

2019
Especial
del Centenario

TRABAJO

La revista de la OIT



Organización
Internacional
del Trabajo

100
1919-2019

100 años de la OIT



PROMOCIÓN DE LA PAZ
Y DE LA JUSTICIA SOCIAL



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

COLABORADORES

Jonas Bausch, Seydina Alioune Diallo, Alejandro Iturrizaga, Jean-Luc Martinage,
Asmaa Rezk, Minette Rimando y Hans von Rohland

DISEÑO

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

Portada: Marcel Crozet, OIT



© Marcel Crozet/OIT

Celebrando el centenario: el logotipo de la OIT proyectado en el edificio de la sede

Bienvenidos

La conmemoración del centenario de la OIT brinda la oportunidad de reflexionar acerca de sus logros, la forma en que tuvieron lugar y los retos y las oportunidades que depara el futuro. El mandato de la OIT de promover desde su fundación el trabajo decente, así como la mejora de las condiciones laborales y de la vida de todos los trabajadores, ha sido primordial en contextos históricos clave, en particular durante la Gran Depresión, los procesos de descolonización, el establecimiento de Solidaridad en Polonia y la victoria frente al *apartheid* en Sudáfrica. Posteriormente la Organización subrayó la necesidad de hacer hincapié en los aspectos sociales de la globalización, y actualmente orienta su mandato a la superación del reto que plantea forjar un futuro del trabajo con justicia social en todo el mundo.

En la presente edición de la revista *Trabajo* relativa al centenario de la OIT se presentan varios hitos referentes a la historia de la OIT, en particular sus esfuerzos encaminados a promover la justicia social como fundamento de la paz en todo el mundo.

En los artículos de la revista se abordan diversas dificultades y oportunidades asociadas al trabajo decente en todo el mundo.

En el artículo principal, *Relato sobre dos minas*, se pone de manifiesto que algunas de esas dificultades son similares en los países industrializados y en los países en desarrollo, pese a las marcadas diferencias que existen entre ellos.

La creación de empleo juvenil en África constituye el principal reto, como revela nuestro relato sobre Egipto. La economía informal es uno de los problemas más acuciantes en dicho continente, al igual que en América Latina. En un artículo sobre Perú analizamos un proyecto cuyo objetivo es promover la formalización laboral en el sector textil del país.

En el artículo *Quién cuidará de nosotros* se aborda la presión demográfica que afrontan Alemania y Japón, entre otros países, y se proponen posibles soluciones para dar una respuesta eficaz a ese problema, en particular la utilización de robots, o el fomento de la migración. En otro artículo sobre Mauritania se examinan el fenómeno del cambio climático y la creación de empleos verdes en los países menos adelantados.

Por último, analizamos varias alternativas para sentar las bases de un futuro sin violencia en el ámbito laboral. Al tiempo que la OIT elabora nuevas normas de carácter trascendental para hacer frente a la violencia y al acoso en el trabajo, en nuestro artículo sobre Haití se presentan las medidas adoptadas en el marco de un programa implantado en Haití para erradicar ese problema.

Hans von Rohland

Editor de la revista *Trabajo*



© Marcel Crozet/OIT



100
1919-2019
**JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE**

Índice



© Marcel Crozet/OIT

6

Editorial del Sr. Guy Ryder,
Director General de la OIT:
Un futuro del trabajo en el
que las personas sean el
aspecto prioritario



© Archivo OIT

7

Los primeros 100 años

- Etapas clave en la historia
de la OIT y del mundo



© Universität Siegen

46

Atención a personas
mayores en Alemania:
¿quién cuidará de nosotros?



© Gianfranco Fiorini/OIT

50

Formalización laboral en el
sector textil de Perú



© Seydina Alione Diallo

REPORTAJE FOTOGRÁFICO

Promoción de un futuro verde en Mauritania, tanto en tierra como en el mar

37



© Marcel Crozet/OIT

26

Los primeros 100 años

- Relato sobre dos minas
- Un futuro con empleo. La automatización industrial en Suecia
- Minería para el pueblo en Filipinas



© Marcel Crozet/OIT

52

Un futuro sin violencia

- Elaboración de normas trascendentales para hacer frente a la violencia y al acoso en el trabajo
- Promoción de medidas en el marco del Programa *Better Work* para hacer frente al acoso sexual en Haití



© OIT DJEP

44

Empleos para jóvenes en Egipto



57

MEDIATECA



Un futuro del trabajo en el que las personas sean el aspecto prioritario

Por Guy Ryder,
Director General de la OIT

© Marcel Crozet/OIT

El Director General de la OIT, Guy Ryder, en el lanzamiento del informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo

6

EDITORIAL

La OIT conmemora su centenario este año, tras llevar a cabo una formidable labor a lo largo de 100 años refrendada por la determinación conjunta de gobiernos, trabajadores y empleadores de promover la causa de la justicia social y fomentar el trabajo decente.

Ello brinda la ocasión ideal para rememorar nuestros numerosos logros. Solo hay que pensar en cómo sería nuestra vida si no se hubiera limitado la cantidad de horas durante las que trabajamos, no dispusiéramos de fines de semana, o las mujeres embarazadas no tuvieran ningún tipo de cobertura social. Cabe considerar asimismo la enorme repercusión que han tenido las normas internacionales aprobadas por la OIT en la lucha contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil.

Podrían citarse muchos ejemplos más. Algunos de ellos se destacan en la presente edición de la revista *Trabajo* relativa al Centenario.

Sin embargo, no es el momento para la complacencia.

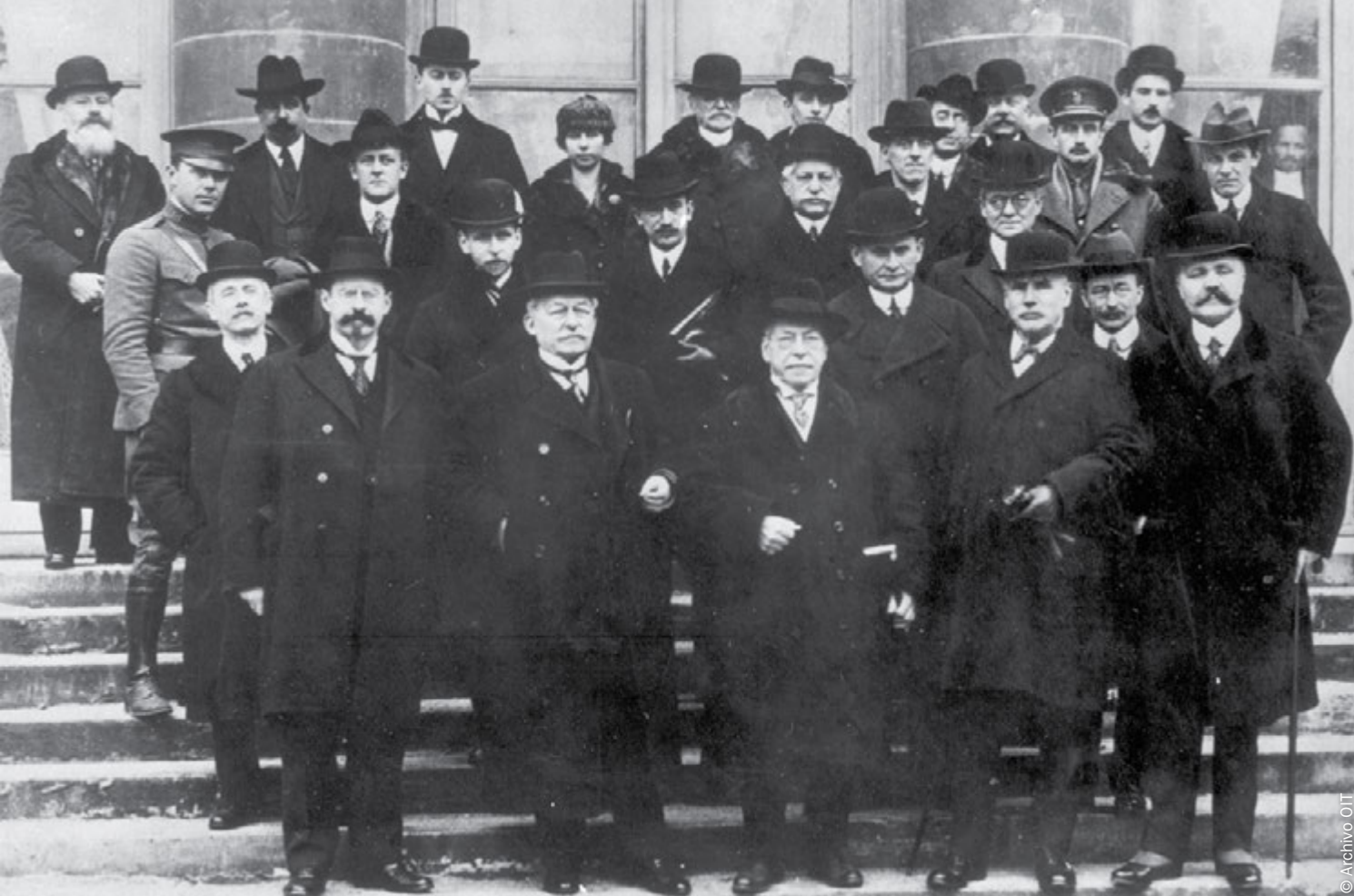
El mundo del trabajo está sujeto a transformaciones cuyo alcance y ritmo de avance no tienen parangón, a raíz de las innovaciones tecnológicas, la variación demográfica y el cambio climático. Cabe esperar que en algunos sectores se pierdan puestos de trabajo, pero que en otros se cree empleo. A todos nos compete afrontar esos retos y aprovechar las oportunidades que surjan. Y debemos hacerlo plenamente convencidos de que el futuro del trabajo no está condicionado de antemano.

Nuestra labor se rige por los principios fundamentales de la OIT, en virtud de los cuales se establece que no puede haber paz sin justicia social, que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso constante y que la pobreza en cualquier lugar del mundo constituye una amenaza para la prosperidad de todos.

Todo ello se pone de manifiesto en el importante informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, tema que será objeto de debate en la 108ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que tendrá lugar en junio de 2019.

Con objeto de facilitar los avances y sentar las bases de un futuro justo sostenible, es necesario invertir en las personas. Ello conlleva invertir en la creación de empleo, en el desarrollo de competencias y en la implantación de programas de protección social, así como en las instituciones relativas al mercado laboral.

No debemos ser meros observadores pasivos, sino promotores del cambio, como lo hemos sido a lo largo de nuestros 100 años de historia.



© Archivo OIT

La Comisión de Legislación Internacional del Trabajo se reúne en 1919, durante la Conferencia de Paz de París

Los primeros 100 AÑOS

Al concluir la Primera Guerra Mundial, muchos países tuvieron que hacer frente a una situación de inestabilidad cada vez mayor, en un contexto de degradación de las condiciones laborales. El trabajo constituía la principal inquietud de la población y del poder político. La Organización Internacional del Trabajo se fundó en el marco del Tratado de Versalles, con objeto de subsanar cuestiones de índole laboral y, al hacerlo, contribuir a promover la paz fundamentada en la justicia social.

Si bien la lista de acontecimientos enumerados a continuación, que marcaron 100 años de historia de la OIT, no es exhaustiva, ofrece una visión general de la respuesta que ha dado la Organización a los retos, con frecuencia complejos, que ha debido afrontar desde su fundación.

1919: SE SIENTAN LAS BASES DE LAS FUTURAS CONDICIONES DE TRABAJO

Los primeros años de la OIT se vieron marcados por la extraordinaria labor de su primer Director, el Sr. Albert Thomas, de su Secretaría, que fomentó el diálogo con ministros de trabajo, y de la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que se desplegó gran actividad.

En octubre de 1919 se celebró la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en un contexto de esperanza y expectativas. Sus delegados, reunidos en Washington D.C., iban a impulsar diversas iniciativas, establecidas en el Tratado de Versalles, referentes al mundo del trabajo. Al clausurarse la Conferencia un mes más tarde, el 29 de noviembre, se habían aprobado seis Convenios, seis Recomendaciones y 19 Resoluciones.

El primer Convenio de la OIT trataba de la regulación de las horas de trabajo, una de las inquietudes que subyacían desde hacía mucho tiempo en materia de legislación laboral. En virtud del Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1), se estableció la jornada de ocho horas y la semana de 48 horas en el plano laboral. La estipulación de la cantidad de horas de trabajo siguió figurando en el programa de la OIT durante los decenios de 1920 y 1930.

En la actualidad, las normas de la OIT sobre horario de trabajo permiten establecer el marco relativo a la reglamentación de las horas de trabajo, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales. Esos instrumentos redundaron en la mejora de las condiciones de trabajo, que su vez contribuyó a aumentar la productividad económica.

EN RECUERDO DE ALBERT THOMAS

El Sr. Albert Thomas, primer Director de la OIT (1919-32), “se identificó plenamente con la labor de la Oficina. La justicia social, objetivo fundacional de la OIT, orientó su labor y constituyó la principal motivación de su vida”. Este es el testimonio del Sr. Edward J. Phelan, que colaboró estrechamente con el Sr. Albert Thomas desde 1920 y que posteriormente lo sucedería en calidad de Director General.

El Sr. Albert Thomas desarrolló una destacada y eminente trayectoria profesional en Francia como periodista, político, ministro de gobierno y embajador. Su elección en 1919 para desempeñar el cargo de Director de la OIT fue inesperada. Desde el primer día “se dedicó íntegramente a su nueva obra... En pocos años logró establecer, mediante un pequeño grupo de funcionarios alojados en una residencia privada en Londres en 1920, una institución de alcance mundial...”.

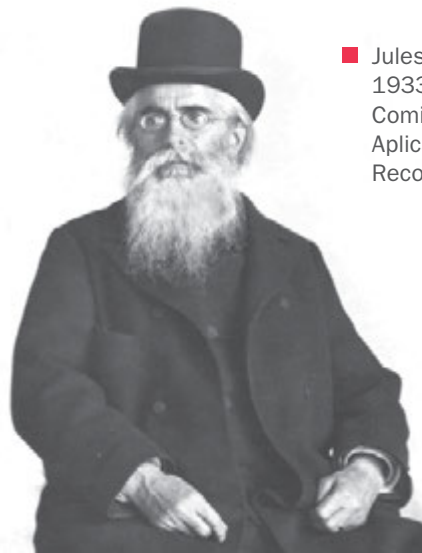
De los relatos de las personas que tuvieron ocasión de conocerle se desprende claramente que la personalidad del Sr. Thomas desempeñó un papel primordial en los logros de la OIT a lo largo de su primer decenio de existencia.

El Sr. Atul Chatterjee, a la sazón Presidente del Consejo de Administración, señaló: “Fue uno de los mayores estadistas mundiales de su tiempo...; su visión y vehemencia no solo abarcaban los ideales de justicia social... sino la causa más amplia de la buena voluntad y del entendimiento entre naciones... Podía realizar el trabajo de varias personas”. Sus intereses no tenían límite. Fue un orador eficaz y convincente. Su dinamismo y agudeza estaban a la par de su gran memoria. Fue un magnífico organizador, y aún más destacado fue su poder de iniciativa y de liderazgo”.

El Sr. Albert Thomas falleció en 1932. Su sucesor, el Sr. Harold Butler, afirmó en su alocución a la Conferencia Internacional del Trabajo de 1933 que “la mejora de las condiciones sociales, el respeto de los derechos humanos a nivel individual y el fomento de la justicia social constituyeron la base de la tradición que nos legó...; el mejor homenaje que podemos rendir a su labor es preservar y fortalecer esa tradición”.



■ 1923 Retrato de Albert Thomas



■ Jules Gautier, en 1933, Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones

© Archivo OIT

El Director General de la OIT, Guy Ryder, en la sesión de apertura de la 107ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 28 de mayo, 2018

1926: REFERENTE EN MATERIA DE JUSTICIA SOCIAL

Las normas internacionales del trabajo de la OIT pronto constituyeron un referente en materia de justicia social. En 1926 se refrendaron en el marco de un sistema de supervisión internacional con objeto de ayudar a los países a aplicar los Convenios ratificados. En 1926 se estableció una Comisión de Expertos Independientes para examinar los informes de los gobiernos y presentar anualmente a la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) sus propias conclusiones sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

En la actualidad, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones está integrada por 20 eminentes juristas que designa el Consejo de Administración de la OIT por un período de tres años. La función de dicha Comisión es llevar a cabo una evaluación técnica imparcial del estado de aplicación de las normas internacionales del trabajo. Los informes de la Comisión de Expertos y de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia están disponibles públicamente, también a través de Internet.

La OIT lleva a cabo una amplia labor de asistencia técnica, a petición de los Estados miembros, con el fin de redactar y revisar legislaciones a escala nacional que se ajusten a las normas internacionales del trabajo.

