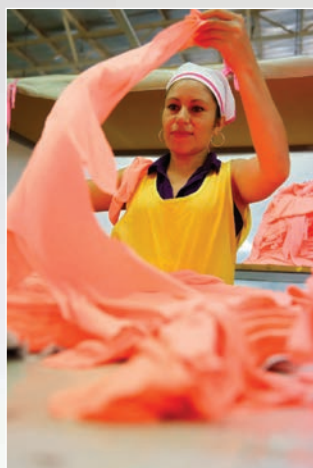
El programa “Better Work”, una iniciativa conjunta de la Corporación Financiera Internacional (CFI) y la OIT, ha puesto de manifiesto que las condiciones

de trabajo en la industria de la confección a nivel internacional pueden mejorarse mediante la aplicación de políticas públicas y la colaboración del sector privado.

El programa “Better Work” se ha implantado hasta la fecha en ocho países de tres continentes, y se han acogido al mismo más de 1.300 empresas y 1,5 millones de trabajadores. Marcel Crozet, fotógrafo de la OIT, nos ha proporcionado estas imágenes de su reciente viaje a Haití, Lesotho y Nicaragua.



Establecimiento de asociaciones en la industria de la confección a nivel internacional en beneficio de los trabajadores y las empresas



PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN ESTADOS FRÁGILES

En el orden del día de la 105ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se incluye la revisión de la Recomendación (Nº 71) de la OIT sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), aprobada en 1944.

La revisión obedece a la sensibilización internacional, cada vez mayor, por la importancia del empleo y del trabajo decente en los países frágiles afectados por la crisis. Se basa en un creciente consenso internacional sobre la necesidad de hacer frente a este tipo de situaciones en los estados frágiles, y los medios para lograrlo, con objeto de restablecer su estabilidad.

La revisión de la Recomendación se basa en iniciativas de desarrollo, humanitarias y de consolidación de la paz a escalas nacional e internacional.

Nuestra historia sobre Somalia pone de relieve la forma en la que la OIT puede contribuir a aplicar ese tipo de iniciativas.



De refugiado en Kenya a empresario en Somalia

El pasado octubre, el ACNUR comunicó que 5.000 refugiados habían regresado a su hogar en Somalia desde diciembre de 2014, provenientes del enorme campo de refugiados de Dadaab, situado en el norte de Kenya, que alberga a casi 350.000 personas. También señaló que otros 4.500 refugiados habían solicitado su regreso. Estas cifras representan un pequeño porcentaje del número total de somalíes que han huido de su país o que se desplazan en el interior del mismo. La ONU estima esa cifra total en aproximadamente 2 millones de personas, de las cuales más de 400.000 están en Kenya.

Sin embargo, la exitosa historia de retornados como Mohamud Mohamed podría servir de ejemplo a otras personas que deseen seguir sus pasos. Mohamed participó en un proyecto de la OIT destinado a prestar ayuda a antiguos refugiados para que regresen a Somalia e inicien una nueva vida, proporcionándoles las competencias necesarias para poner en marcha un negocio.

Por Fatuma Musa, Programa de la OIT para Somalia





Mohamud Mohamed es uno de los numerosos somalíes que tuvieron que huir de su país debido al conflicto interno que asoló Somalia.

Mohamud nació y se crió en Baidoa, una ciudad de la región de Bay situada en la zona meridional central de Somalia, a 250 km. de Mogadiscio, la capital del país.

De joven, Mohamed asistió a la escuela coránica. En esa época aprendió árabe.

Posteriormente contrajo matrimonio y comenzó a trabajar como profesor. Tuvo una vida agradable hasta que estalló la guerra y su situación empeoró inesperadamente. Por entonces tenía ya dos hijos y tuvo que abandonar su país en busca de un lugar más seguro para vivir. Viajó a Kenya y se asentó allí con su familia en un campo de acogida en el que se hacían numerosos refugiados somalíes.

“No pude encontrar trabajo y dependía, al igual que mi familia, de la ayuda humanitaria. Todo lo que podía hacer en ese momento era esperar a que llegaran días mejores”, recuerda.

NUEVA ESPERANZA

Las cosas comenzaron a cambiar en 2013, cuando otros refugiados le hablaron de un proyecto que se había puesto en marcha en Baidoa para ayudar a los refugiados somalíes que regresaban a su país en busca de una solución que les permitiera reorganizar allí su vida a largo plazo. El objetivo del proyecto era proporcionar medios de subsistencia sostenibles basados en subvenciones y en trabajo remunerado.

Cuando Mohamud oyó hablar de ello, inmediatamente decidió regresar a su ciudad natal. La familia se volvió a asentar en Baidoa. Al principio les resultó difícil, pero su situación mejoró paulatinamente.

A comienzos de 2015, se escogió a Mohamud para ser uno de los beneficiarios del proyecto de la OIT destinado a la búsqueda de soluciones sostenibles para refugiados somalíes retornados, sobre la base de programas de repatriación, asistencia y promoción de medios de subsistencia sostenibles.