1929-1932: PROMOCIÓN DE UN “NUEVO ACUERDO” EN LA ECONOMÍA MUNDIAL PARA SUPERAR LA GRAN DEPRESIÓN

A comienzos del decenio de 1930, la Organización contribuyó a los esfuerzos desplegados para superar la Gran Depresión, el problema más acuciante de la época. La crisis económica mundial que comenzó en 1929 provocó en un breve plazo de tiempo desempleo generalizado en muchos países, cuyo alcance rebasó ampliamente la capacidad económica mundial para gestionar la gran cantidad de personas sin trabajo mediante seguros de desempleo.

La OIT constató la necesidad de ampliar su visión relativa a la justicia social mediante la inclusión de la



promoción de las políticas de empleo en su programa de acción. Ello contribuyó a impulsar la coordinación de los esfuerzos necesarios para propiciar la recuperación de la economía mundial.

En 1932, la CIT aprobó una resolución en virtud de la cual se abogaba por un programa integral de políticas monetarias, comerciales y de obras públicas con miras a superar la Gran Depresión. En el decenio de 1930 se fomentó la realización de obras públicas, en consonancia con el progresivo pensamiento de la época a favor de las políticas económicas y sociales.

En Estados Unidos, las políticas monetarias y fiscales convencionales que dieron lugar a la Gran Depresión se sustituyeron por el “New Deal” (nuevo acuerdo) del presidente Roosevelt.

1933: ALEMANIA SE RETIRA

En octubre de 1933, Alemania se retiró de la Sociedad de Naciones y de la OIT cuando la frágil democracia de dicho país llegó a su fin.

En junio de ese año, la delegación de la Alemania nacionalsocialista había abandonado prematuramente la Conferencia Internacional del Trabajo. Se había rechazado el intento de que el representante del frente obrero alemán de Hitler fuera designado legítimo representante de los trabajadores, en lugar de los sindicatos libres representados por el Sr. Wilhelm Leuschner, debido a la oposición del grupo de los trabajadores de la OIT.

El Sr. Leuschner era una persona audaz que se opuso al régimen nazi. Fue arrestado al regresar a Alemania y enviado a un campo de concentración. A raíz de la intervención del Director de la OIT, fue liberado en 1934. Sin embargo, finalmente fue asesinado por los nazis en 1944, por haber desempeñado un papel destacado en un intento de asesinato de Hitler.

1936: PRIMERA CONFERENCIA DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS AMERICANOS

En un contexto de auge del nacionalismo en Europa, tras la retirada de la Alemania nazi de la OIT, la Organización prosiguió su mandato en las Américas. Estados Unidos se adhirió a la OIT en 1934. Dos años más tarde se celebró en Santiago de Chile la primera Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos. Participaron en la misma 21 Estados

LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO COMO ELEMENTO IMPULSOR DE LA OIT

En la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se aprueban las normas internacionales del trabajo y se establecen las políticas generales de la OIT.

En la actualidad, la CIT se reúne anualmente en junio, en Ginebra. En este parlamento mundial en el que se debaten cuestiones de índole laboral, cada Estado miembro de la OIT está representado por una delegación integrada por dos delegados gubernamentales, un delegado de los empleadores y un delegado de los trabajadores, y sus respectivos asesores. Muchos de los representantes gubernamentales son ministros de gobierno encargados de asuntos laborales en su propio país. Los delegados de los empleadores y de los trabajadores se designan en el marco de un acuerdo con las organizaciones nacionales de interlocutores sociales más representativas.

Los delegados de los trabajadores y de los empleadores que participan en la Conferencia se oponen con frecuencia a la conveniencia política y a la opinión de determinados ministros, y complementan el punto de vista de los gobiernos con el de los empleadores y los trabajadores. Cada delegado goza de los mismos derechos y posee libertad de expresión y de voto. En ocasiones, los delegados de los trabajadores y de los empleadores pueden votar en contra de los representantes de su gobierno, o en contra de otros delegados homólogos. No obstante, esa diversidad de opiniones no impide que las decisiones se adopten por consenso.



■ El Sr. Arturo Alessandri Palma, presidente de Chile, en la primera reunión regional de las Américas

miembros americanos de la OIT, así como Costa Rica, representada por observadores.

En la Conferencia regional, que constituyó un rotundo éxito, se aprobaron varias resoluciones relativas a los principios fundamentales de seguridad social y a cuestiones relacionadas con el empleo y el desempleo. Por otro lado, la OIT llevó a cabo diversos estudios sobre inmigración y las dificultades que afrontaban los nativos americanos.

1939-1941: DIFICULTADES PARA GARANTIZAR LA CONTINUIDAD DE LA OIT DURANTE LA GUERRA

La Segunda Guerra Mundial repercutió de forma muy adversa en la labor de la OIT. La Sociedad de Naciones, a la que la OIT había estado vinculada, había dejado de existir.

Poco después del estallido de la guerra en 1939 se puso claramente de manifiesto que la OIT ya no podría llevar



© Archivo OIT



© Archivo OIT

1940 Personal de la OIT partiendo de Ginebra a Lisboa, en su trayecto hasta Montreal

a cabo su actividad normal en su sede de Ginebra, habida cuenta de que Suiza estaba rodeada por Alemania y sus aliados. De ahí que la Oficina se trasladara a Montreal (Canadá) en mayo de 1940, a fin de llevar a cabo su actividad desde la sede de la Universidad McGill.

Al terminar su mandato en la Organización en 1941, el Sr. John G. Winant, Director de la OIT, se refirió al reto que debería afrontar su sucesor, el Sr. Edward Phelan. Mencionó lo siguiente: “Compete a la OIT preservar y ampliar los límites de la democracia en el plano social, puesto que el futuro de la humanidad dependerá del tipo de civilización que surja tras el final de esta guerra, y del tipo de instituciones mundiales que se establezcan ulteriormente”.

Los Aliados no sólo deseaban ganar la guerra, para lo que precisaban el apoyo activo de los trabajadores, sino que eran conscientes asimismo de la necesidad imperiosa de preservar la democracia y los avances sociales una vez que se hubieran silenciado las armas. Para ello, la credibilidad de la OIT revestía suma importancia.

Además de garantizar la continuidad de su labor, la OIT tenía que definir su función en una coyuntura mundial de postguerra. La relación entre desarrollo social y expansión económica constituyó el eje de los debates celebrados en relación con la ampliación del mandato de la OIT.

“La paz duradera solo puede establecerse sobre la base de la justicia social”

En octubre de 1941, la Universidad de Columbia organizó en el marco de una conferencia celebrada en Nueva York una sesión “extraordinaria” de la CIT en la que no se aprobó ningún Convenio, ni ninguna Recomendación.

La Conferencia se clausuró el 6 de noviembre de 1941 en la Casa Blanca, tras una alocución del Sr. Roosevelt, Presidente de Estados Unidos. De esa Conferencia surgió el concepto de una OIT renovada, que haría cada vez más hincapié en cuestiones de índole económica.

Sesión plenaria de la CIT en Filadelfia, en 1944

1944: DECLARACIÓN DE FILADELFIA: GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS Y ECONÓMICOS FUNDAMENTALES

La Conferencia Internacional del Trabajo se celebró en Filadelfia en abril y mayo de 1944, sólo unas semanas antes de que los Aliados desembarcaran en Normandía, con objeto de formular los fines y objetivos de la OIT. Los delegados tripartitos de 41 Estados miembros, inspirados en la declaración de la Constitución de la OIT de que “la paz duradera sólo puede establecerse sobre la base de la justicia social”, adoptaron una declaración visionaria que no sólo garantizaría la continuidad de la labor de la OIT durante la postguerra, sino que también permitiría definir los parámetros sociales de lo que hoy se conoce como globalización e interdependencia.

En virtud de la Declaración de Filadelfia se determinó que el trabajo no es una mercancía. Que la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante. Que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos. Y que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo

1948 Libertad sindical: consolidación de los principios fundamentales de la OIT



© Archivo OIT

espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades”.

El hecho de que la OIT pudiera garantizar su continuidad y retomar en un breve plazo de tiempo su intensa actividad obedeció en gran medida a la aprobación de la Declaración de Filadelfia. Sus principios siguen siendo actualmente tan pertinentes como lo eran en 1944.

1948: LIBERTAD SINDICAL: CONSOLIDACIÓN DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

La Declaración de Filadelfia también sentó las bases de nuevas normas de la OIT en materia de libertad sindical y derecho a la negociación colectiva. En 1948, la CIT aprobó el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). El derecho a constituir y formar organizaciones de empleadores y de trabajadores es un requisito previo para garantizar de forma eficaz la negociación colectiva y el diálogo social entre interlocutores sociales. Esos derechos se garantizan en virtud del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), aprobado por la Conferencia un año después.



© Archivo OIT

1949 Asistencia técnica a países en desarrollo

DEL DERECHO A “ASOCIARSE” AL DERECHO A SINDICARSE

El derecho de sindicación constituye un elemento fundamental de la democracia. Los dirigentes sindicales lideran con frecuencia las acciones encaminadas a pedir mayor democracia, y en muchos casos son asesinados, encarcelados o exiliados debido a sus convicciones o actividades. Los trabajadores comenzaron a organizarse en Europa aproximadamente en 1750. Se aprobaron legislaciones y normas para restringir esas actividades. En el Reino Unido, por ejemplo, las Combination Acts (Leyes de asociación) de 1799 estuvieron vigentes durante 25 años con el fin de regular, o prohibir, las organizaciones de trabajadores, entre otras iniciativas. No obstante, el derecho de sindicación de los trabajadores fue cobrando impulso con el transcurso del tiempo. En el marco del Tratado de Versalles y de la primera Constitución de la OIT se reconoció en 1919 “el principio de libertad sindical”.

Sin embargo, la OIT no logró un éxito a corto plazo con respecto a la aprobación de las normas necesarias para garantizar tal derecho. La situación cambió a raíz de la aprobación por la Organización de sus Convenios fundamentales números 87 y 98 sobre libertad sindical, derecho de sindicación y negociación colectiva en 1948 y 1949.

Setenta años después, ambos Convenios han sido ratificados, respectivamente, por 155 y 165 de los 187 Estados miembros de la OIT. Asimismo, se recogen en constituciones y leyes nacionales. Las prácticas de negociación colectiva eficaces, al conjugarse con una amplia libertad sindical, permiten a los empleadores y a los trabajadores manifestar su opinión en pie de igualdad en las negociaciones, y contribuyen a que el resultado de las mismas sea justo y ecuatorial. La negociación colectiva permite a ambas partes negociar

una relación de empleo justa y evita costosas controversias laborales.

En 1951, la OIT incorporó un innovador mecanismo de gestión de reclamaciones para brindar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la posibilidad de formular reclamaciones sobre presuntos incumplimientos del principio fundamental de libertad sindical recogido en la Constitución de la OIT, aun cuando el Estado miembro de que se tratara no hubiera ratificado los Convenios pertinentes. Por medio del Comité de Libertad Sindical de la OIT y de otros mecanismos de supervisión se garantiza el respeto de la libertad sindical en todo el mundo como derecho humano fundamental.

Después del golpe de estado que tuvo lugar en Chile en 1973, la OIT fue la única organización internacional a la que se autorizó entrar en el país para investigar una denuncia sobre derechos humanos. Si bien las principales restricciones de libertad de asociación se levantaron en 1979, la restauración de la democracia aún tardaría mucho tiempo en producirse.

Los Convenios núm. 87 y 98 abarcan los derechos de los trabajadores y los de los empleadores.

En algunos casos relevantes presentados ante los órganos de supervisión de la OIT se han defendido firmemente los derechos de los empleadores, por ejemplo, a través de la comisión de investigación constituida recientemente sobre Venezuela.

El principio de libertad sindical constituye uno de los valores fundamentales de la OIT. Se recoge en la Constitución (1919), en la Declaración de Filadelfia (1944) y en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). También está consagrado en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948).

INTENSIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE COOPERACIÓN TÉCNICA

En los decenios que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, la expansión de la OIT en África y el desarrollo de sus actividades de cooperación técnica constituyeron sus principales medios de acción para promover sus valores.

Cuando se constituyó la Organización en 1919, la mayor parte de sus Estados miembros eran países europeos industrializados. Sin embargo, en los decenios de 1940 y 1950, una gran cantidad de países de África y Asia lograron la independencia y se adhirieron a la OIT. De ahí que la OIT hiciera mayor hincapié en la cooperación técnica, con miras a dar respuesta a las dificultades de desarrollo que afrontaban sus nuevos Estados miembros. La Declaración de Filadelfia de 1944 y su afirmación sobre la igualdad de derechos de “todos los seres humanos” facilitaron asimismo la labor de respuesta de la OIT ante el contexto internacional postcolonial surgido después de 1945.

En 1956, alrededor de 40 países habían recibido asistencia de la OIT, si bien los recursos estaban restringidos y se destinaban al desarrollo de sistemas de formación profesional en Europa (en particular en Europa oriental), Asia, América Latina y Oriente Medio.

Esos nuevos proyectos requerían mayor presencia sobre el terreno y una estructura orgánica distinta de la que se puso en marcha al constituirse la OIT. El movimiento que dio lugar a la descolonización africana conllevó una gran transformación. En enero de 1959, la OIT inauguró su primera oficina en el

continente africano, con sede en Lagos (Nigeria), un año antes de la independencia de dicho país. La primera Conferencia Regional Africana se celebró en Lagos en diciembre de 1960.

La cantidad de miembros de la OIT siguió aumentando a lo largo del decenio de 1960 a un ritmo sin precedentes, con la adhesión de 41 países. En ese período se fomentó la sustitución de un enfoque basado en la normalización y en el trabajador industrial europeo por un enfoque multisectorial de alcance más internacional, basado en la prestación de cooperación técnica sobre el terreno.

Tras hacer hincapié inicialmente en la formación profesional, la OIT amplió cada vez más sus actividades. Las cuestiones de desarrollo pasaron al primer plano, con el compromiso de promover los objetivos del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), referente a las disposiciones de la Constitución de la OIT sobre pleno empleo y un salario mínimo vital adecuado, así como a las disposiciones pertinentes de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

El Programa Mundial del Empleo (PME), establecido en 1969, constituyó una medida importante adoptada a tal efecto, habida cuenta de que las estrategias de desarrollo que se venían aplicando hasta entonces, basadas en la industrialización y en el desarrollo económico, no habían contribuido a crear empleo, ni propiciaron avances sociales para la mayoría de la población.

1949: ASISTENCIA TÉCNICA A PAÍSES EN DESARROLLO

El proceso de descolonización dio lugar a la independencia de una gran cantidad de países que suscribieron los valores y los principios de la OIT, y se adhirieron a la Organización. Los nuevos Estados miembros solicitaron a la OIT asistencia para elaborar legislaciones, políticas, programas e instituciones.

En 1949, la OIT adoptó las primeras medidas encaminadas a la prestación de asistencia a los Estados miembros, incluidos los de reciente incorporación; ello condujo a una drástica transformación de la Organización y de sus actividades. El Programa Andino, el primer programa de cooperación técnica a gran escala de la Organización, se puso en marcha en 1952. Varios equipos de especialistas se trasladaron a Perú, Bolivia y Ecuador, y posteriormente a Argentina, Chile, Colombia y Venezuela, para colaborar con las poblaciones indígenas y contribuir a mejorar sus sistemas agrícolas y sus condiciones de vida.

1951: PROMOCIÓN Y MEJORA DEL EMPLEO PARA LA MUJER EN ARAS DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

A raíz de la incorporación de la mujer, cada vez con más frecuencia, a la fuerza laboral durante la Segunda Guerra Mundial, y después de la misma, la OIT comenzó a reexaminar las “necesidades de la mujer” como una cuestión de derechos humanos y de demanda de igualdad.

Ello sentó las bases de la aprobación del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). El alcance de dicho Convenio era mucho más amplio que el



© Archivo OIT

PASADO Y PRESENTE DE LA MUJER EN EL TRABAJO: COMO LA NOCHE Y EL DÍA

La OIT es una de las organizaciones internacionales que está a la vanguardia de la defensa de la igualdad de género en el trabajo y de los derechos de la mujer. La igualdad de género en el mundo del trabajo está consagrada en la Constitución de la OIT y se recoge en varias normas internacionales del trabajo aprobadas posteriormente.