Se proporcionaron formadores especializados. Los participantes recibieron formación en creación y gestión de empresas. Las sesiones formativas se impartieron en somalí. El objetivo del programa era proporcionar a los retornados somalíes formación básica en materia de gestión y administración empresariales, basada en las herramientas de la OIT “Conozca su negocio” y “Ponga en marcha su negocio”. La iniciativa estuvo orientada al establecimiento de las condiciones necesarias para brindar a los retornados

FORTALECIMIENTO DE LA RESILIENCIA Y DE LA AUTONOMÍA EN YEMEN

Yemen se ha visto afectado por un conflicto interno que ha costado la vida a miles de personas y ha perjudicado sustancialmente a su economía. En diciembre de 2015 la OIT puso en marcha un proyecto de 3 años de duración junto con la Unión Europea y otros organismos de las Naciones Unidas (el PNUD, la FAO y el PMA).

El proyecto, titulado “Fortalecimiento de la resiliencia y de la autonomía en las comunidades yemeníes afectadas por la crisis”, tiene como objetivo ayudar a los yemeníes a afrontar las crisis económicas, aumentar la cohesión social y reforzar las instituciones locales.

“Este programa constituye un avance decisivo en los esfuerzos de reconstrucción que se desplegarán en Yemen en los próximos años, con objeto de hacer hincapié en la restauración de bienes y en la recuperación de medios de subsistencia y del trabajo decente”, afirma Patrick Daru, coordinador de la OIT. “La gran capacidad de la población yemení para recuperarse del conflicto y reconstruir su vida contribuirá a ello. El programa también ayudará a preservar los esfuerzos en aras de la paz”, añade. El programa será implantado por el Ministerio de Planificación y Cooperación Internacional en cuatro gobernaciones.

Su financiación corre a cargo de la Unión Europea, con un presupuesto total de 34,8 millones de euros, y cuenta con la colaboración de los organismos de las Naciones Unidas participantes.

y a sus comunidades acceso a sus necesidades básicas y restablecer sus medios de subsistencia de forma digna.

APLICACIÓN DE COMPETENCIAS

Mohamud se mostró muy interesado en adquirir nuevas competencias y pronto decidió el tipo de negocio que quería poner en marcha. Tras el período de formación participó en un concurso de elaboración de planes de negocio y se le ofreció la posibilidad de aplicar sus nuevas competencias. Fue uno de los ganadores del concurso. Su familia mostró una enorme satisfacción por sus avances. Se le concedieron 14 días de formación en gestión financiera y 500 USD en efectivo para iniciar su negocio.

No obstante, antes de invertir su dinero, analizó el mercado local a fin de determinar el mejor lugar para establecer un pequeño negocio sin la competencia de otras tiendas similares.

Después de llevar a cabo un exhaustivo análisis del mercado local, Mohamud tomó una decisión. Abrió una pequeña tienda de productos básicos como dulces, azúcar y aceite de cocina en Baidoa. Actualmente es el orgulloso padre de 6 hijos (4 niñas y 2 niños).

“Deseo que este negocio me permita educar a mis hijos, proporcionarles mejores servicios sanitarios y pagar su alimentación diaria; espero que Dios me ayude en ello”, concluye Mohamud con una sonrisa.

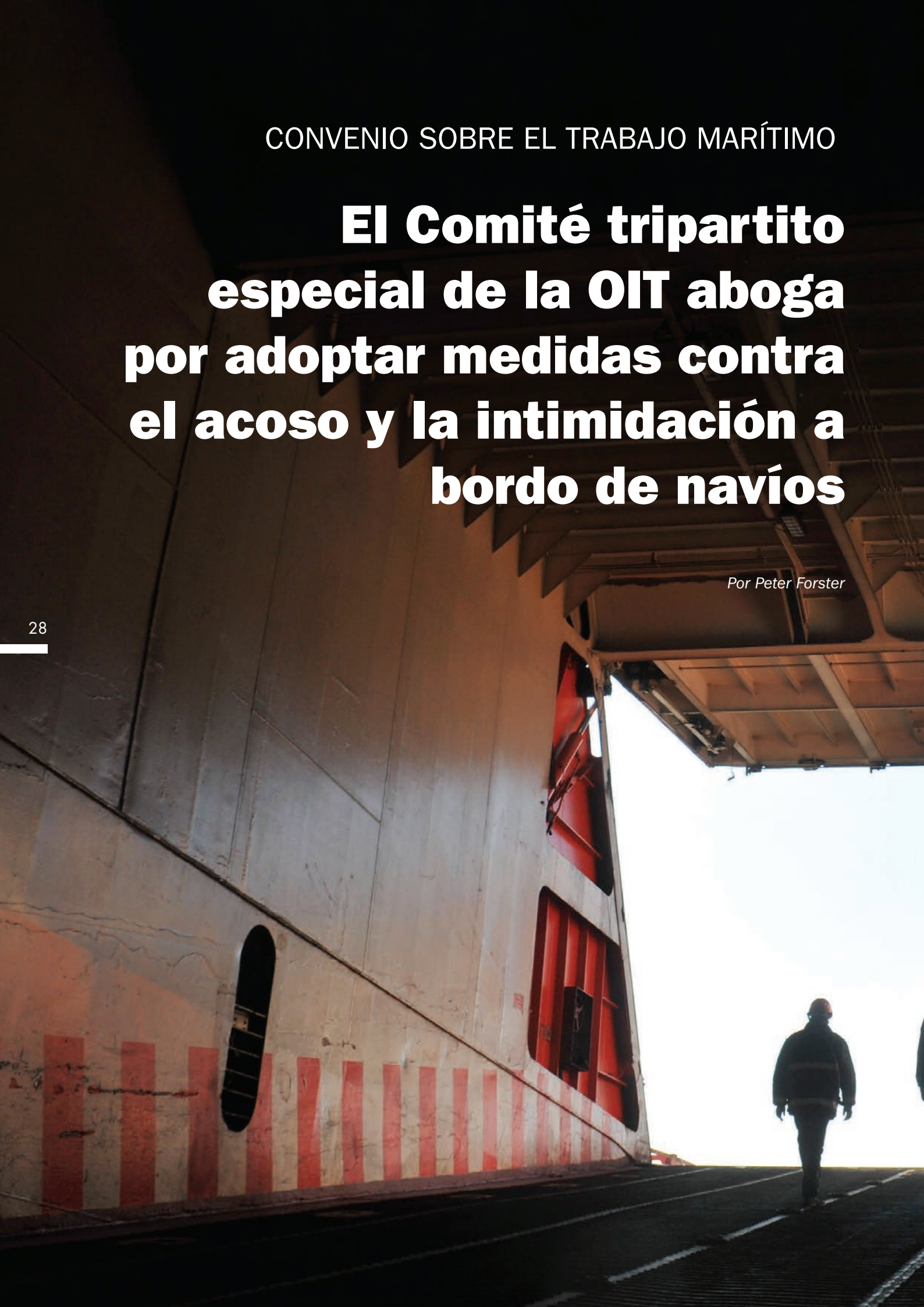


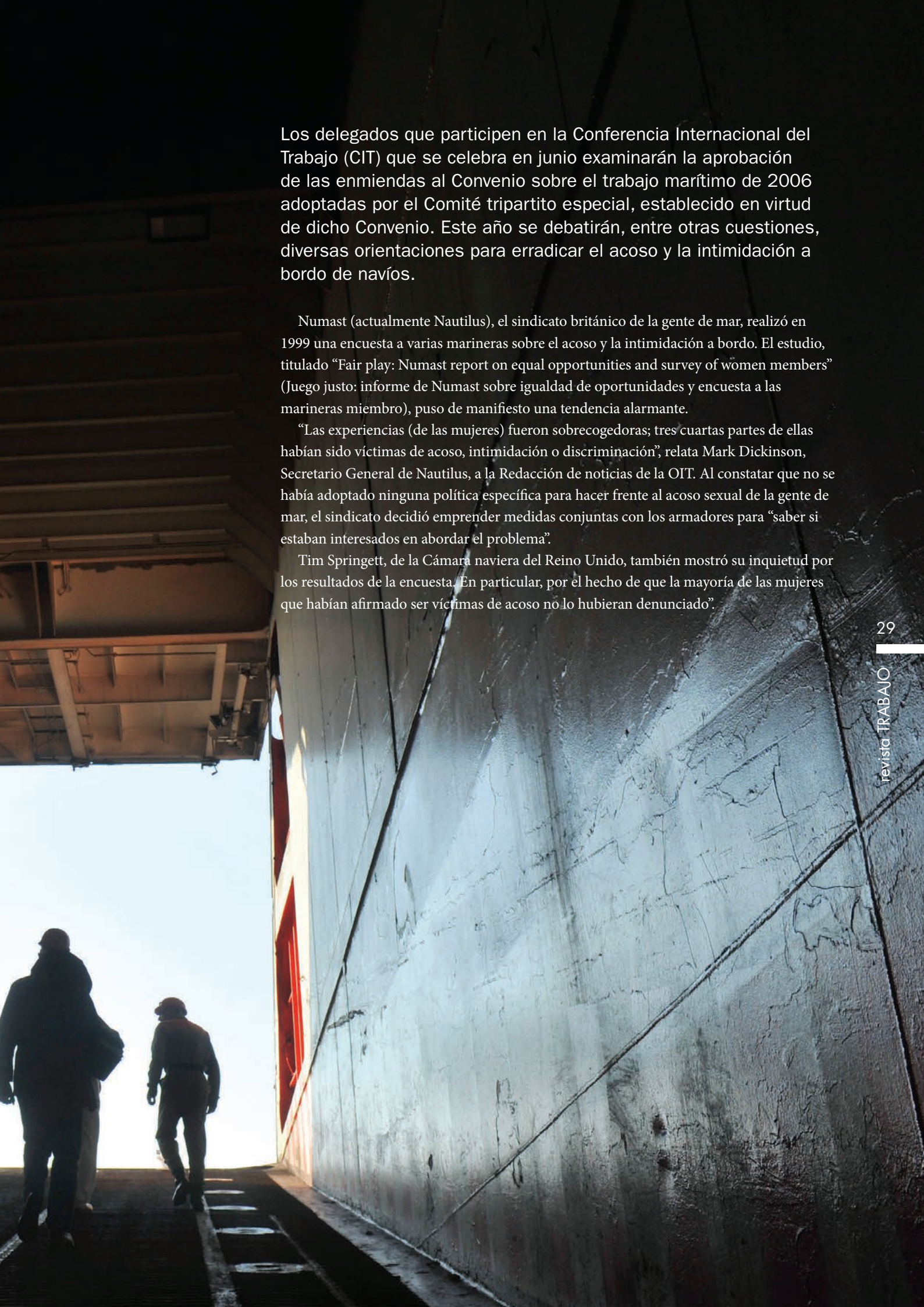
■
Una niña recogiendo agua en
Bini Hoseish (Yemen)
Foto: L. Uhlenhaut, OIT