No obstante, al constituirse la OIT se aprobaron medidas que restringían en gran medida la realización de determinadas formas de trabajo por la mujer, en particular el Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4). La prohibición de que las mujeres realizaran trabajos nocturnos, así como la promulgación de diversas legislaciones en virtud de las cuales se impedía a la mujer llevar a cabo determinados trabajos, por ejemplo, en fábricas y en minas, se ajustaba al contexto de la época. Sin embargo, los tiempos cambian, y los mandantes de la OIT han tratado de adaptar en consecuencia los instrumentos laborales internacionales pertinentes. El trabajo nocturno es un buen ejemplo. A medida que cambiaba la opinión al respecto se modificaron las restricciones del Convenio de 1919, y posteriormente se suprimieron, inicialmente en el Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), y más adelante en el Protocolo de 1990 relativo a dicho Convenio. Se buscó un nuevo equilibrio que ofreciera la mejor protección posible para las trabajadoras, a tenor de los avances sociales y del pensamiento contemporáneo. La OIT ha abogado siempre por erradicar la disparidad de género en materia de empleo y remuneración. Cuatro Convenios fundamentales de la OIT han

repercutido especialmente en la vida de las trabajadoras, a saber, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156); y el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

Por otro lado, la OIT participa ampliamente en la Coalición Internacional en favor de la Igualdad de Remuneración (EPIC), cuyo objetivo es lograr la plena igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por realizar un trabajo de igual valor. Dicha Coalición reúne a partes de índole diversa a escalas mundial, regional y nacional, incluidas la OIT, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y ONU Mujeres. “El principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor está consagrado en la Constitución de la OIT de 1919. Cien años es un período de tiempo demasiado largo para esperar a aplicar ese principio, de ahí que todos debamos colaborar para facilitar dicha igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”, señaló el Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, en la presentación de la EPIC en septiembre de 2017. Las mujeres siguen afrontando dificultades en el ámbito laboral, en particular la desigualdad de remuneración y el hecho de que siga recayendo en la mujer de forma desproporcionada una gran parte de las responsabilidades familiares, con los consiguientes obstáculos que ello conlleva para conciliar las tareas laborales y las familiares, así como la falta de acceso a servicios de prestación de cuidados asequibles y el hecho de ser tratadas de forma injusta.

de la disposición de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada tres años antes, sobre “igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor”.

1964: APROBACIÓN DE LA DECLARACIÓN SOBRE APARTHEID

La lucha contra el *apartheid* en Sudáfrica puso a prueba por primera vez las políticas de la OIT frente a la discriminación. En 1964, la CIT aprobó por unanimidad la Declaración sobre la política de *apartheid* de la República de Sudáfrica, así como el programa de la OIT para la supresión del *apartheid* en el ámbito laboral.

En virtud de dicha Declaración se refrendó el principio de igualdad de oportunidades y se exigió que Sudáfrica erradicara el *apartheid*. A fin de evitar que fuera excluida oficialmente de la OIT, la República de Sudáfrica se retiró de la Organización el 11 de marzo de 1964. En la Declaración de 1964 se pidió al Director General que presentara anualmente un informe especial sobre la situación en Sudáfrica, con objeto de que fuera examinado por un comité especial de la CIT.

Durante más de 25 años, esos informes propiciaron el boicot y el aislamiento de Sudáfrica y facilitaron el

apoyo a movimientos de liberación nacional y a sindicatos opuestos al *apartheid*.

Sudáfrica se reincorporó a la Organización el 26 de mayo de 1994, tres años después de la derogación oficial de la legislación sobre *apartheid* y diez días después de la elección del Sr. Nelson Mandela para desempeñar el cargo de presidente de la República.



1964 Adopción de la declaración referente a la política de *apartheid*

El Sr. David Morse, Director General de la OIT, recibe el Premio Nobel de la Paz de la Sra. Aase Lionaes, presidenta del Comité del Premio Nobel del Parlamento noruego

1964: CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN

Las nuevas actividades de creación de capacidad realizadas por la OIT, destinadas especialmente a los países en desarrollo que acababan de adherirse a la OIT, dieron lugar al establecimiento, en 1964, del Centro Internacional de Formación de la Organización en Turín (Italia). En octubre de 1965, un primer grupo de 40 alumnos de Asia, África y América Latina se incorporó al campus. Desde entonces, miles de personas de más de 190 países han seguido en dicho Centro programas de formación y aprendizaje de índole diversa.

El Centro se constituyó inicialmente para impartir formación profesional, con el fin de desarrollar las competencias de trabajadores e instructores. Posteriormente pasó a ser un centro de formación y de aprendizaje de alto nivel para encargados de formular políticas, gestores, profesionales especializados y formadores de los mandantes de la OIT, así como de sus organizaciones asociadas.

1969: PREMIO NOBEL DE LA PAZ

Con ocasión de su 50º aniversario, la OIT recibió el Premio Nobel de la Paz por promover la justicia social y la paz entre las naciones.

La presidenta del Comité del Premio Nobel, durante la ceremonia de entrega del mismo, se refirió en su alocución a la piedra fundacional que se colocó en la primera sede de la OIT en Ginebra, cincelada con la siguiente frase en latín: “*Si vis pacem, cole justitiam*” (si deseamos la paz, cultivemos la justicia). También señaló que pocas



organizaciones habían logrado aplicar su declaración de objetivos de forma tan eficaz como lo había hecho la OIT.

Habida cuenta de ello, manifestó que “la principal tarea de la OIT sería garantizar un futuro en el mundo basado en la justicia social”.

1973: LUCHA CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Desde que se constituyó, la OIT ha manifestado su inquietud por el trabajo infantil. Sin embargo, dicho problema sigue constituyendo un problema que acarrea graves consecuencias sociales y económicas en gran parte del mundo. Pese a que en el último decenio se han registrado avances para reducir el trabajo infantil, los resultados logrados a escala internacional han sido muy dispares.

Esa disparidad siempre ha existido. En los países actualmente desarrollados fue necesario que transcurrieran varias generaciones hasta que se pudo abordar el problema del trabajo infantil. En países que actualmente son economías desarrolladas, millones de niños trabajaron antaño en minas, molinos, fábricas, granjas y calles de ciudades, con frecuencia en situaciones sorprendentemente similares a las que se dan hoy en día en los países en desarrollo.

En la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), celebrada en 1919, representantes de 39 países fijaron en 14 años la edad mínima de los niños que se contrataran en el sector industrial. Un año después, dicha edad mínima se aprobó en el sector marítimo, y en 1921 en el sector agrícola.

La ratificación de esos Convenios tuvo lugar a un ritmo muy lento durante un largo período de tiempo, hasta 1973. En ese año, se aprobó un nuevo Convenio de la OIT para abarcar todos los sectores económicos, a saber, el Convenio núm. 138 (1973) sobre la edad mínima de admisión al empleo.

En el decenio de 1990 se alcanzó un consenso sobre la necesidad de erradicar, con carácter prioritario, las peores formas de trabajo infantil.



■ 1964 Centro Internacional de Formación de la OIT

Tras dos años de deliberaciones para convenir en la redacción más adecuada, la CIT aprobó por unanimidad el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). Dicha aprobación unánime no tuvo precedentes en la historia de la OIT, al igual que su índice de ratificación. Alrededor del 95% de los Estados miembros de la OIT lo han ratificado actualmente, al tiempo que en torno al 85% han ratificado el Convenio núm. 138.

En la actualidad existe un movimiento a escala mundial para abordar el problema del trabajo infantil. Arraigado históricamente en los países desarrollados, dicho movimiento cobró impulso en 1989 mediante la adopción de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, adquirió capacidad institucional en 1992 por medio del establecimiento del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), y se fortaleció en el marco de las conferencias celebradas en Ámsterdam y en Oslo en 1997, en las que se promovió la adopción del Convenio núm. 182.

En 2016 se puso en marcha un programa de referencia de la OIT con objeto de hacer frente al trabajo infantil y al trabajo forzoso (IPEC+). En la iniciativa mundial más reciente que ha tenido lugar al respecto, en noviembre de 2017, los delegados de alrededor de 100 países se reunieron en Buenos Aires (Argentina) en el marco de la IV Conferencia Mundial sobre la Erradicación Sostenida del Trabajo Infantil, con objeto de comprometerse a tomar medidas con carácter inmediato que propicien la erradicación de todas las formas de trabajo infantil para 2025.

1973 La lucha contra el trabajo infantil: Acelerar la acción



© Marcel Crozet/OIT



© Marcel Crozet/OIT

1977 Declaración sobre las empresas multinacionales

1977: PROMOCIÓN DE LAS EMPRESAS SOCIALMENTE RESPONSABLES EN EL MARCO DE LA DECLARACIÓN SOBRE LAS EMPRESAS MULTINACIONALES (DECLARACIÓN EMN)

En 1977, el Consejo de Administración de la OIT aprobó la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración EMN).

Los principios establecidos en virtud de dicha Declaración proporcionan orientación a empresas multinacionales (EMN), gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores en las esferas del empleo, la formación, las condiciones de trabajo y de vida, y las relaciones laborales. Sus disposiciones se ven reforzadas mediante los Convenios y las Recomendaciones laborales pertinentes a escala internacional.

Desde la aprobación de dicha Declaración sobre las empresas multinacionales han surgido otras iniciativas de alcance internacional, en particular el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, suscrito en 1999, y los Principios rectores de las Naciones Unidas sobre empresas y derechos humanos. La citada Declaración de la OIT de 1977 sigue teniendo carácter exclusivo, por haberse formulado en el marco de un proceso de diálogo social tripartito.

La Declaración se ha enmendado en varias ocasiones con objeto de adaptarla al proceso de globalización de la economía, cada vez mayor. Ha pasado a constituir una herramienta muy útil para promover prácticas laborales responsables en el plano social a escala internacional.



© Archivo OIT

■ 1981 Lech Walesa en la Conferencia Internacional del Trabajo

1981: LECH WALESA REALIZA UNA ALOCUCIÓN EN LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1981, el Sr. Lech Walesa, delegado de los trabajadores polacos, realizó una alocución para abogar por la autogestión de los trabajadores, la justicia social y la independencia sindical. Su discurso suscitó un enorme interés. Sólo un año antes, había encabezado una huelga en los astilleros de Gdansk que contribuyó a que las autoridades polacas se vieran obligadas a suscribir los acuerdos de Gdansk, en virtud de los cuales se concedía a los trabajadores el derecho a asociarse en sindicatos libres e independientes.

Sin embargo, la ley marcial declarada en Polonia en diciembre de 1981 puso fin a la existencia de sindicatos, incluida la organización Solidaridad del Sr. Walesa, que a la sazón contaba con 10 millones de miembros. En junio de 1982, los delegados de los trabajadores de Francia y de Noruega formularon una reclamación contra Polonia por incumplimiento de los Convenios de la OIT en materia de libertad sindical que Polonia había ratificado previamente.

Se constituyó una comisión de encuesta sobre el particular. En el informe que elaboró la misma se determinó que Polonia había infringido varios convenios de la OIT. También se abogaba por que el Gobierno de Polonia y los sindicatos colaboraran para resolver los problemas. Pese a que Polonia notificó oficialmente su retirada de la OIT, la medida fue revocada posteriormente. El objetivo de los trabajadores polacos de contar con un sindicato independiente se vio finalmente cumplido en 1989, año en el que Solidaridad recuperó su carácter legal. El Sr. Walesa pasó a desempeñar el cargo de presidente de Polonia en 1990.

1981: PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Alrededor del 80% de las muertes y de los accidentes que se producen en el trabajo podrían evitarse si todos los Estados miembros de la OIT aplicaran las prácticas idóneas establecidas para la prevención de accidentes. Casi la mitad de los 189 Convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo desde 1919 guardan relación con cuestiones de salud y seguridad.

Las cuestiones relativas a la seguridad y la salud comenzaron a suscitar interés en los países en desarrollo en el decenio de 1960. A raíz de ello, en 1976 se estableció el Programa internacional para el mejoramiento de las condiciones y el lugar de trabajo (PIACT), con inclusión de actividades de investigación y cooperación técnica.

En 1981, la Conferencia aprobó el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155). Esta norma fundamental de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST) abarca sectores y riesgos genéricos de índole muy diversa. La prevención, que constituye el aspecto fundamental de esa normativa, se recoge en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), así como en su correspondiente Recomendación (núm. 197). Dicha Recomendación, así como los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, tienen por objeto fomentar una cultura preventiva en materia de seguridad y salud basada en políticas, sistemas y programas a escala nacional.

1989: OBSERVANCIA DE LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS Y TRIBALES

El debate suscitado actualmente en relación con la observancia de los derechos de alrededor de 350 millones de pueblos indígenas en todo el mundo obedece en gran medida a la labor de la OIT en esa esfera.

La Conferencia Internacional del Trabajo ha aprobado los dos únicos Convenios internacionales sobre pueblos indígenas y tribales, a saber, el Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957 (núm. 107) y el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).

1981 La necesidad de seguridad y salud en el lugar de trabajo



© Marcel Crozet/OIT



© Ripper J

■ 1989 Pueblos indígenas y tribales: Poniendo en práctica los derechos

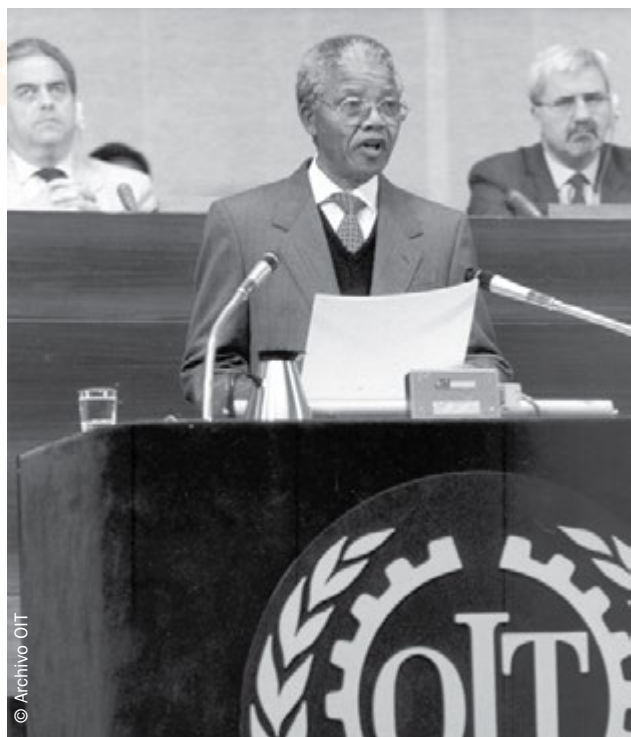
En virtud del Convenio núm. 169, que constituye una revisión del Convenio núm. 107, se prevé la consulta y la participación de pueblos indígenas y tribales con respecto a políticas y programas que puedan afectarles. También se vela por que gocen de derechos fundamentales. En virtud del Convenio núm. 169 se establecen diversas políticas generales en materia de costumbres y tradiciones, derechos sobre la tierra, utilización de recursos naturales de tierras tradicionales, formación profesional para fomentar el empleo, artesanía e industrias rurales, seguridad social y salud, enseñanza y contactos y comunicaciones de carácter transfronterizo.

A lo largo de los años, muchos países han aprobado o enmendado legislaciones con miras a aplicar el Convenio núm. 169.

1990: EL SR. MANDELA ABOGA POR EL DIÁLOGO Y EL TRABAJO SOCIAL

El 8 de junio de 1990, el Sr. Mandela realizó una alocución en la 77ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en una de sus primeras visitas a una organización internacional después de su puesta en libertad. Al hacerlo, elogió la labor de la OIT por su “gran contribución” en aras de la democracia y de los principios democráticos en Sudáfrica.

1990 Nelson Mandela en la Conferencia Internacional del Trabajo



© Archivo OIT

Al concluir su alocución recibió una atronadora ovación de los delegados de la conferencia, tras afirmar: “Recorramos la última milla juntos. Trabajemos de consuno para lograr la gloriosa visión de una Sudáfrica libre de racismo. Libre de antagonismos raciales entre nuestro pueblo. Que ya no constituya una amenaza para la paz. Ni un lugar repudiado por el mundo. Nuestra victoria conjunta es segura”.

Los principios de la OIT fueron eficaces en la lucha contra el apartheid en Sudáfrica. Al abogar por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, la OIT apoyó asimismo los movimientos a favor de la libertad y de la democracia en Grecia en el decenio de 1960 y durante el gobierno de Augusto Pinochet en Chile en el decenio de 1970, así como del sindicato polaco Solidaridad en el decenio de 1980 y, posteriormente, en Myanmar.

1998: ESTABLECIMIENTO DE UN NIVEL MÍNIMO DE PROTECCIÓN SOCIAL EN LA ECONOMÍA MUNDIAL: DECLARACIÓN DE LA OIT RELATIVA A LOS PRINCIPIOS Y DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

El 18 de junio de 1998, la CIT aprobó la primera declaración explícita y exhaustiva de la Organización sobre su compromiso con los derechos humanos desde la Declaración de Filadelfia en 1944. En la actualidad, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo goza de apoyo universal, si bien en 1998 no estuvo exenta de controversia.

Dicha Declaración abarca la libertad de asociación y la negociación colectiva, así como la protección frente a casos de trabajo infantil, trabajo forzoso y discriminación de índole laboral. La característica fundamental de este



© Marcel Crozet/OIT

■ 1998 Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo

instrumento es su carácter universal, es decir, que todos los Miembros se comprometieron a respetar los principios y derechos recogidos en la Declaración por pertenecer a la OIT, con independencia de que hubieran ratificado los Convenios abarcados.