CONVENIO SOBRE EL TRABAJO MARÍTIMO

El Comité tripartito especial de la OIT aboga por adoptar medidas contra el acoso y la intimidación a bordo de navíos

Por Peter Forster





Los delegados que participen en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) que se celebra en junio examinarán la aprobación de las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 adoptadas por el Comité tripartito especial, establecido en virtud de dicho Convenio. Este año se debatirán, entre otras cuestiones, diversas orientaciones para erradicar el acoso y la intimidación a bordo de navíos.

Numast (actualmente Nautilus), el sindicato británico de la gente de mar, realizó en 1999 una encuesta a varias marineras sobre el acoso y la intimidación a bordo. El estudio, titulado “Fair play: Numast report on equal opportunities and survey of women members” (Juego justo: informe de Numast sobre igualdad de oportunidades y encuesta a las marineras miembro), puso de manifiesto una tendencia alarmante.

“Las experiencias (de las mujeres) fueron sobrecogedoras; tres cuartas partes de ellas habían sido víctimas de acoso, intimidación o discriminación”, relata Mark Dickinson, Secretario General de Nautilus, a la Redacción de noticias de la OIT. Al constatar que no se había adoptado ninguna política específica para hacer frente al acoso sexual de la gente de mar, el sindicato decidió emprender medidas conjuntas con los armadores para “saber si estaban interesados en abordar el problema”.

Tim Springett, de la Cámara naviera del Reino Unido, también mostró su inquietud por los resultados de la encuesta. En particular, por el hecho de que la mayoría de las mujeres que habían afirmado ser víctimas de acoso no lo hubieran denunciado”.

La Cámara deseaba tomar parte activa. En opinión de Springett, el acoso era “algo que los empleadores debían abordar, a fin de evitar que la mitad de los empleados no desearan embarcar por temor al trato que podrían recibir”.

El sindicato y la cámara naviera elaboraron conjuntamente varias directrices y encargaron la realización, con la colaboración de la Unión Europea, de un programa de formación, un folleto informativo y un vídeo de concienciación. En 2004 se presentaron las directrices a la gente de mar a través de navieras y sindicatos europeos. En los años sucesivos se perfeccionó el programa, se tradujo a los 13 idiomas de los Estados Miembro y se difundió mediante el diálogo social para ampliar su alcance y repercusión entre los marinos europeos.

Posteriormente, en 2010, se produjo la sobrecogedora noticia de que una joven cadete sudafricana había muerto a raíz de un supuesto caso de acoso y violación a bordo de un buque registrado en el Reino Unido, frente a la costa de Croacia. Si bien las autoridades croatas determinaron que la causa de su muerte había sido un suicidio, las cadetes del navío y de otros buques alegaron que habían sido víctimas de un intenso acoso físico y psicológico.

En opinión de Dickinson, la noticia “nos recordó la cruda realidad del sector que era necesario afrontar, es decir, la de no haber realizado (completamente) nuestro trabajo y la obligación de redoblar nuestros esfuerzos”.

PASO AL PLANO INTERNACIONAL

Fue el momento oportuno para ampliar la campaña al plano internacional.

En enero de 2016, la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte y la Cámara Naviera Internacional contribuyeron a publicar diversas directrices para la erradicación del acoso y la intimidación a bordo de navíos. Simultáneamente, la gente de mar propuso una enmienda a las disposiciones del Convenio sobre el trabajo marítimo de 2006 (MLC, 2006) relativas a la seguridad y salud en el trabajo.

De todos los convenios suscritos por la OIT, el MLC de 2006 reviste especial importancia. Fue propuesto en 2001 por armadores y la gente de mar con objeto de abarcar en un único documento prácticamente todas las normas mínimas necesarias para garantizar unas condiciones de trabajo dignas a la gente de mar de todo el mundo. La OIT formalizó el MLC en 2006 y pasó a ser vinculante en 2013 al ratificarlo 30 países, a los que correspondía el 33 por ciento del arqueo mundial total (en abril de 2016 lo han ratificado 71 países, a los que corresponde más del 80% del arqueo bruto mundial).

El MLC, basado en procedimientos establecidos por la Organización Marítima Internacional (OMI) de las

Naciones Unidas, contiene disposiciones específicas para efectuar modificaciones o enmiendas. En el marco de ese proceso, un Comité Tripartito Especial (STC) se reúne periódicamente con objeto de llevar a cabo una “revisión constante” de la aplicación del Convenio de 2006.

En febrero de este año, la propuesta relativa al acoso y la intimidación fue una de las tres que se sometieron a dicho Comité para su examen.

Hans Cacdac, del Departamento de Trabajo y Empleo de Filipinas-Dirección de empleo en el extranjero, presentó a los delegados las graves consecuencias que tienen esas acciones para las tripulaciones de su país.

“Declaré en la reunión que el acoso y la intimidación a bordo de navíos estaba relacionada con un número, cada vez mayor, de muertes y suicidios inexplicables de marinos filipinos. Para nosotros, la principal prioridad es brindar protección a las tripulaciones”, afirmó Cacdac a la Redacción de noticias de la OIT.

Los gobiernos, los armadores y la gente de mar acordaron, previa deliberación, recomendar la enmienda de las directrices que figuran en la sección “Protección de la seguridad y la salud y prevención de accidentes” mediante el texto siguiente:

“Convendría asimismo tener en cuenta la versión más reciente de las Orientaciones sobre la erradicación del acoso y la intimidación a bordo de navíos publicadas conjuntamente por la Cámara Naviera Internacional y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte”.

ADOPCIÓN DE UNA DECISIÓN DEFINITIVA EN LA CIT

La enmienda adoptada se someterá a la Conferencia Internacional del Trabajo en junio para que vote su aprobación.

A raíz de la recomendación del Comité Tripartito Especial, Natalie Shaw, Directora de Asuntos Laborales de la Cámara Naviera Internacional, afirmó: “un buque hace las veces de hogar para la gente de mar, a menudo durante nueve meses consecutivos o más, y si se trabaja en un entorno en el que uno se siente acosado o intimidado, ese lugar de trabajo pasa a ser muy incómodo”.

Jon Whitlow, Secretario de las Secciones de gente de mar, pesca y navegación interior de la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte, señaló que la inclusión de la directriz en el MLC “será muy beneficiosa para la gente de mar porque, como varios gobiernos observaron durante el debate, la intimidación y el acoso pueden constituir un grave problema a bordo de los buques, algo que es necesario subsanar. Consideramos que es preciso implantar sistemas que permitan su erradicación y esperamos que esta medida de algún modo contribuya a lograrlo”.

Mauritania refuerza la lucha contra el trabajo forzoso

Según estimaciones recientes de la OIT, casi 21 millones de personas en todo el mundo son víctimas del trabajo forzoso. Con objeto de intensificar la lucha contra las formas modernas de esclavitud, en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2014 se adoptó un protocolo y una recomendación como complemento al Convenio (Nº 29) sobre el trabajo forzoso de 1930 y a los instrumentos internacionales existentes, para proporcionar orientaciones específicas sobre la adopción de medidas eficaces destinadas a la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso.

Posteriormente, la OIT puso en marcha su importante campaña “50 for Freedom” a fin de promover la ratificación del nuevo Protocolo. Hasta la fecha, el Protocolo ha sido ratificado por varios países, incluido Mauritania.



La revista *Trabajo* conversó con Hamoud Ould T'Feil Ould Bowbe, Director General de Trabajo de Mauritania, sobre la ratificación e implantación del Protocolo por su país.

¿Qué beneficios concretos brinda el Protocolo a Mauritania?

El Convenio Nº 29 estuvo profundamente marcado por el contexto colonial existente en el momento de su adopción en 1930. Contiene lo que se conoce como disposiciones transitorias, cuyo objetivo era establecer un marco normativo relativo al trabajo forzoso u obligatorio. A raíz de la decisión adoptada en 2004 por la 92ª Conferencia Internacional del Trabajo de excluir la Recomendación Nº 36 del corpus normativo de la OIT, en virtud del Protocolo al Convenio Nº 29 se confirma la supresión de esas disposiciones transitorias y se actualiza el Convenio Nº 29 mediante el establecimiento de medidas encaminadas a la prevención del trabajo forzoso y al fortalecimiento de la protección de los trabajadores.

El Protocolo prevé asimismo el acceso a mecanismos de reparación adecuados y eficaces, por ejemplo a través de medidas de compensación. Por otro lado, refuerza la cooperación internacional en la lucha contra el trabajo

forzoso u obligatorio, a la que mi país atribuye una gran importancia. El Protocolo también pone de relieve el papel fundamental desempeñado por los empleadores y los trabajadores en la lucha contra el trabajo forzoso. Todos estos mecanismos están en consonancia con la legislación laboral nacional de Mauritania, que cuenta con el respaldo político de las más altas autoridades del país.

Prueba de ello es la inclusión en el programa electoral del presidente Mohamed Ould Abdel Aziz de todas las cuestiones relacionadas con el desarrollo social, la preservación de los derechos de los trabajadores y la lucha contra todas las formas de arcaísmo.