La Declaración se consideró una medida clave para el establecimiento de un nivel mínimo de protección social en la economía mundial, proceso que se había iniciado en la Cumbre mundial sobre desarrollo social en Copenhague en 1995. El Sr. Michel Hansenne, Director General, señaló: “Se ha establecido un nivel mínimo social a escala mundial para dar respuesta a las necesidades de la globalización y actualmente se puede abordar el nuevo siglo con renovado optimismo”. Ello permitió asimismo prestar asistencia a los países para aplicar esos principios y elaborar informes sobre los avances logrados. Los principios y derechos pertinentes se recogen en gran cantidad de acuerdos y tratados. Y los ocho Convenios fundamentales del trabajo conexos se han ratificado a un ritmo muy rápido.

1999: PRESENTACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE DE LA OIT

En 1999, la OIT adoptó la decisión de fijar un objetivo claro común que sintetizara el mandato histórico de la OIT en un contexto contemporáneo. La misión de su mandato social se recoge en el concepto de trabajo decente y posteriormente se ha generalizado. La definición del objetivo de la organización se basó en la promoción del trabajo decente y productivo, en un contexto de libertad, ecuanimidad, seguridad y dignidad humana. El Programa de trabajo decente al que ello dio lugar abarcó cuatro objetivos estratégicos relacionados mutuamente, a saber, los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social, así como la igualdad de género como cuestión transversal. La OIT hizo hincapié en que el Programa abarcara todos los trabajadores, incluidos los que no desarrollaran su actividad en el mercado laboral formal.

En su informe a la 87ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el Sr. Juan Somavia, a la sazón Director General, señaló: “Es necesario concebir sistemas sociales y económicos que permitan garantizar la seguridad básica y el empleo, así como su adaptación a la rápida evolución de las circunstancias de un mercado mundial altamente competitivo”.

2001: AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA TODOS

Únicamente el 27% de la población mundial posee una cobertura adecuada en materia de seguridad social, y más de la mitad carece de cobertura alguna. La OIT fomenta políticas eficaces y presta asistencia a los países con objeto de proporcionar un nivel de protección social adecuado a toda la sociedad. La seguridad social brinda acceso a la asistencia sanitaria y garantiza ingresos, en particular a las personas de mayor edad, o en situaciones de desempleo, enfermedad, discapacidad, accidente laboral, maternidad o pérdida de la persona generadora de los ingresos principales.

Los programas de seguridad social se implantaron en Alemania a finales del siglo XIX con el fin de fomentar la economía y la estabilidad social. Posteriormente, los programas se implantaron en el resto de Europa, y en Estados Unidos la Ley de seguridad social se promulgó como legislación en 1935.

Después de la Primera Guerra Mundial se implantaron rápidamente en varias regiones sistemas de seguridad social que posteriormente se incluyeron en los programas de trabajo de algunas organizaciones internacionales de reciente creación.

La cuestión relativa a la seguridad social figuraba en la Declaración de Filadelfia, en virtud de la cual se preconizaba la ampliación de las actividades de seguridad social, la promoción de la cooperación directa sistemática a escalas internacional y regional entre instituciones de seguridad social, y el intercambio periódico de información y estudios sobre problemas conjuntos relativos a la administración de la seguridad social.



© Marcel Grozet/OIT

Juan Somavia, Director General de la OIT en el período 1999-2012

2001 Ampliación de la cobertura de la seguridad social para todos



Un año después, la Asamblea General de la ONU aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, cuyo Artículo 22 reconocía que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social”. En 1952, la OIT aprobó el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), y en 2001 inició una campaña mundial para promover la seguridad y cobertura sociales para todos, seguida de la aprobación de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202).

La OIT puso en marcha en 2001 la “Campaña mundial sobre seguridad social y cobertura para todos”. El programa de referencia mundial *Establecimiento de pisos de protección social para todos*, puesto en marcha en 2016, está implantado actualmente en 21 países con objeto de promover pisos de protección social a escala nacional. Ello permite ofrecer asistencia sanitaria básica a toda la población, pensiones para las personas de más edad, protección infantil y apoyo a todas las personas en edad de trabajar en casos de desempleo, maternidad, discapacidad o accidente laboral.

2004: COMISIÓN MUNDIAL SOBRE LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA GLOBALIZACIÓN

La Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización se estableció en febrero de 2002, en un contexto de rechazo cada vez mayor de la globalización. La Comisión puso de manifiesto los “arraigados y constantes desequilibrios del funcionamiento de la economía mundial, éticamente inaceptables y políticamente insostenibles”. Copresidida por el Presidente de Finlandia y el Presidente de la República Unida de Tanzania, la

2004 Comisión mundial sobre la dimensión social de la globalización



Comisión trató de que dejara de hacerse hincapié en el ámbito específico de los mercados con objeto de focalizarse más en las personas. Su objetivo era contribuir a que la globalización redundara en beneficio de todos los pueblos y países. Puso de relieve el carácter social de la globalización con respecto al empleo, la sanidad y la enseñanza, así como los aspectos de dicha globalización que repercuten en la vida y el trabajo cotidiano de la gente.

La Comisión tuvo en cuenta opiniones y pareceres sobre la globalización recabados en todo el mundo, incluido el punto de vista de empresas, mercados laborales y la sociedad. Formuló un conjunto de recomendaciones de gran alcance con objeto de mejorar la gobernanza a escalas nacional y mundial, optimizar las políticas internacionales encaminadas a elaborar normas más justas y fomentar instituciones que rindieran más cuentas.

2006: CARTA DE DERECHOS PARA LA GENTE DE MAR

Desde que se constituyó la OIT, sus Estados miembros constataron que la gente de mar y los armadores pertenecían a una categoría laboral específica, diferente de la de las actividades profesionales realizadas en tierra. No sólo contribuían (también hace 90 años) a una inmensa cuota del comercio mundial, sino que constituían la mano de obra más flexible y de mayor alcance a escala internacional.

En 1920, la OIT celebró su segunda Conferencia Internacional del Trabajo en Génova (Italia), dedicada a la gente de mar. En diez reuniones de temática marítima de la Conferencia Internacional del Trabajo se han aprobado, en total, 68 Convenios y Recomendaciones sobre el trabajo en el sector marítimo, que abarcan todos los aspectos de las condiciones de trabajo en el mar.



2006 Carta de derechos para la gente de mar

No obstante, los tiempos cambian, al igual que el nivel de comercio marítimo. Posteriormente la gente de mar que trabajaba en “superpetroleros” y otros buques requirió un “superconvenio” que se ajustara a sus necesidades, así como a las de los armadores y los gobiernos con objeto de promover la competencia leal.

En la 94ª Conferencia Internacional del Trabajo se aprobó el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en virtud del cual se establece una norma laboral global. Dicha norma histórica constituyó una contribución sin precedentes en aras de una globalización justa.

2007: CONCLUSIONES SOBRE LA PROMOCIÓN DE EMPRESAS SOSTENIBLES

En junio de 2007, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó un conjunto de Conclusiones sobre la promoción de empresas sostenibles, a tenor de la función del sector privado para fomentar el desarrollo económico, el empleo pleno y productivo y la reducción de la pobreza. Dichas Conclusiones pusieron de manifiesto que en un entorno propicio para la creación, el desarrollo o la transformación de empresas de forma sostenible ha de conjugarse el legítimo objetivo de la búsqueda de beneficios con la necesidad de fomentar un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente. También permitieron establecer condiciones fundamentales clave, mutuamente relacionadas y reforzadas, para facilitar ese entorno propicio.

2008: PROMOCIÓN DE LA JUSTICIA SOCIAL EN UNA ÉPOCA DE INCERTIDUMBRE

La crisis económica y financiera de 2008 hizo que volviera a plantearse y afirmarse el mandato de la OIT en un contexto de globalización.

En una coyuntura de incertidumbre laboral generalizada a raíz de las dificultades financieras y la recesión económica, y como consecuencia del aumento del desempleo, la informalidad y el nivel insuficiente de protección social, en la 97ª Reunión de la CIT se aprobó la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Mediante dicha Declaración se estableció la función del Programa de trabajo decente y sus cuatro objetivos conexos, relacionados y reforzados mutuamente, en el marco de los esfuerzos desplegados



THE PITTSBURGH SUMMIT 2009



© G20

por la OIT para cumplir su mandato constitucional y dar una respuesta eficaz a los retos, cada vez mayores, de la globalización.

A través de la citada Declaración de la OIT, gobiernos, empleadores y trabajadores de todos los Estados miembros abogaron por una nueva estrategia que preconizara economías y sociedades abiertas, sobre la base de un empleo pleno y productivo, para fomentar la protección social, el diálogo social y el tripartismo, con arreglo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, como punto de partida para promover la justicia social y lograr resultados más justos para todos.

Dicha Declaración siguió basándose en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, aprobada en 1998.



■ 2009 Primera cumbre del G20 con participación de la OIT

2009: PRIMERA CUMBRE DEL G20 CON PARTICIPACIÓN DE LA OIT

La OIT brinda apoyo desde 2009 a sus Estados miembros en el marco del G20, el principal foro para la cooperación económica internacional. A petición del G20, la OIT proporciona datos, análisis y recomendaciones políticas sobre cuestiones de índole laboral, económica y social con objeto de contribuir al desarrollo de la economía mundial. El Director de la OIT es invitado periódicamente a participar en las cumbres del G20.

2009: FORMULACIÓN DE UNA ESTRATEGIA PARA PONER FIN A LA CRISIS MUNDIAL: EL PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO

Con objeto de hacer frente a una coyuntura futura de desempleo, pobreza y desigualdad a largo plazo, así como al constante cierre de empresas, en la 98ª Reunión de la CIT, celebrada en 2009, se aprobó un Pacto mundial para el empleo. Dicho Pacto permitió proporcionar orientación sobre políticas nacionales e internacionales que propiciarán la recuperación económica, la creación de empleo y la protección de los trabajadores y de sus familias.

Dicho pacto preconizó la adopción de medidas que facilitaran la retención de los empleados, el sostenimiento de las empresas y la creación de puestos de trabajo. También sirvió para fomentar los sistemas de protección social, en particular para los más vulnerables, habida

■ Personas desempleadas esperando frente a una agencia de empleo en Lilongwe (Malawi)



2011 La OIT aprueba el Convenio sobre los trabajadores domésticos

cuenta de las cuestiones de género. Por otro lado, facilitó el establecimiento de un “marco de supervisión y reglamentación del sector financiero más eficaz y coherente a escala mundial, para que redundara en beneficio de la economía real, promoviera la sostenibilidad de las empresas y el trabajo decente y protegiera mejor los ahorros y la pensión de las personas”.

2011: LA OIT APRUEBA EL CONVENIO SOBRE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

En la 100ª Reunión de la CIT se aprobó un conjunto histórico de normas internacionales destinadas a mejorar las condiciones de trabajo de millones de trabajadoras y trabajadores del hogar en todo el mundo. Por primera vez se aplicaron los instrumentos internacionales en un sector de la fuerza laboral, en su mayor parte informal, a escala mundial, habida cuenta de que el trabajo doméstico es uno de los sectores que cuenta con mayor índice de empleo informal.

De conformidad con las nuevas normas aprobadas, a saber, un Convenio y una Recomendación, las trabajadoras y los trabajadores domésticos de todo el mundo encargados de la prestación de cuidados en familias u hogares gozarían de los mismos derechos laborales fundamentales que los demás trabajadores, en particular realizar un número razonable de horas de trabajo, beneficiarse de un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, percibir una remuneración limitada en especie y disponer de información clara sobre sus condiciones de trabajo, así como recibir las garantías necesarias en materia de observancia de principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como sobre libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

2013: EVITAR CATÁSTROFES INDUSTRIALES EN EL FUTURO

A raíz del derrumbe de la fábrica Rana Plaza en 2013, suceso en el que fallecieron alrededor de 1100 trabajadores, se produjo un clamor mundial para identificar a los responsables y garantizar que hechos así no volvieran a darse. En el plazo de un mes, la OIT negoció un acuerdo tripartito en Bangladesh que conllevaba modificaciones legislativas, la realización de inspecciones de seguridad estructural en fábricas, el fortalecimiento de los servicios de inspección laboral a nivel nacional y la formación de trabajadores.

Por otro lado, la OIT presidió de forma neutral la iniciativa “Accord” (acuerdo) de las Federaciones sindicales internacionales *UNI* e *IndustryAll* y alrededor de 150 minoristas del sector de la confección que se abastecen en Bangladesh, con objeto de velar por la seguridad y los derechos de los trabajadores. La OIT colaboró con un Fondo Fiduciario destinado a administrar las indemnizaciones para los supervivientes del derrumbe del Rana Plaza y las familias de las víctimas. También extendió a Bangladesh su programa *Better Work*, iniciativa conjunta de la OIT y la IFC llevada a cabo en varios países con objeto de supervisar el trabajo en las fábricas y presentar informes al respecto.

2013: PREPARATIVOS DEL CENTENARIO: PUESTA EN MARCHA DE LAS INICIATIVAS DEL CENTENARIO DE LA OIT

Con objeto de facilitar a la Organización la superación de los retos asociados a su mandato en el futuro, en el marco de las actividades de conmemoración de su centenario se definieron las siete iniciativas siguientes:

- la Iniciativa sobre la gobernanza, cuyo objetivo es proseguir la reforma de las estructuras de gobernanza de

la OIT y llevar a cabo una evaluación de la repercusión de la Declaración sobre la justicia social de 2008.

- la Iniciativa relativa a las normas, directamente relacionada con la misión fundacional de la OIT y cuyo objeto es mejorar la pertinencia de las normas internacionales del trabajo a través de un mecanismo de examen de las normas y consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido.
- la Iniciativa verde, mediante la cual la OIT adopta un enfoque práctico global para propiciar una transición justa hacia la sostenibilidad medioambiental y lograr que la lucha contra el cambio climático forme parte de las actividades encaminadas a promover la justicia social en el mundo, labor a la que el Programa de trabajo decente contribuye de forma decisiva. El Sr. Guy Ryder, Director General, ha señalado que dar respuesta a ese reto constituirá una característica específica de la Organización a lo largo de su segundo siglo de existencia.
- la Iniciativa relativa a las empresas, cuyo objetivo es establecer una plataforma de colaboración entre la OIT y las empresas, habida cuenta de la función clave que estas desempeñan para crear empleo, en el marco de las medidas encaminadas a promover un entorno propicio para la sostenibilidad de las empresas y el logro de los objetivos de la OIT.
- la Iniciativa para poner fin a la pobreza, establecida para constituir el instrumento que permita a la OIT contribuir a la aplicación de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible.
- la Iniciativa relativa a las mujeres en el trabajo, en la que se abordan específicamente los obstáculos estructurales, profundamente arraigados, que dificultan la igualdad de género en el mundo del trabajo, pese a los notables avances registrados. Su objetivo es fomentar la reflexión y las medidas innovadoras al respecto, más allá de los instrumentos políticos cuya eficacia pudiera haber resultado insuficiente para superar obstáculos persistentes.
- la Iniciativa relativa al futuro del trabajo, puesta en marcha como eje central de las actividades de la OIT para conmemorar su centenario. Su objetivo es ofrecer una comprensión cabal de las profundas transformaciones que se producen en el mundo del trabajo, a fin de dar una respuesta eficaz a los retos en el plano político. La Comisión mundial sobre el futuro del trabajo se estableció en el marco de esta iniciativa.

2014: INTENSIFICACIÓN DE LOS ESFUERZOS PARA ERRADICAR LA ESCLAVITUD MODERNA

Se estima que 40,3 millones de personas se encontraban en situación de esclavitud moderna en 2016, incluidos 24,9 millones que realizaban trabajos forzados y 15,4 millones que eran obligadas a contraer matrimonio forzoso.

En 2014, los delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores participantes en la CIT aprobaron un nuevo Protocolo de la OIT, jurídicamente vinculante, en relación con el trabajo forzoso. Dicho Protocolo tiene por objeto fomentar las medidas de prevención, protección e indemnización, así como redoblar los esfuerzos para erradicar todas las formas actuales de esclavitud. Puesto que el Protocolo es un suplemento del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), únicamente los Estados miembros de la OIT que hayan ratificado dicho Convenio pueden ratificar también el Protocolo.

2014 Intensificación de los esfuerzos para erradicar la esclavitud moderna



© Marcel Crozet/OIT



Entrada de un centro de formación profesional en Bukavu (República Democrática del Congo)

2017: TRABAJO DECENTE EN PAÍSES QUE HAN DEJADO ATRÁS UN CONFLICTO O UNA CATÁSTROFE

La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205), aprobada por la Conferencia Internacional del Trabajo, constituye una nueva norma que permite poner al día los textos de orientación relativos a una Recomendación de la OIT aprobada en 1944, y dar respuesta a situaciones de crisis provocadas por conflictos o catástrofes. También permite ampliar el alcance de dicha norma con objeto de abarcar las labores de reconstrucción y recuperación, incluidas las actividades de prevención y preparación.

La norma proporciona asimismo un marco exclusivo sobre medidas relacionadas con el trabajo destinadas a prevenir los efectos devastadores que provocan los conflictos y las catástrofes en las economías y la sociedad, y a dar respuesta a los mismos. Hace hincapié en los grupos de población vulnerables, en particular los niños, los jóvenes, las mujeres y los desplazados. El Programa de referencia de la OIT sobre empleo para la paz y la resiliencia facilita la aplicación de la citada Recomendación.

2018: ELABORACIÓN DE NUEVAS NORMAS SOBRE LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO

La Conferencia Internacional del Trabajo de 2018 celebró su primer debate sobre la elaboración de nuevas normas relativas a la violencia y al acoso en el trabajo. Dicho debate se reanudará en la Conferencia del centenario de la OIT, que tendrá lugar en junio de 2019, con miras a la adopción de un Convenio complementado mediante una Recomendación.

2019: COMISIÓN MUNDIAL SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

La Comisión mundial de la OIT sobre el futuro del trabajo presentó su importante informe en enero de 2019. Previamente, en 2016, se celebró en todas las regiones una serie de debates a nivel nacional en los que se hizo hincapié en cuestiones clave de interés y se realizaron aportaciones a la labor de la Comisión.

En dicho informe, el órgano de la Comisión, integrado por 27 miembros y presidido por el Presidente de Sudáfrica y el Primer Ministro de Suecia, se esbozó la visión de un programa de trabajo orientado al ser humano y a la inversión en las capacidades de las personas, así como en las instituciones laborales y en el trabajo decente y sostenible.

El informe se presentará en junio de 2019 en la reunión del centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo, cuyos debates sentarán las bases del futuro programa de trabajo de la OIT.



Comisión mundial sobre el futuro del trabajo

Los próximos 100 años: historias de cuatro continentes

Relato sobre dos minas

Los minerales y productos conexos constituyen el elemento principal de la mayoría de las industrias. Las actividades de minería y explotación de canteras se llevan a cabo en casi todos los países y tienen gran incidencia en los planos económico, medioambiental, laboral y social.

El sector minero tiene un futuro halagüeño. Cabe esperar que el aumento constante del PIB a escala mundial y la ampliación de las infraestructuras en las economías emergentes contribuyan a fomentar la demanda ininterrumpida de productos mineros.

No obstante, su entorno operacional no está exento de dificultades. Además de la incertidumbre geopolítica, las empresas mineras afrontan una presión cada vez mayor para reducir todo lo posible los daños medioambientales, mejorar los índices de seguridad y contribuir al desarrollo de las comunidades en las que llevan a cabo su actividad.

Por otro lado, la automatización y la digitalización se consideran factores que pueden propiciar transformaciones cada vez más profundas, y son objeto de debate frecuente entre empleadores y trabajadores del sector. Con objeto de evaluar la posible incidencia de “Mining 4.0”, visitamos en Suecia una de las minas más avanzadas del mundo en el plano tecnológico.





Si bien la tecnología ha contribuido a transformar por completo la actividad minera en Suecia, no ha conllevado una drástica pérdida de puestos de trabajo. El proceso de transición no ha sido sencillo. Al internarnos en el subsuelo profundo pudimos constatar soluciones innovadoras y sostenibles. Estas guardan relación con el diálogo social entre empleadores y trabajadores, la seguridad y la salud, la protección del medio ambiente y la integración de la mujer en un sector que algunos aún consideran exclusivamente masculino.

¿Es exportable el modelo sueco? No necesariamente, si bien nuestra segunda historia sobre Filipinas pone de manifiesto que en los países en desarrollo también pueden lograrse mejoras eficaces en los planos social y medioambiental. En este caso, el diálogo social fue asimismo muy importante. Un programa de la OIT contribuyó a hacer oír la voz de la comunidad minera local y a ayudar a esta a forjar su propio futuro.

En su reunión de noviembre de 2018, el Consejo de Administración pidió a la OIT que pusiera en marcha una campaña destinada a promover la ratificación por más países del Convenio sobre seguridad y salud en las minas, 1995 (núm. 176). Tanto Suecia como Filipinas han ratificado dicho Convenio.

El Convenio núm. 176 reviste suma importancia, puesto que preconiza un marco para que los países establezcan un entorno minero seguro, que conlleve requisitos para las empresas y derechos para los trabajadores. En virtud de dicho Convenio, compete a los gobiernos establecer dicho marco y a los empleadores velar por la seguridad de las minas. En el Convenio núm. 176 se consagra el derecho de los trabajadores a participar en la toma de medidas relativas a la seguridad en el lugar de trabajo por medio de una representación independiente en materia de seguridad, así como el derecho a rechazar la realización de un trabajo inseguro.

La mina del futuro se encuentra en este lugar. Situada a 200 km al noroeste de Estocolmo (Suecia), la empresa Boliden explota una mina provista de tecnología punta, en la que los mineros han pasado a desempeñar la función de operadores a distancia. ¿En qué medida ha afectado ello al empleo, la seguridad, el trabajo de la mujer y el medio ambiente? ¿Se puede aplicar el modelo sueco en otros lugares? En nuestro informe se trata de dar respuesta a esas preguntas.

*Texto: Jean-Luc Martinage
Fotografías: Marcel Crozet*

GARPENBERG (Suecia) – La profesión de minero puede ser una de las más arduas y peligrosas del mundo. Los mineros pasan horas en las entrañas de la tierra, respirando polvo, trabajando a elevadas temperaturas y corriendo el riesgo de que se produzcan deslizamientos de rocas o incendios.

En nuestra visita a la mina de Garpenberg constatamos algo completamente diferente. La mina, de la que se extraen principalmente zinc, plomo y plata, se parece a muchas otras desde el exterior. Sin embargo, las similitudes terminaron tan pronto como salimos del ascensor que nos dejó a 1.054 metros de profundidad, después de un trayecto de solo dos minutos.



UN FUTURO CON EMPLEO:

minería de vanguardia

EN SUECIA

No vimos las habituales galerías oscuras, sino oficinas con aire acondicionado que no parecerían fuera de lugar en Nueva York, Johannesburgo, Londres o Tokio, con salas de reuniones y una cafetería provista de una cocina de última generación.

COMO UN VIDEOJUEGO

Poco después accedimos a una gran sala en la que varias personas estaban cómodamente sentadas en grandes sillones, frente a mandos de control y amplias pantallas. Pese a que parecía un salón para el personal, se trataba en realidad del lugar de trabajo para los 'mineros del futuro'.

En un mundo tradicionalmente masculino, el primer minero que conocimos fue una mujer. Frida Eriksson, de 33 años, trabaja en la planta de Garpenberg desde hace tres años en calidad de operadora. Su trabajo consiste en manejar un equipo de perforación controlado a distancia y en supervisar su labor en un monitor de control, lejos del ruido y del calor húmedo que desprenden las galerías.

La Sra. Eriksson comenzó su trayectoria profesional como especialista en logística de obras de construcción. Al iniciar su trabajo en la mina recibió formación durante varios meses sobre manejo de equipos de perforación. Afirmo que le encanta su trabajo, pese a que exige trabajar por turnos. El equipo de perforación se utiliza 24 horas al día, excepto cuando se somete a actividades de mantenimiento. Es necesario que alguien lo supervise a diario.

La Sra. Eriksson aún debe acceder físicamente a las galerías para trasladar el equipo de perforación al lugar adecuado. No obstante, en breve podrá controlarlo a distancia.

Carl Johan se sienta a su lado en otro sillón, frente a varias pantallas. Volvemos a tener la impresión de interrumpir una sesión de videojuegos. El Sr. Johan, de 28 años, se encarga de los vehículos automatizados que transportan el mineral en bruto, otra de las innovaciones desarrolladas en Garpenberg. Utiliza varios mandos para controlar los vehículos, cuyos desplazamientos se supervisan mediante videocámaras.



“Al terminar la enseñanza secundaria trabajé en el sector agrícola como conductor de tractores. De ahí que el trabajo que realizo en este lugar me resulte familiar”, afirma. Añade que le gusta su trabajo, aunque admite que el tiempo que pasa frente a las pantallas es agotador.

Durante un receso en su trabajo, los que actualmente se conoce como “operadores”, en lugar de “mineros”, se reúnen en una de las cafeterías del complejo minero, situada también a más de 1 000 metros por debajo de la superficie.

OBSESIONADOS CON LA PRODUCTIVIDAD

Los trabajadores almuerzan sentados debajo de varios monitores de vídeo en los que se presentan curvas de productividad, el criterio principal que todo el mundo ha de tener presente, según afirma la Sra. Jenny Gotthardsson, directora general de la mina.

“La competencia en el sector minero es muy férrea. Habida cuenta de los elevados costos salariales en Suecia, únicamente podemos seguir siendo competitivos si optimizamos la productividad. Nuestra competitividad nos permite mantener los puestos de trabajo, y en ocasiones, crear empleo”, afirma.

Con objeto de fomentar la productividad, la empresa habilitó varias salas de reuniones en el interior de la mina, a fin de ahorrar el tiempo que se perdería si se tuviera que regresar a la superficie para asistir a reuniones.

La Sra. Gotthardsson subraya asimismo la importancia del diálogo social en la empresa. Según afirma, una vez que los empleados han recibido la formación pertinente, son ellos los que prueban las nuevas tecnologías hasta que estas pueden entrar en funcionamiento.

Tras concluir su almuerzo de 20 minutos, la Sra. Frida Eriksson nos llevó a las galerías, lugares que se parecen

más a una mina tradicional. Utilizamos uno de los vehículos todoterreno que recorre un camino a través de la mina, hasta que alcanza la salida de la misma en su parte más elevada. Hubiéramos tenido que circular durante más de 90 minutos por ese camino para llegar a la misma profundidad que habíamos alcanzado en apenas dos minutos.

Cerca del equipo de perforación conocimos al Sr. Knut Lund, un corpulento noruego que vino a trabajar a esta mina de la región de Dalarna en 1990. Durante siglos, dicha región ha constituido el centro neurálgico de la industria minera sueca. La drástica reducción del precio de los minerales y la competencia internacional provocaron el cierre de la mayoría de las minas de la región años después.

Pese a que también se había previsto el cierre de la mina Garpenberg, antes de ello la empresa Boliden había descubierto un nuevo yacimiento de mineral. En 2011, la empresa decidió proseguir sus operaciones y ampliarlas, haciendo hincapié en la automatización.

El Sr. Lund afirma: “Trabajo desde hace 28 años en este lugar, en el que se han producido muchas transformaciones”. Recuerda los peligros a los que estuvo expuesto, especialmente debido al desprendimiento de rocas. Muchos de sus colegas resultaron heridos, algunos de gravedad.

La seguridad constituye actualmente una prioridad para todos. En un maniquí de pruebas situado cerca de los vestuarios de los mineros se muestran todos los puntos del cuerpo humano que han padecido heridas en accidentes en la planta de Garpenberg; ello es una forma de recordar a todo el mundo la importancia que reviste el estricto cumplimiento de los procedimientos de seguridad.

MÁS AUTOMATIZACIÓN Y MENOS ACCIDENTES

La tecnología avanzada ha contribuido a mitigar los riesgos, pese a que no los ha erradicado plenamente. Se siguen realizando dos detonaciones diarias para facilitar nuevas extracciones.

Ni los miembros del personal ni los visitantes pueden descender a la mina sin ir provistos de un dispositivo localizador que indique su posición exacta a través de una red basada en la web instalada en la mina, con cobertura en toda la misma. En caso de peligro o de evacuación, puede determinarse inmediatamente la localización precisa de cada minero. Desde una sala de control en la superficie se supervisa íntegramente la mina, incluidos sus lugares más alejados, mediante varias cámaras.

Esta mejora sustancial de la seguridad constituye otro de los motivos por los que el Sr. Knut Lund y sus colegas son partidarios de la implantación de sistemas de automatización.

Tras concluir la formación pertinente, el Sr. Lund se convirtió en un ‘minero del futuro’, compaginando turnos de trabajo en las galerías con su función en la sala de control.

Le gusta trabajar con nuevas colegas como Frida Eriksson. Actualmente tiene 50 años y puede transmitir los conocimientos que ha adquirido y recorrer, en su tiempo libre, las carreteras de Escandinavia con su Harley Davidson.

Aunque posee relativa confianza con respecto al futuro, según afirma, alberga dudas en lo concerniente a la seguridad de los puestos de trabajo cuando mencionamos la etapa final del proceso de automatización, en la que a largo plazo solo será necesario un operador para supervisar varios dispositivos robóticos de perforación.

¿ES EXPORTABLE EL MODELO SUECO?

Las dudas del Sr. Lund las disipa la Sra. Jenny Gotthardsson, al incidir en que el aumento de la productividad permitirá mantener los puestos de trabajo, aun si se tiene en cuenta el proceso de automatización. Se trata de una opinión que, de forma inhabitual, comparten en gran medida los dos dirigentes sindicales de la planta.

“La automatización de la mina nos permite trabajar en condiciones más seguras y, en todo caso, es necesario automatizar nuestro trabajo para seguir siendo competitivos a escala internacional. Las nuevas tecnologías nos permiten mantener nuestros puestos de trabajo, y por ende, nuestros medios de subsistencia. De lo contrario, nuestro futuro se vería comprometido”, señala el Sr. Ulf Gustafsson, del sindicato IF Metall, representante de los obreros de la mina. Subraya la necesidad de que los mineros reciban mayor formación.

Su colega Fredrik Hases, del sindicato Unionen, representante de los empleados administrativos, conviene

en ello. Reconoce que la automatización de la mina ha intensificado la labor de todo el mundo para poder acometer las tareas que exigen las nuevas tecnologías. Cita, por otro lado, el modelo sueco de diálogo social, en el que se reconoce ampliamente la importancia que revisten los sindicatos y se fomenta la coordinación periódica con la dirección.

El modelo sueco parece haber logrado que todas las partes alcancen un consenso, como si de una “santa alianza” se tratara, para aumentar la productividad y, por ende, los beneficios, y contribuir asimismo a mantener los puestos de trabajo.

Este tipo de transformación laboral podría ser más compleja en otros países en los que no se haya implantado un modelo de diálogo social como el sueco. Cabe destacar asimismo que Suecia cuenta con sofisticados sistemas de protección social y de formación, que permiten a las personas que corren el riesgo de perder su empleo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías reorientar su trayectoria profesional, o recibir amplias prestaciones sociales si no logran encontrar trabajo.

Por otro lado, los hitos tecnológicos logrados en esta “mina del futuro” a raíz de las sustanciales inversiones realizadas en los planos humano y financiero son dignos de elogio. La mina de Garpenberg produce actualmente casi el 1% del zinc y más del 1% de la plata de todo el mundo. Su producción total aumentó de 1,4 millones de toneladas en 2012 a casi 2,5 millones de toneladas en 2016.

Pese a lo complejo que podría resultar aplicar este modelo en otros lugares, en particular en países en desarrollo, algunas conclusiones extraídas de este ejemplo de automatización eficaz podrían aplicarse claramente a otros países.





LA ROBOTIZACIÓN BRINDA NUEVAS POSIBILIDADES A LA MUJER EN LAS MINAS

La mina sueca de Garpenberg no sólo constituye un ejemplo en términos de automatización, sino que brindó nuevas posibilidades laborales a la mujer en el sector de la minería. El hecho de que una mujer sea directora general de la mina pone de manifiesto la transformación que ha tenido lugar.

Según la Sra. Jenny Gotthardsson, “de las 440 personas que trabajan en la planta de Garpenberg, el 18% son mujeres, y esperamos que la automatización de la mina contribuya a que ese porcentaje aumente, a fin de reflejar mejor la composición de la sociedad sueca”. Tras haber trabajado en otra mina en ámbitos relacionados con el medio ambiente y haber

desempeñado diversos cargos en departamentos de producción y de recursos humanos, la Sra. Jenny Gotthardsson, de 42 años, dirige actualmente la mina Garpenberg. Según ella, ser mujer no conlleva ventaja o desventaja alguna.

“No importa si soy hombre o mujer; me limito a desempeñar mi trabajo, que es desarrollar y gestionar las actividades de la mina, incluidos los aspectos de seguridad y de implantación de la automatización”.

Durante decenios, el sector minero fue predominantemente masculino. En muchos países se promulgaron legislaciones en virtud de las cuales se prohibía a la mujer trabajar en las minas, debido a sus arduas condiciones de trabajo. Por lo general, las mujeres se limitaban a realizar ingratos trabajos en el exterior de la mina, por ejemplo, en cantinas o realizando labores de limpieza.

En la actualidad la situación es muy diferente. Por lo general, la presencia de mujeres es muy valorada, incluso por los mineros veteranos en Garpenberg, como el Sr. Knut Lund. “Me encuentro muy a gusto con mis compañeras de trabajo y considero que la mayoría de ellas están muy comprometidas con su trabajo. No están aquí únicamente para cobrar su sueldo”, afirma mientras una de sus jóvenes compañeras se prepara para manejar un equipo de perforación.