La ratificación del Protocolo constituye un avance. Pero su aplicación es mucho más compleja. ¿Qué medidas tiene previsto adoptar el Gobierno para aplicar el citado Protocolo?

La cuestión relativa al trabajo decente es una de las prioridades del Gobierno. En 2012 comenzamos a aplicar, con la ayuda de la OIT, un Programa Nacional de Trabajo Decente; también participamos actualmente en numerosos proyectos cuyo objetivo es contribuir a poner fin definitivamente a las prácticas de esclavitud, y naturalmente, a sus efectos. Estos esfuerzos titánicos se



verán reforzados cuando las disposiciones del Protocolo de 2014, que nuestro país acaba de ratificar, se armonicen con nuestra legislación nacional.

También hemos puesto en marcha un proceso, que se encuentra en una fase muy avanzada, para reflexionar acerca de otras iniciativas que pueden ser útiles para pasar esta oscura página, que encarna, por desgracia, un legado de nuestra historia y de la de muchos otros pueblos, en particular en nuestro continente. No es necesario afirmar que el Protocolo servirá para fortalecer y complementar el marco legislativo destinado a penalizar la esclavitud, o cualquier otra práctica similar de trabajo forzoso, en particular mediante la promoción de los derechos pertinentes, la información facilitada al público y las actividades de concienciación para las personas en riesgo, incluidos los menores y los empleadores, y por medio de la intensificación de las actividades de formación para que los profesionales puedan identificar y proteger a las víctimas. Cabe señalar que la *fatwa* emitida por la Asociación de Ulemas de Mauritania ha contribuido sustancialmente a dichos esfuerzos.

¿Qué importancia reviste el Proyecto BRIDGE de la OIT en la lucha contra la esclavitud en Mauritania?

El proyecto “Bridge” de la OIT tiene lugar en un momento muy oportuno, puesto que complementa las principales iniciativas llevadas a cabo para combatir el trabajo forzoso, como he reseñado anteriormente. El proyecto hará hincapié en las prioridades establecidas por el Gobierno, especialmente el fortalecimiento de la

capacidad de todas las partes a las que se ha encomendado la aplicación de la Ley N° 2015-031, en virtud de la cual se tipifica la esclavitud como delito y se penalizan las prácticas esclavistas.

El proyecto contribuirá especialmente a refrendar un cambio legislativo, crear capacidad institucional, desplegar esfuerzos que faciliten un conocimiento más cabal de las consecuencias de la esclavitud y aumentar la sensibilización al respecto, actividades que tanta importancia revisten para cambiar mentalidades y brindar apoyo a las víctimas.

DEL PROTOCOLO A LA PRÁCTICA: UN “PUENTE” PARA ADOPTAR MEDIDAS INTERNACIONALES FRENTE AL TRABAJO FORZOSO

Mauritania es asimismo un país piloto en el marco del proyecto “Bridge”, cuyo objetivo es fortalecer la capacidad de los ministerios y de las partes interesadas pertinentes a fin de formular, aplicar y supervisar las políticas y los planes de acción a nivel nacional en relación con el trabajo forzoso, y crear la capacidad necesaria para facilitar el cumplimiento de la ley y respaldar las campañas de concienciación pública con objeto de hacer frente a todas las formas de trabajo forzoso. Estas actividades se desarrollan en el marco de un proyecto de cuatro años de duración financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos.



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Transformación del empleo para erradicar la pobreza

OIT, Ginebra, 2016

El informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2016” pone de manifiesto que el trabajo decente es esencial para lograr un desarrollo sostenible y reducir la pobreza. El trabajo decente puede contribuir a superar las dificultades que debe afrontar el mundo del trabajo de tres maneras, a saber, mediante la integración en el mercado de trabajo de grupos tradicionalmente

marginados y la mitigación de las consecuencias negativas de la baja productividad a través de políticas e instituciones del mercado de trabajo eficaces; el fomento del crecimiento económico mediante el reforzamiento de la protección social, los salarios mínimos y los mecanismos de estabilización automática; y la promoción del desarrollo inclusivo mediante el fortalecimiento de las normas fundamentales del trabajo y de los derechos laborales, esenciales para hacer frente a la disminución del índice de participación del trabajo en los ingresos y reducir las desigualdades. El informe subraya la importancia del conjunto adecuado de políticas económicas, de mercado de trabajo y sociales que dan lugar a un entorno propicio para optimizar los efectos del crecimiento económico en la reducción de la pobreza.

ISBN 978-92-2-130387-9

40 CHF; 40 USD; 26 £; 32 EUR



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2016

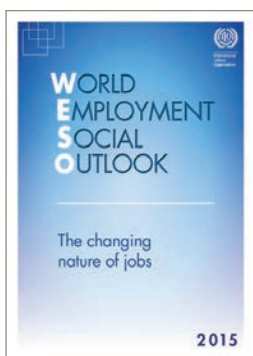
OIT, Ginebra, 2016

En el informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2016” se proporcionan estimaciones recientes a escalas mundial y regional sobre el empleo y el desempleo, el empleo sectorial, el trabajo vulnerable, la productividad laboral, el trabajo informal y la pobreza en el trabajo. Sobre la base de los datos disponibles más recientes, en el informe se examinan las tendencias subyacentes y los avances cíclicos asociados a cambios económicos, políticos y sociales, y se presenta la tendencia a corto y medio plazo de las variables clave del mercado laboral. Se presta especial atención a los cambios en las pautas evolutivas de los mercados financieros y a sus repercusiones en la volatilidad laboral, la creación de empleo y el aumento de ingresos.