Su opinión la corrobora una de sus compañeras. “Me siento muy bien aquí. El problema no es que nadie quiera contratar a mujeres, sino que no hay suficientes mujeres interesadas en trabajar en las minas”, afirma. Habida cuenta de ello, cabe reconocer que la automatización ha propiciado asimismo un cambio de mentalidad y que ha brindado a la mujer nuevas oportunidades en el sector.





¿PUEDEN CONTRIBUIR LAS MINAS AUTOMATIZADAS A PRESERVAR EL MEDIO AMBIENTE?



Con frecuencia se acusa al sector minero de constituir una fuente de contaminación mucho tiempo después de que las actividades mineras hayan concluido en un lugar. Los residuos tóxicos y la contaminación del agua suelen ser el motivo de las acusaciones. Ambas cosas pueden provocar graves daños, no sólo al medio ambiente del entorno, sino también a los habitantes de la región.

La mina de Garpenberg también ha llevado a cabo una labor ejemplar en lo concerniente al tratamiento de residuos, agua contaminada y desechos. Ha efectuado grandes inversiones en infraestructuras de gestión de residuos, así como en la construcción de dos plantas de tratamiento de agua.

Según la Sra. Maria Lindvall, directora de proyectos medioambientales en la mina de Garpenberg, "es fundamental que todos gestionemos adecuadamente este aspecto de nuestro trabajo. De no hacerlo, ello podría repercutir adversamente en el medio ambiente, en particular en el de la región".

La Sra. Lindvall, ingeniera de 35 años, reconoce abiertamente que el objetivo también es proteger la imagen de la empresa. "Tenemos la obligación de no contaminar y de gestionar nuestros residuos. Si no lo hacemos, además de provocar daños medioambientales, ello traería consigo consecuencias económicas, puesto que sería más difícil para nosotros obtener licencias de explotación en otros lugares y la imagen de la empresa se vería perjudicada, algo que, como trabajadores, no deseamos".

La Sra. Lindvall opina que el proceso de automatización de toda la planta también ha servido para optimizar los procesos de gestión medioambiental. "No contaminar es, en consecuencia, una necesidad, en particular porque las cuestiones medioambientales han pasado a constituir una cuestión prioritaria en los últimos años. Tenemos el deber de mejorar la situación, como hacemos a diario, por ejemplo, mediante nuestras inversiones en dos plantas de tratamiento de agua".

Las plantas de tratamiento de agua han contribuido asimismo a crear puestos de trabajo, puesto que ha sido necesario contratar a más personas para encargarse de su funcionamiento y de su mantenimiento.

Una de las dificultades más habituales que ha de afrontar la mina es encontrar personal calificado para el tratamiento de agua y la gestión de residuos. Según la Sra. Lindvall, ello pone de manifiesto la necesidad de ampliar las inversiones en actividades de formación sobre empleos verdes.



© Minette Rimando/OIT

Minería para el PUEBLO en Filipinas

Malaya, que en tagalo, el idioma local, significa “libertad”, es una pequeña comunidad minera de Filipinas. Sus minas constituyen una notable fuente de ingresos para las familias locales, si bien la pobreza y la exclusión siguen afectando a muchas personas. El Proyecto Caring Gold de la OIT ha contribuido a promover en Malaya prácticas mineras más sostenibles en los planos medioambiental y social.

Por Minette Rimando

CAMARINES NORTE, FILIPINAS – El Sr. Digo Belleza constituye una memoria viva de esta pequeña comunidad minera. Comenzó a trabajar en la explotación agrícola de sus padres cuando tenía ocho años.

“Nuestra comunidad no recibió ninguna ayuda. Nadie quería venir a Malaya porque se pensaba que éramos rebeldes y que provocábamos problemas”, recuerda este hombre de 53 años.

La pobreza obligó al Sr. Belleza, al igual que a muchos miembros de la comunidad, a trabajar en el sector minero. Tenía 15 años cuando sus padres enfermaron y no tuvo más remedio que abandonar la escuela para ir a trabajar a una pequeña mina de oro.

Cuando comenzó a trabajar en la minería en el decenio de 1970 no existía ninguno de los profundos pozos, fosos subterráneos o túneles mineros que transformaron drásticamente el paisaje del entorno de Malaya. En esa época, los mineros trabajaban de pie en el río, removiendo arena y grava.

Los mineros recogían mineral que contenía pepitas de oro y lo envolvían con láminas de plástico.

No se disponía de dispositivos soplantes ni de equipos sofisticados. “Encontrábamos oro en el río. Lo procesábamos manualmente colocándolo en una carcasa, calentábamos el material con carbón de madera e insuflábamos aire en su interior mediante cañas de bambú”.



© Minette Rimando/OIT

Era un trabajo muy complejo. “Quedábamos empapados tras trabajar en el agua todo el día. Cuando se dañaban nuestros pies debido a las infecciones que nos provocaban los hongos, retomábamos nuestra labor agrícola hasta que sanaran nuestras heridas. Si no trabajábamos en las minas, lo hacíamos en la explotación agrícola, o compaginábamos ambos trabajos, tres días en la explotación, y tres días en la mina”.

Varios decenios después, los mineros sustituyeron su actividad minera fluvial a pequeña escala por la minería en superficie. Según el Sr. Boboy Tonga, de 49 años, el proceso seguía siendo manual. En 2006 se mudó con su familia a Malaya, lugar en el que aprendió a trabajar en pequeñas explotaciones mineras.

El Sr. Tonga afirma que, en la actualidad, el trabajo en pequeñas minas de oro es más peligroso y complejo, puesto que los mineros deben descender a pozos, fosos subterráneos y túneles mineros que pueden estar situados a 30 metros de profundidad. Los mineros descienden mediante una cuerda a los fosos, cuyas paredes podrían venirse abajo si las estructuras de madera que las sustentan no se fijan firmemente.

Los mineros trabajan muchas horas y con frecuencia su salario es insuficiente, debido a injustas negociaciones con los inversores que financian las explotaciones mineras, las herramientas y las máquinas. Cada minero percibe por su trabajo menos de un dólar por gramo de oro, o tal vez ni siquiera eso; en los mercados, un gramo de oro se vende por más de 40 USD.

AGRICULTORES Y MINEROS

Los Sres. Belleza y Tonga trabajan en la Asociación de minería a pequeña escala Magkamatao. El nombre completo en tagalo de dicha Asociación es *Magsasaka, magkakakbodonpangmakatao*, que significa “Agricultores y mineros para el pueblo”. La Asociación Magkamatao ayudó a los mineros a que dejaran de realizar trabajos de

minería a pequeña escala, informales y no regulados, para que comenzaran a aplicar prácticas mineras cada vez más responsables y sostenibles.

El Proyecto *Caring Gold* de la OIT, financiado por el Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL), facilitó esa evolución. La OIT colabora con la ONG BanToxics en Malaya y otras pequeñas comunidades mineras de las provincias de Camarines Norte y Cotabato del Sur.

“La OIT ayudó a los trabajadores de pequeñas minas de oro a pasar de la economía informal a la formal. Consideramos que esa evolución es clave para promover el trabajo decente, garantizar la seguridad y la salud de los mineros, evitar el trabajo infantil, ampliar la protección social y hacer oír la voz de los mineros”, señaló Khalid Hassan, Director de la Oficina de la OIT para Filipinas.

En el proyecto se aplicaron políticas relativas al sector minero, incluido el cumplimiento de la legislación sobre trabajo infantil. La asociación también prohibió el consumo de alcohol y las apuestas en el lugar de trabajo, e hizo hincapié en la mejora de los medios de subsistencia por medio de ingresos suplementarios para las comunidades mineras.

Las familias tienen acceso a servicios sanitarios y a prestaciones de subsistencia, educativas y sociales en el marco de un programa piloto del Departamento de bienestar social y desarrollo de Filipinas (DSWD). El proyecto de la OIT ha contribuido asimismo a poner en marcha diversos servicios estratégicos de asistencia en materia de información, enseñanza, prestaciones de subsistencia y desarrollo (SHIELD).

La Asociación Magkamatao está inscrita a nivel oficial en el Departamento de trabajo y empleo (DOLE) del país como asociación de trabajadores. Ello facilita la concesión de préstamos a sus miembros, que a su vez invierten el dinero obtenido en sus comunidades.

“Negociamos con un servicio financiero el apoyo a nuestra asociación con arreglo a unas condiciones equitativas, lo que



nos permitió utilizar equipos sin costo adicional, por ejemplo, un laminador de varillas. También convenimos en que la zona de extracción de oro más rentable fuera administrada por la Asociación”, señaló el Sr. Belleza.

Ese acuerdo equitativo permitió a la Asociación Magkamatao destinar los ingresos obtenidos a la puesta en marcha de su propia panadería, así como a la realización de varias actividades piscícolas y avícolas. Según el Sr. Belleza, pese a que los mineros gastaban mucho dinero en panecillos durante las horas de trabajo, después seguían hambrientos. Ahora pueden comprar más pan y la Asociación ha comenzado a vender también rollos de pan, bollos de cacahuete y pan de coco a tiendas y comunidades cercanas.

La Asociación Magkamatao también ha transformado los fosos subterráneos en zonas para el cultivo de hortalizas y la cría de cerdos, y pronto se cultivará en ellas también cacao. Las zonas mineras abandonadas se rehabilitaron mediante la plantación de árboles a lo largo del río.

La Asociación también desarrolló en el marco del proyecto un nuevo proceso de extracción de oro más seguro que no requiere la utilización de mercurio. Los mineros comenzaron a utilizar materiales locales inocuos para el medio ambiente, por ejemplo, troncos de banano, en lugar de filtros y esponjas de plástico.

“Poner fin a la utilización de mercurio no sólo nos ayudó a preservar el medio ambiente y a proteger nuestra salud, sino que nos permitió ahorrar costos de producción”, señala el Sr. Tonga. “El costo del mercurio es aproximadamente 150 USD por kilo. Para procesar 5 kilos de oro se necesitan alrededor de 2,5 kilos de mercurio, cuyo costo es casi 375 USD”.

Cabe destacar asimismo que el proyecto contribuyó a que Malaya obtuviera un permiso de explotación minera a pequeña escala para la población, el primero que se concede en la provincia de Camarines Norte. En virtud de la legislación filipina, el gobierno puede designar un *Minahang Bayan* (zona de minería a pequeña escala para la población), en el que las pequeñas minas de oro gozan de una licencia de explotación legal con arreglo a la normativa del Departamento de medio ambiente y recursos naturales (DENR).

INVERSIÓN EN ACTIVIDADES FUTURAS

Los mineros reconocen la importancia que revisten la erradicación del trabajo infantil y la inversión en actividades futuras por medio de programas de enseñanza. Al igual que el Sr. Belleza, muchos niños de Malaya tuvieron que abandonar la escuela secundaria debido a la lejanía y al costo de la enseñanza.

“Nuestros hijos son nuestro futuro, de ahí que sea necesario invertir en su educación. No queremos que abandonen la escuela secundaria, como tuvimos que hacer nosotros, por estar demasiado lejos”, señala el Sr. Belleza. La escuela secundaria más cercana se encuentra aproximadamente a 20 kilómetros de distancia. Los alumnos de secundaria tenían que caminar ocho kilómetros para llegar a la carretera y luego recorrer alrededor de 12 kilómetros en transporte público. Según el Sr. Belleza, la comida y el transporte cuestan 4 USD diarios, mientras que un trabajador en Malaya gana, por lo general, 6 USD diarios, o menos.

Habida cuenta de ello, los mineros se ofrecieron voluntarios para construir un aula de enseñanza secundaria provisional que permitiera a los alumnos proseguir su educación. La Asociación espera seguir recibiendo apoyo para que los jóvenes no se vean obligados a abandonar la enseñanza secundaria.

El Sr. Belleza considera esencial que los jóvenes de Malaya adquieran las competencias y la formación necesarias para encontrar un trabajo decente. Derrama alguna lágrima al observar las transformaciones que han tenido lugar en su entorno. El hecho de que el Proyecto *Caring Gold* pronto llegue a su fin le provoca cierta inquietud. Confía en que su pueblo pueda seguir ayudándose mutuamente en el futuro para mejorar aún más su vida. “Las condiciones de trabajo y de vida en Malaya no mejorarán si no nos ayudamos a nosotros mismos”, concluye el Sr. Belleza.

Hacia un **FUTURO VERDE** en Mauritania



Reportaje fotográfico de Seydina Alioune Diallo

El cambio climático, una de las principales dificultades que deberán afrontarse en el plano laboral en el futuro, ha exacerbado el proceso de desertificación en Mauritania y en otros países de la zona del Sahel. Además de repercutir adversamente en las economías a nivel nacional, ha contribuido en gran medida al empobrecimiento de los habitantes más vulnerables de esos países.

Mauritania ha puesto de manifiesto su constante compromiso para abordar esos problemas asignando más del 15% de su presupuesto medioambiental al desarrollo de infraestructuras que permitan afrontar el cambio climático, por ejemplo, la construcción de muros verdes en Nouakchott, la capital del país, para hacer frente a la desertificación.

La OIT contribuye a estos esfuerzos en el marco de un programa que promueve el empleo y los recursos naturales en tierra y en el mar. Dicho programa hace hincapié en dos sectores clave de la economía de Mauritania, a saber, la construcción y la pesca artesanal.



37

■ Aichetou Hadi, de 27 años, procede de Aleg, región situada al sur del país. Desempleada y sin calificación alguna, tuvo la ocasión de participar en un programa de capacitación de la OIT para trabajar como inspectora auxiliar en el proyecto PECOBAT. Forma parte del grupo de 430 jóvenes que recibieron capacitación en técnicas de construcción.



ACTIVIDADES DE CONSTRUCCIÓN EN MAURITANIA

La OIT capacitó a más de 1 200 jóvenes en actividades de construcción y de pesca artesanal en el marco de un proyecto de edificación de escuelas en Mauritania, concluido en 2017. Doce aldeas, en las que residen más de 52 000 habitantes, se beneficiaron de la construcción de una nueva escuela y de nuevas carreteras para facilitar el transporte de mercancías y la circulación de personas.

En el marco del programa PECOBAT, financiado por la Unión Europea, dicho proyecto se extiende asimismo a otros lugares del país. La unificación de todas sus actividades redundará en beneficio de miles de personas y ayudará a los jóvenes a adquirir competencias en el boyante sector profesional de la construcción bioclimática, mediante la utilización de materiales locales. También contribuirá a fortalecer las actividades económicas y sociales a nivel local fomentando la movilidad.

Ya se han edificado dos nuevas escuelas con materiales locales, especialmente arcilla, en las provincias del sur del país, en la zona conocida como el “triángulo de la pobreza”. El programa promoverá también la construcción de carreteras, además de escuelas, para facilitar el desarrollo local.

Un enfoque similar se aplica en los campos de refugiados de Malí en Mberra, lugar en el que tanto los refugiados como las comunidades de acogida se beneficiarán de la construcción de una carretera de acceso. Un centro de formación polivalente facilitará la capacitación de cientos de jóvenes de las comunidades de refugiados y de acogida.

Los programas se basan en un sistema de formación profesional dual que conjuga conocimientos teóricos y prácticos. Al terminar su formación, los jóvenes no sólo contarán con los conocimientos técnicos necesarios, sino también con experiencia práctica.

PESCA SOSTENIBLE

En el proyecto PROMOPECHE se aplica un enfoque análogo para el sector marítimo. Su objetivo es crear empleo decente que contribuya a que los jóvenes dispongan de la información previa necesaria antes de decidir quedarse en Mauritania, o tomar el arriesgado camino de la migración en busca de un futuro mejor en otros lugares.

El proyecto comprende cuatro componentes, a saber, la capacitación de miles de niños y niñas mauritanos en el sector pesquero, incluido el apoyo a los que ya trabajan en pesquerías; la mejora de la salud, seguridad y autonomía de esos trabajadores; la puesta en marcha de servicios de apoyo empresarial para pescadores; y la construcción sostenible de zonas de desembarque que permitan mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

Con el fin de habilitar zonas de desembarque más sostenibles, en el marco del proyecto las infraestructuras pesqueras necesarias se desarrollarán de forma inocua para el medio ambiente. Entre las opciones examinadas cabe destacar la utilización de diversas técnicas de construcción en tierra.

Para afrontar la falta de suministro energético y de agua, en el proyecto PROMOPECHE se utilizan energías renovables, incluidos sistemas desalinizadores de agua y la provisión de conexión eléctrica a comunidades vecinas aisladas de la costa.



Al igual que muchos jóvenes mauritanos, Adama Wone abandonó la escuela muy pronto y posteriormente se encontró en una situación precaria. A los 27 años recibió formación como encofrador, lo que le brindó la posibilidad de trabajar en grandes proyectos, por ejemplo la construcción de la nueva escuela sanitaria en Nouakchott, capital de Mauritania.



Examen final de un programa de capacitación de aprendices en la esfera de las energías renovables en el marco del proyecto PECOBAT. Esta parte del programa brinda la ventaja añadida de que las competencias adquiridas por los jóvenes pueden acreditarse mediante un certificado de competencias expedido por el Ministerio de educación y formación profesional.