ISBN 978-92-2-129632-4

(resumen en español)

20 CHF; 20 USD; 14 £; 16 EUR



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo, 2015: El empleo en plena mutación

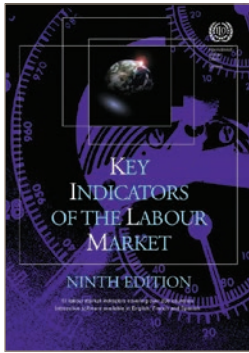
OIT, Ginebra, 2015

Este informe, elaborado en 2015, abarca tanto las economías avanzadas como las emergentes y en desarrollo, y aborda el aumento significativo de las nuevas formas de trabajo (incluido el empleo temporal, el ocasional y el realizado a tiempo parcial), así como la desaparición paulatina de la relación laboral tradicional basada en un empleo de jornada completa y duración indeterminada. En el informe se examinan las repercusiones de esas formas de trabajo emergentes en la productividad y la desigualdad de ingresos, así como las políticas que deben aplicarse para fomentar la creación de empleo y mitigar el riesgo de aumento de la inseguridad en el trabajo. También se analizan las funciones que desempeñan la protección social, las reglamentaciones laborales y las cadenas mundiales de suministro.

ISBN 978-92-2-129263-0

(resumen en español)

40 CHF; 40 USD; 26 £; 32 EUR



Indicadores clave del mercado de trabajo (ICMT), novena edición

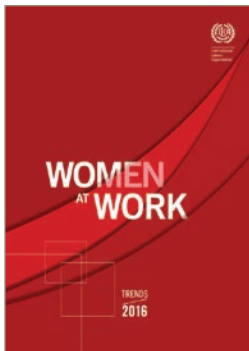
OIT, Ginebra, 2016

Los ICMT constituyen un instrumento de investigación polivalente cuyo objetivo es facilitar el acceso a la información sobre el mercado de trabajo, incluido su análisis. Proporcionan datos relativos a más de 200 países obtenidos a través de repositorios de datos internacionales y fuentes estadísticas regionales o nacionales. A través de su programa informático interactivo y módulo complementario en Excel, los ICMT simplifican y facilitan la búsqueda y el análisis de información sobre el mercado de trabajo. En esta publicación se sintetizan los resultados y las definiciones de los indicadores, así como la información pormenorizada relativa a los 36 cuadros de datos que se facilitan gratuitamente en línea.

ISBN 978-92-2-130121-9

(resumen en español)

30 CHF; 30 USD; 20 GBP; 28 EUR



Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016

OIT, Ginebra, 2016

En el informe “Las mujeres en el trabajo: tendencias 2016” se analiza la situación actual de las mujeres en el mercado laboral y su evolución en los últimos 20 años. También se examinan las tendencias y las deficiencias del mercado de trabajo a escalas mundial y regional, se presenta un análisis en profundidad de las brechas de género en lo concerniente a la calidad del trabajo, y se analizan los principales factores políticos que determinan las transformaciones que obedecen a cuestiones de género. Los debates y sus correspondientes recomendaciones hacen hincapié en tres aspectos principales, a saber, la segregación sectorial y laboral, la brecha salarial de género, y las lagunas políticas existentes para facilitar la conciliación de la vida laboral y la familiar.

ISBN 978-92-2-130795-2

(resumen en español)

25 CHF; 25 USD; 17 £, 22 EUR



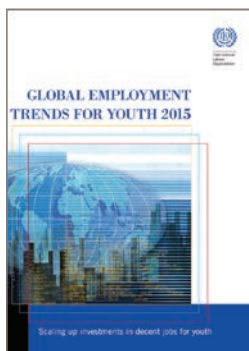
Informe mundial de 2015 sobre el trabajo infantil: Allancar el camino hacia el trabajo decente para los jóvenes

OIT, Ginebra, 2015

El segundo Informe mundial sobre el trabajo infantil pone de relieve los estrechos vínculos que existen entre el trabajo infantil y el empleo juvenil, y la consecuente necesidad de adoptar enfoques políticos comunes al respecto. El Informe presenta datos empíricos sobre cómo el trabajo infantil y una educación deficiente pueden contribuir a aumentar la vulnerabilidad de los jóvenes y sus dificultades para encontrar un empleo adecuado. Dichos datos incluyen los resultados del programa de la OIT “Encuestas sobre la transición de la escuela al trabajo” (ETET), un esfuerzo de recopilación de datos sin precedentes que abarca 28 países de bajos y medianos ingresos.