Aprendices realizando trabajos de construcción en la escuela Kaédi con materiales locales. Más del 40% de los participantes son mujeres.



Las obras de construcción de la carretera de acceso de Monguél enlazan 12 aldeas con la red viaria de Mauritania, contribuyendo a facilitar el comercio y los desplazamientos en la región. La mejora de las comunicaciones territoriales es primordial para el desarrollo de actividades económicas duraderas a escala local.

EN EL MAR



La OIT organizó una sesión de información y aumento de la sensibilización sobre empleos en los sectores de la construcción y la pesca a pequeña escala en el marco del proyecto PROMOPECHE, en la región de Trarza. La etapa siguiente consistirá en un proceso de selección de alumnos participantes de forma transparente, coherente y rigurosa, con objeto de que adquieran conocimientos relativos al sector pesquero y técnicas de construcción ecológica en el marco del programa PECOBAT.



Una sesión de capacitación empresarial ayudó a los pescadores a comercializar y procesar sus capturas. Se basó en el aumento del valor añadido de las capturas y en la reducción de la presión sobre las especies más demandadas. Gran parte del pescado capturado mediante técnicas de pesca artesanal se desperdicia. La reducción de esas pérdidas y el aumento del valor de los productos es primordial para fomentar la pesca sostenible.



Aprendices de mecánica reciben formación práctica en el marco del proyecto PROMOPECHE. Alrededor de 300 jóvenes mauritanos han recibido formación en oficios pesqueros, y 2 300 la recibirán en los próximos cuatro años.



■ Aprendices de pescador y sus supervisores de la Academia naval de Nouakchott trabajando en un proyecto. Este tiene por objeto promover la labor de una nueva generación de pescadores mediante el perfeccionamiento de sus competencias, y alentarles a utilizar técnicas de pesca sostenibles e inocuas para el medio ambiente.



■ Gweishi es uno de los lugares de desembarque que serán rehabilitados en el marco del programa. En él se construirá en 2019 una planta de procesamiento de pescado. Se utilizará energía renovable para producir hielo, que permitirá conservar el pescado. También se proporcionará agua potable y electricidad a la población local.



Empleos para jóvenes en Egipto:

sueños cumplidos, al menos en *parte*

44

Los índices de desempleo juvenil han disminuido sustancialmente en todo el mundo desde el punto álgido de la crisis económica y financiera de 2009. No obstante, siguen siendo superiores a los registrados antes de la crisis en la mayor parte del mundo. De 2008 a 2018, el índice de desempleo en África septentrional aumentó del 24,4 al 28,6%. El objetivo del proyecto de la OIT *Empleo Decente para los Jóvenes en Egipto* es brindar asistencia a jóvenes sin experiencia profesional para que encuentren su primer empleo.

Por Asmaa Rezk y Jonas Bausch

LUXOR, Egipto - Sara Mohamed Taha siempre soñó con ser arqueóloga, tal vez por haberse criado en Luxor, ciudad que muchos consideran el “mayor museo al aire libre” de antigüedades.

Pocos lugares alcanzan el nivel de magnificencia de Luxor, la antigua ciudad de Tebas. Sin embargo, disfrutar de su belleza puede ser difícil al tratar de encontrar un trabajo decente. Taha es uno de los muchos jóvenes egipcios que tuvieron dificultades para acceder al mercado laboral.

Tras concluir la enseñanza secundaria, obtuvo una Licenciatura en Artes en la Facultad de Arqueología de la Universidad de Valle del Sur de Egipto. Pese a ello, esta joven de 25 años no logró encontrar un empleo acorde

con su calificación y sus proyectos personales. “Apenas hay trabajo para arqueólogos, especialmente para jóvenes licenciados sin experiencia laboral”, señala Taha.

Tras estar desempleada durante varios años, la joven oyó hablar de la actividad de la OIT *Clubes de búsqueda de empleo* (JSC), organizada a través de centros juveniles en Egipto. Los JSC reúnen a jóvenes que desean compartir recursos y contactos mientras buscan trabajo, bajo la supervisión de un facilitador capacitado. Taha se acercó con una amiga al Centro Juvenil de Luxor y se adhirió al mismo.

“Al adherirme al club, me alivió constatar que había muchos jóvenes en mi situación, con dificultades y problemas parecidos a los míos”, afirma Taha.

PREPARACIÓN PARA UN PRIMER EMPLEO

Al igual que Taha, muchos jóvenes de Luxor tienen dificultad para encontrar un primer empleo al terminar la escuela secundaria o la universidad. Uno de cada dos jóvenes desempleados en Egipto ha estado buscando trabajo previamente durante dos años o más. Habida cuenta de ello, el programa de formación del JSC proporciona a los jóvenes desempleados de larga duración, incluidos los que no tienen experiencia laboral, competencias básicas para ayudarles a encontrar un empleo adecuado lo antes posible.

“Debatimos y aprendimos a buscar eficazmente trabajo, así como a presentar nuestras competencias a varios empleadores”, señala Taha sobre su experiencia en el JSC.

“Desde 2014, el Proyecto de la OIT *Empleo Decente para los Jóvenes en Egipto* (DJEP), financiado por Canadá, ha impartido actividades de formación de los Clubes de búsqueda de empleo en centros juveniles locales gestionados por el Ministerio de juventud y deportes en tres provincias”, afirma la Sra. Amal Mowafy, asesora técnica principal del proyecto DJEP. “En 2017, el proyecto abarcó Luxor para ayudar a los jóvenes a encontrar un trabajo decente”.

“FORMAR PARTE DE UNA COMUNIDAD”

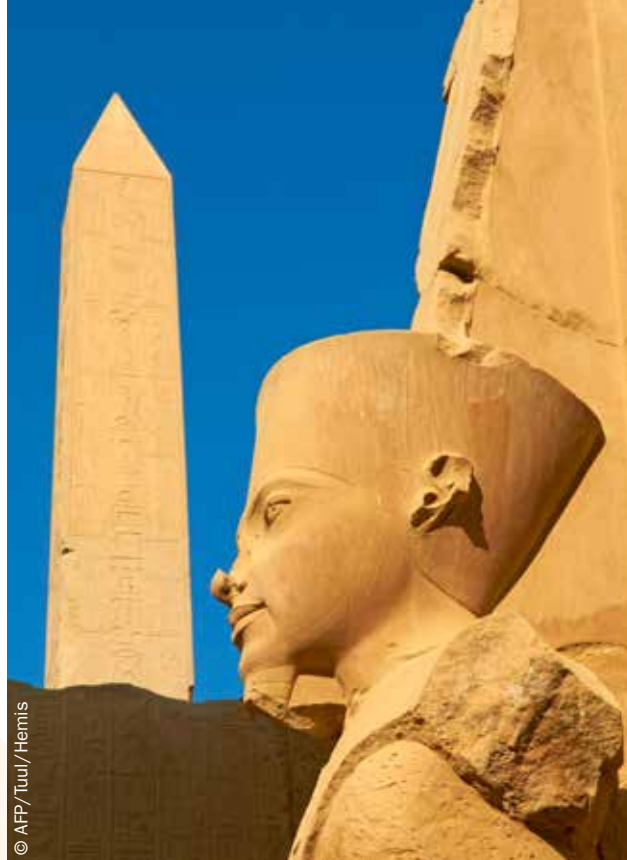
En cada JSC se imparte un programa de actividades en grupo de 10 días de duración. Dichas actividades comprenden la orientación y el trabajo en grupo, así como la utilización de modernas herramientas de las tecnologías de la información y de medios de comunicación social. “Los clubes de búsqueda de empleo permiten a los jóvenes encontrar un trabajo decente de forma autónoma y les brindan los medios adecuados para escoger vacantes y presentar una candidatura eficaz”, señala el Sr. Eric Oechslin, Director interino de la OIT en El Cairo.

Los JSC facilitan la adquisición de competencias y el apoyo de otras personas que buscan empleo. “La experiencia más útil para mí fue sentirme integrada en el marco de una comunidad”, afirma Taha; añade que otros miembros del Club le ayudaron a localizar ofertas de empleo. “La búsqueda de empleo puede ser una labor ardua y desalentadora. Sin embargo, compartir el mismo objetivo como grupo e historias de éxito ha resultado muy motivador”.

PENSAMIENTO CREATIVO

Seis semanas después de adherirse al programa de formación, Taha recibió una oferta para trabajar como representante comercial en una empresa productora de aceites naturales y cosméticos.

“De no haber participado en el JSC, nunca hubiera pensado en solicitar un trabajo que no correspondiera



© AFP/Tuul/Hemis

ELEVADO ÍNDICE DE LICENCIADOS SIN EMPLEO EN LUXOR

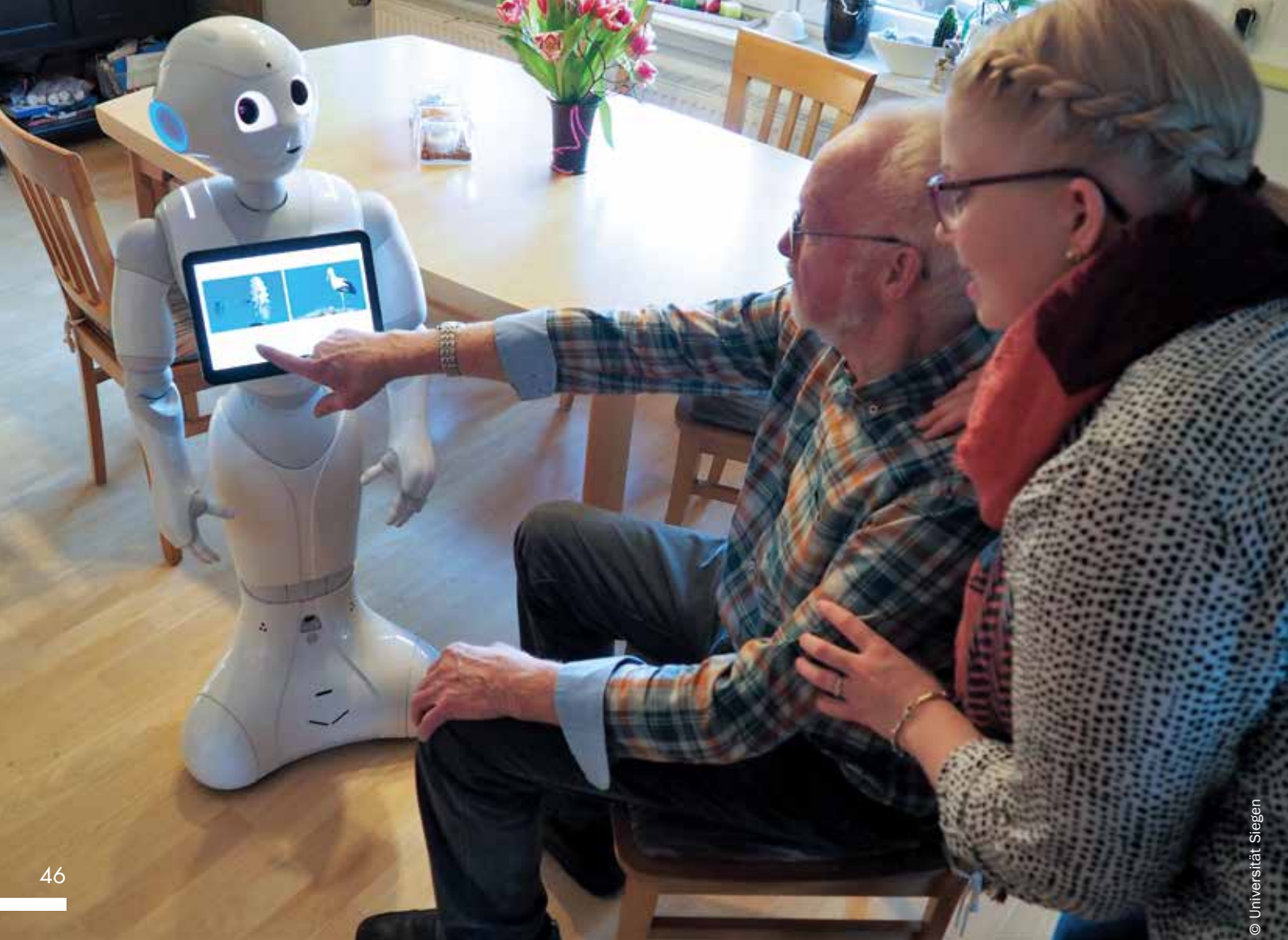
La mayoría de las actividades económicas en la Gobernación egípcia de Luxor se basan en el turismo y en la agricultura tradicional. Pese a ello, la administración de dicha Gobernación ha previsto establecer tres zonas industriales.

Según el Organismo nacional de estadística de Egipto (Organismo central de movilización pública y estadística), el 7,5% de los hombres y el 46,2% de las mujeres de la Gobernación de Luxor están desempleados. El índice de licenciados universitarios desempleados es especialmente elevado, a saber, del 52,1%.

a la temática de mis estudios”, señala. “Disfruto mucho de mi trabajo. Por otro lado, considero que adquirir una primera experiencia laboral es muy importante y útil para el futuro”.

Su experiencia refleja la de muchos de los 1 000 jóvenes que han participado hasta ahora en el programa. Más del 40% de ellos encontró trabajo a los tres meses de adherirse a un JSC. A raíz de ese éxito, los JSC han pasado a constituir una actividad habitual en los centros juveniles organizados por el Ministerio de juventud y deportes a escala nacional.

“Los JSC han contribuido a crear puestos de trabajo de mayor calidad para los jóvenes en Egipto, y la ampliación del proyecto a escala nacional repercutirá favorablemente en el programa de desarrollo del país, en particular con respecto al octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en virtud del cual la creación de empleo constituye la actividad prioritaria para la formulación de políticas económicas”, señala el Sr. Oechslin.



ATENCIÓN A PERSONAS MAYORES en Alemania: *¿quién cuidará de nosotros?*

Alemania ha decidido abordar con antelación suficiente los retos que plantea el envejecimiento de su sociedad mediante la implantación de un sistema obligatorio de seguros para cuidados de larga duración. Sin embargo, su sistema de pensiones de jubilación sigue sometido a enorme tensión.

Por Hans von Rohland

En abril de 2018, falleció a la edad de 112 años la persona que por entonces se consideraba la más anciana de Alemania.

La Sra. Edelgard Huber von Gersdorff nació en Turingia en 1905. El 7 de diciembre de 2017 había celebrado su 112º cumpleaños con su familia e invitados de honor, y respondió pacientemente a las preguntas de los periodistas. Vivió las épocas del Imperio y de la República

de Weimar, el período nazi, la República Federal y la reunificación de Alemania.

A lo largo de los dos últimos años de su larga vida precisó asistencia ininterrumpida. La anciana iba en silla de ruedas, apenas podía ver y tenía dificultades para oír. Pese a ello, realizó ejercicios musculares a diario y se interesó por la situación mundial hasta su fallecimiento.

Es difícil recabar información sobre personas centenarias en Alemania. No obstante, cabe esperar que dicho país siga la tendencia de Japón. Hace cincuenta años, en Japón había únicamente 327 personas centenarias; en 2017 contaba con 67 824, la mayor proporción mundial por habitante.

Japón es mencionado asiduamente por políticos y académicos europeos como ejemplo de la crisis social y demográfica que las próximas generaciones podrían tener que afrontar en el “viejo continente”.

En países como Alemania y Japón, el efecto de la disminución de la población, conjugado con la repercusión de la prolongación de la esperanza de vida, está dando lugar a una presión generalizada para que los gobiernos aborden un problema de índole social y financiera que constituye una “bomba de relojería”. Entre las cuestiones que han de afrontarse cabe destacar la disminución de la mano de obra, la necesidad de trabajadores migrantes en la economía del cuidado, la posibilidad de utilizar la robótica como medio de apoyo a los cuidadores humanos o para sustituirlos, y el aumento de la demanda de servicios sociales, en particular atención sanitaria y pensiones.

Según el Ministerio de Sanidad de Alemania, la cantidad de ancianos alemanes que precisan atención aumentará de 3,30 millones en 2017 a 4,07 millones en 2030, y alcanzará un máximo de 5,32 millones en 2050.

Alemania es uno de los pocos países, además de Japón y la República de Corea, que ofrece un seguro social para cuidados de larga duración a sus ciudadanos de edad avanzada; no obstante, ¿es una prestación sostenible a largo plazo?

MÁS EXHAUSTIVO Y MÁS CARO

Alemania implantó en 1995 un sistema de seguro global obligatorio para cuidados de larga duración, destinado a personas que no pudieran vivir de forma autónoma durante más de seis meses. Se estableció un régimen nacional de seguros para cuidados financiado mediante deducciones salariales a partes iguales por el empleador y las cotizaciones personales.