ISBN 978-92-2-129689-8

30 CHF; 30 USD; 20 £; 25 EUR



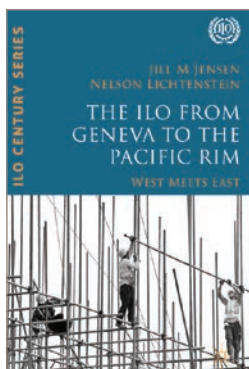
Tendencias mundiales del empleo juvenil 2015: Promover la inversión en empleos decentes para los jóvenes

OIT, Ginebra, 2015

En este informe se proporciona información reciente sobre los indicadores y las tendencias clave del mercado laboral juvenil, especialmente sobre la continua inestabilidad del mercado laboral y los aspectos estructurales de los mercados de trabajo juvenil. Se presentan asimismo conclusiones útiles sobre las “medidas eficaces” relativas al empleo juvenil y las prácticas emergentes en el plano político. Ello debería contribuir a orientar futuras inversiones en el ámbito del empleo juvenil, habida cuenta de la prioridad que siguen atribuyendo los países a los jóvenes en sus programas políticos nacionales.

ISBN 978-92-2-330108-8

20 CHF; 20 USD; 14 £; 16 EUR



The ILO from Geneva to the Pacific Rim: West meets East

Editado por Jill M. Jensen y Nelson Lichtenstein
 OIT/Palgrave Macmillan, Ginebra/Basingstoke, 2016

El crecimiento exponencial registrado en Asia Oriental y la consolidación de la importancia de América Central y de México han desplazado del Atlántico Norte a la costa del Pacífico el centro mundial de las exportaciones de productos manufacturados. Esta obra reúne aportaciones inéditas en las que se analiza cómo la Organización Internacional del Trabajo ha contribuido a una serie de ideas y prácticas, tanto en el pasado como en la actualidad, de índole transnacional o relativas a un país específico, con objeto de fomentar la reforma social y económica en esta vasta región. Se ha publicado conjuntamente con Palgrave Macmillan en el marco de la serie de publicaciones sobre el Centenario de la OIT.

ISBN 978-92-2-129648-5
 90 CHF; 90 USD; 60 £; 85 EUR



El trabajo decente en las cadenas mundiales de valor

Boletín Internacional de Investigación Sindical, Volumen 7, Números 1/2

En este número doble del Boletín Internacional de Investigación Sindical se abordan las causas de la distribución desigual de la riqueza en las cadenas mundiales de valor y se analizan los mecanismos más eficientes para garantizar una mejor distribución de la enorme riqueza que generan dichas cadenas.

ISBN 978-92-2-129650-8 ISSN 2076-9806
 45 CHF; 45 USD; 32 £; 40 EUR

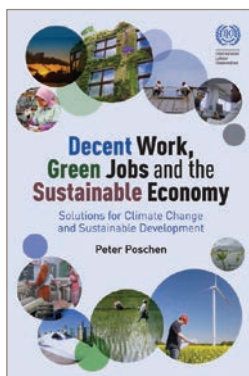


Medidas eficaces: Políticas activas que inciden en el mercado laboral en América Latina y la Región del Caribe

OIT, Ginebra, 2016

Las políticas activas que inciden en el mercado laboral pueden desempeñar un papel muy importante mediante la mejora de la capacidad de inserción laboral de los trabajadores, lo que contribuye de forma directa o indirecta a la creación de empleo productivo. Varios países latinoamericanos han aprobado esta reorientación política, lo que ha dado lugar a un marcado aumento del gasto público en los últimos dos decenios a través de esas políticas que hacen hincapié en el mercado laboral. En este nuevo informe, que forma parte de la serie de estudios sobre crecimiento equitativo, se analizan los resultados de la revisión sistemática de los datos existentes sobre dichas políticas en la región y se extraen nuevas conclusiones sobre aquellas que son realmente eficaces, en particular en lo concerniente a las políticas aplicadas en Argentina, Colombia y Perú.

ISBN 978-92-2-130379-4
 30 CHF; 30 USD; 20 £; 25 EUR



Trabajo decente, empleos verdes y economía sostenible: Soluciones para hacer frente al cambio climático y fomentar el desarrollo sostenible

Peter Poschen
 OIT/Greenleaf, Ginebra/Sheffield, 2015

En la presente obra se sostiene que el trabajo que contribuye a la protección medioambiental y a la reducción de la huella de carbono de la humanidad, es decir, el empleo verde, puede constituir un motor económico fundamental a medida que el mundo comienza a fomentar, con resultados futuros inciertos, una economía mundial sostenible con bajas emisiones de carbono. Si bien cabe obtener resultados positivos, éstos requieren una comprensión cabal de las oportunidades y los retos, así como de las políticas específicas de cada país que abarcan aspectos medioambientales, sociales y de trabajo digno, a fin de garantizar un proceso de transición armonioso y equitativo. La obra se ha publicado conjuntamente con Greenleaf Publishing.

ISBN 978-92-2-129638-6
 35 CHF; 35 USD; 25 £; 30 EUR

Únete a la lucha contra la esclavitud moderna



50forfreedom

www.50forfreedom.org



21 millones de
personas víctimas
de trabajo forzoso