Desde que se estableció ese fondo, la inversión en la prestación de cuidados de larga duración ha aumentado sustancialmente. En 2015, los ciudadanos alemanes gastaron alrededor de 28 000 millones de euros en

servicios de asistencia financiados a través del citado seguro, un 56% más que en 2005. Pero cada vez tienen que pagar más al sistema. Al implantarse el seguro en 1995, las deducciones salariales eran únicamente del 1%. A comienzos de 2019, ese porcentaje aumentó en 0,5 puntos porcentuales, y actualmente las deducciones salariales se elevan al 3,05%. Aun así son insuficientes, y con frecuencia los familiares tienen que contribuir a sufragar los costos de los servicios de atención.

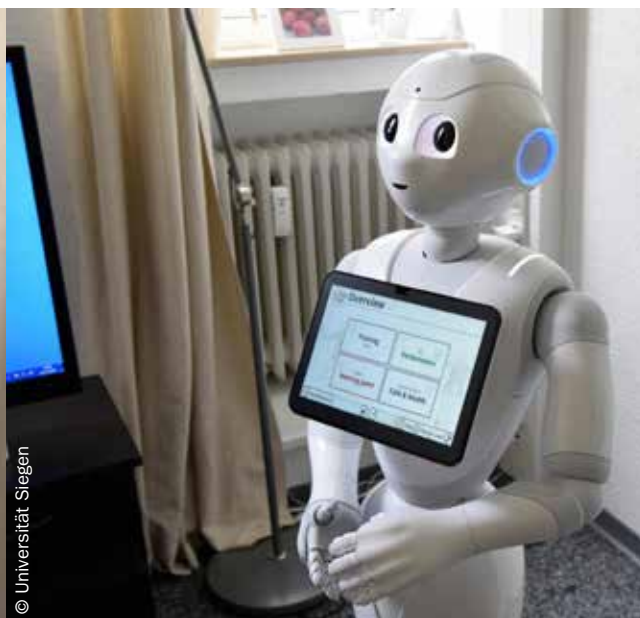
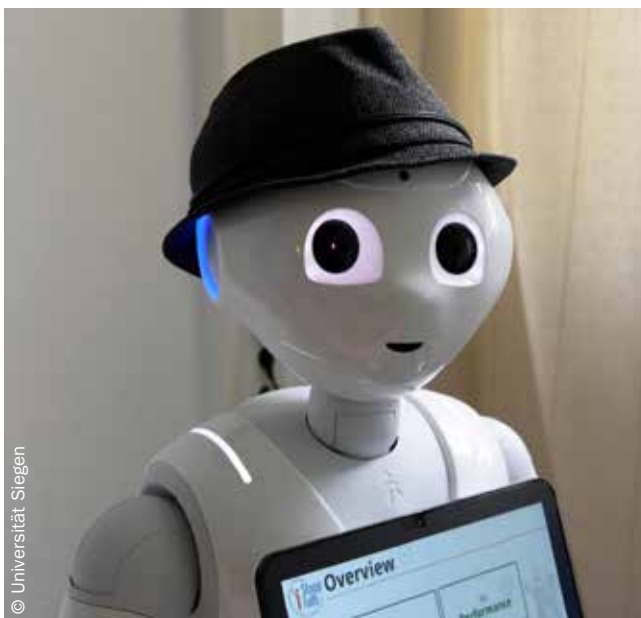
Las reformas adoptadas en los dos últimos decenios han tenido por objeto reducir costos mediante la prestación de servicios de cuidados a las personas mayores en su hogar por más tiempo. Ello parece dar buenos resultados; casi tres cuartas partes de los más de 3 millones de personas que precisan atención reciben servicios de cuidados en su propio hogar.

Sin embargo, para algunas personas eso no es viable.

“Las personas con demencia precisan atención ininterrumpida durante 24 horas al día, y ese servicio es muy difícil prestarlo en su hogar”, señala la Sra. Angelika Pfefferer*, que reside en una pequeña ciudad del sur de Alemania. Madre de dos hijos, cuida también de su madre de 87 años, con la ayuda ocasional de vecinos y de los servicios sociales. Después de varios años viviendo una situación compleja, y a raíz del empeoramiento del estado de su madre, tomó la difícil decisión de enviarla a un hogar de ancianos. “Habría tenido que dejar mi trabajo para poder cuidar a mi madre en casa”, señala.

Con objeto de ayudar a personas como la Sra. Pfefferer, Alemania ha implantado recientemente un nuevo plan social, consistente en el derecho a baja para ocuparse del cuidado familiar. Sus beneficiarios pueden dejar su trabajo, de forma total o parcial, durante un período máximo de seis meses. Los trabajadores a tiempo parcial también pueden solicitar una baja para prestar ese tipo de cuidados por un período máximo de 24 meses.

En su vecindario, una pareja de médicos jubilados de alrededor de ochenta años encontró otro tipo de solución. Cuando su salud decayó gravemente contrataron a dos trabajadoras de Hungría para que cuidaran de ellos en turnos de 12 horas. Puesto que gran parte del trabajo de prestación de cuidados en el hogar se realiza de manera informal, la cuestión relativa al tipo de protección de la que pueden gozar estos trabajadores (por ejemplo,



amparados en disposiciones jurídicas sobre horario de trabajo y obtención de protección social) ha sido objeto de un amplio debate en Alemania.

FALTA DE CUIDADORES

El debate anteriormente citado obedece en gran medida a las dificultades que tiene Alemania, entre otros países, a raíz de la gran escasez de cuidadores.

En Alemania existen más de 13 600 centros de cuidados que emplean a más de un millón de personas. Según el Organismo Federal de Empleo, dicho país necesita 15 000 enfermeras geriátricas capacitadas y 8 500 auxiliares para garantizar la prestación de cuidados en el hogar a personas de edad avanzada. Ello se debe a un motivo muy elocuente: únicamente hay 21 candidatos por cada 100 vacantes.

La reforma emprendida hace hincapié en la modernización y en la calidad de los programas de capacitación, así como en las condiciones de trabajo, incluido el aumento salarial de los cuidadores.

Otra forma de subsanar las deficiencias de los servicios de prestación de cuidados es atraer a más trabajadores extranjeros. Sarita Karki, de Nepal, es una de ellas. Trabaja en la residencia de ancianos a la que Angelika Pfefferer llevó a su madre.

“Vivo en Alemania desde 2014. Una amiga me propuso buscar aquí trabajo. En 2015 realicé una pasantía en una residencia de ancianos. Me gustó mucho el trabajo, así que comencé en ella mi capacitación profesional”, señala. Según la Sra. Karki, fue difícil aprender el idioma, pero afirma que siempre le agradó su trabajo. “Ese sigue siendo el caso actualmente. Mis colegas dicen que nadie acude al trabajo más motivado que yo”.

El trabajo de prestación de cuidados era algo completamente nuevo para la Sra. Karki. Según afirma, en Nepal no hay residencias de ancianos porque “las personas

de edad avanzada permanecen en casa con su familia”. Ella trabajaba para una empresa de logística en Nepal. “Nunca hubiera imaginado que terminaría trabajando de cuidadora, o en Alemania, aunque estoy satisfecha con mi decisión”, afirma.

La cantidad de profesionales extranjeros en el sector de la enfermería en Alemania casi se ha multiplicado por dos desde 2013, según el Gobierno Federal. En 2017, 128 000 profesionales extranjeros en el sector de la enfermería se ocupaban del cuidado de enfermos y ancianos, frente a los 74 000 profesionales que había en 2013.

Además de la contratación de profesionales extranjeros, cabe la posibilidad de recurrir a robots. El robot “Pepper”, de 1,20 metros de altura, se presentó en una feria de tres días de duración en Hanover, dedicada a los servicios de atención de personas de edad avanzada. Dicho robot podría utilizarse en breve en asilos alemanes para entretener a sus residentes con música y actuaciones, o impartir clases de gimnasia diarias.

El robot fue diseñado en Francia y programado por informáticos de la Universidad de Siegen y de la Fachhochschule Kiel (Universidad de Ciencias Aplicadas de Kiel) en 2018, durante el Año científico alemán dedicado al futuro del trabajo. Robots como Pepper han suscitado el debate sobre su utilización en el sector de la enfermería en Alemania. En Japón, Pepper y otros robots similares de aspecto humano pueden adquirirse en el mercado para entretener a personas mayores en residencias mediante programas de tai chi o concursos.

No obstante, el grado de escepticismo sigue siendo muy elevado. Al preguntar a la Sra. Pfefferer si le gustaría que a su madre la atendieran robots, responde rotundamente que “los robots no pueden reemplazar al ser humano”.

** El nombre ha sido cambiado para garantizar el anonimato*



© Marcel Crozet/OIT

PRESTACIÓN DE CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN EN EL MUNDO

Según el último Informe mundial de la OIT sobre la protección social, en todo el mundo existe un déficit de servicios de prestación de cuidados de larga duración. Trescientos millones de personas, es decir, casi la mitad de la población mundial de 65 años o más, viven en países sin derecho a ese tipo de cuidados. A escala mundial, únicamente el 5,6% de las personas de edad avanzada viven en países en los que los cuidados de larga duración constituyen un derecho universal. Sin embargo, el 46,3% de las personas mayores viven en países en los que existe una gran deficiencia de ese tipo de cuidados, y en los que el acceso gratuito a los mismos está sujeto a la disponibilidad de recursos propios, de ahí que la mayoría de la población no pueda recibir ningún tipo de cuidados de larga duración. Por otro lado, la escasez de mano de obra puede dificultar el acceso a servicios de prestación de cuidados de larga duración. Según la OIT, existe un déficit de aproximadamente 13,6 millones trabajadores capacitados para prestar ese tipo de cuidados. A escala mundial, ese déficit hace que la cantidad de personas de edad avanzada que pueden beneficiarse de esos cuidados disminuya en un 50,1%.

Aun en países con derechos universales implantados, por ejemplo, Alemania y Japón, las personas de edad avanzada deben contribuir sustancialmente a sufragar el costo de los servicios de prestación de cuidados de larga duración. En Alemania, dichas personas contribuyen directamente, en promedio, al 25% de ese costo. En Japón, la contribución oscila entre el 10 y el 100%, en función de la situación de cada persona. También en los casos en los que las personas de edad avanzada tienen derecho a recibir cuidados de larga duración, la falta de financiación pública para garantizar servicios de calidad puede privar de esos cuidados a una gran parte de la población de edad avanzada. Según la publicación de la OIT *"Care work and care jobs for the future of decent work"* ("Atención comunitaria y servicios profesionales de prestación cuidados en aras del futuro del trabajo decente"), 2 100 millones de personas precisaron cuidados en 2015, incluidos 1 900 millones de niños menores de 15 años y 200 millones de personas de edad avanzada. Para 2030, se prevé que esa cifra se eleve a 2 300 millones de personas, a raíz de un aumento de 200 millones de personas de edad avanzada y niños.

La microempresa en Perú como medio de **formalización laboral**



© Gianfranco Florini/OIT

Emily Rojas adentro de su negocio

En un enorme mercado de la capital de Perú se ha implantado una nueva práctica para hacer frente a la informalidad laboral. La iniciativa, destinada a microempresas locales, se apoya en la metodología del programa SCORE de la OIT.

Por Alejandro Iturrizaga

El inmenso mercado de Gamarra en Lima, en el que se venden prendas y artículos textiles, es uno de los más grandes de América Latina y uno de los lugares en los que el Gobierno de Perú despliega mayores esfuerzos para luchar contra la informalidad.

El bullicioso mercado da trabajo a más de 80 000 personas, muchas de las cuales poseen un empleo informal, sin protección social, derechos laborales ni condiciones de trabajo decentes; además, las empresas tienen dificultades para acceder a servicios de financiación.

Las hermanas Emily y Jenny Rojas Vera son firmes partidarias de los beneficios que brinda la transición de la economía informal a la formal. Poseen una microempresa de prendas de vestir en Gamarra, que heredaron de sus padres. Cuentan con sus propias marcas de ropa masculina “Jhon Houston” y “Gino Giordano”.

Pese a que este año sus beneficios han disminuido, se muestran optimistas con respecto al futuro. La formalización de su empresa y de la situación de sus trabajadores es uno de los retos que aún deben afrontar.

“En la empresa trabajan once personas, aunque sólo seis están en nómina como trabajadores formales. Nuestro objetivo es formalizar la situación de todas ellas, pero aún

no hemos podido hacerlo por no haber alcanzado el nivel de producción previsto; además, la gente no está suficientemente concienciada en relación con las ventajas que brinda la formalidad”, señala la Sra. Emily Rojas.

“La formalización es muy importante para nosotros, debido a las prestaciones que permite ofrecer a los trabajadores, por ejemplo, el derecho a bajas, seguro médico y pensión de jubilación. Como empresa, la formalidad también nos brinda ventajas, en particular, en materia de financiación”, añade la Sra. Jenny Rojas.

Las hermanas Rojas recibieron una invitación para participar en un programa de capacitación impartido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú a través del Centro integrado “Formaliza Perú”. Esta organización se puso en marcha en julio de 2018 con objeto de prestar servicios de orientación y apoyo a empleadores y empresarios en el marco del proceso de formalización laboral.

En el programa se organizan diversos seminarios y se brinda asistencia técnica a gerentes y trabajadores de microempresas, y se promueve la formalización de la mano de obra en lugares como el mercado de Gamarra. Las actividades de capacitación se basan en las

herramientas del programa SCORE de la OIT “Promoción de empresas competitivas, responsables y sostenibles”.

El programa SCORE tiene como objetivo prestar apoyo a esas empresas para la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad mediante la implantación de sistemas de gestión empresarial sostenibles basados en la cooperación en el lugar de trabajo.

“El aumento de la productividad ofrece a las microempresas, así como a las pequeñas empresas, mayor capacidad para soportar los costos que conlleva la formalización laboral”, señala Hernán Zeballos, Coordinador del Programa SCORE de la OIT en Perú.

“Más de diez microempresas se han beneficiado hasta ahora de dicha capacitación, basada en el módulo SCORE de la OIT, que ha tenido asimismo una gran aceptación. Todos los participantes han elaborado un Plan de mejora empresarial, en el que se tiene en cuenta el objetivo de la formalización laboral de los trabajadores”.

UNA PRIORIDAD PARA LA REGIÓN ANDINA

Según el Sr. Philippe Vanhuynegem, Director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, la transición de la economía informal a la formal constituye uno de los principales ejes de acción de la OIT en la región.

“Las estrategias de formalización laboral exigen una coyuntura económica y política propicia y estable. La promoción de políticas que favorezcan la diversificación productiva con objeto de colmar las lagunas de productividad entre sectores y empresas de diversos tamaños reviste suma importancia para abordar el problema”, señala el Sr. Vanhuynegem.

Por otro lado, recuerda que los gobiernos, empleadores y trabajadores de los 187 países miembros de la OIT aprobaron en 2015, en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo, la Recomendación 204 sobre transición de la economía informal a la economía formal. “La mejora de las condiciones de trabajo fomenta la productividad, el desarrollo económico y el trabajo decente”, añade.

Según datos de la OIT, el índice de informalidad laboral en América Latina y el Caribe alcanza el 53%, y afecta a casi 140 millones de trabajadores. Por lo general, las condiciones de trabajo son precarias, no se respetan los derechos laborales y no existen programas de protección social.

En Perú, el 73% de los trabajadores tiene un empleo informal, según datos oficiales publicados recientemente por el Instituto Nacional de Estadística e Informática de Perú (INEI). Esa situación afecta a más de 12 millones de trabajadores en el país, principalmente a mujeres.

El Sr. Vanhuynegem destaca que la lucha contra la informalidad laboral constituye un elemento clave en los esfuerzos desplegados por los gobiernos para reducir la desigualdad y la exclusión social, y contribuir directamente al logro del octavo Objetivo de Desarrollo Sostenible sobre

trabajo decente y desarrollo económico de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas.

INFORMALIDAD Y MIGRACIÓN EN GAMARRA

La Sra. Jenny Michelena, de 47 años, es una de las trabajadoras de la empresa textil de las hermanas Rojas cuya situación laboral aún no se ha formalizado. Es de Venezuela, país en el que trabajó como profesora universitaria y auxiliar administrativa. Llegó a Perú huyendo de la crisis económica de su país.

“Trabajo en esta empresa desde hace un mes. Aún no tengo contrato de trabajo, pero pronto lo tendré. Al igual que yo, muchos compatriotas venezolanos trabajan en situación informal aquí en Gamarra, pero somos optimistas y esperamos que las iniciativas de formalización prosigan para que podamos gozar de los beneficios a los que todo trabajador debería tener derecho”, afirma la Sra. Michelena.

Más de tres millones de venezolanos han abandonado su país, la mayoría desde 2015, según la ONU.

La Sra. Michelena se encarga de atender a los clientes que llegan a la tienda. Recuerda la calurosa acogida que recibió al llegar a Perú y elogia el compromiso de sus empleadores para formalizar la situación de todos los trabajadores.

“Mi sueño es seguir viviendo aquí en Perú y mejorar aún más mis competencias profesionales en el marco del programa de capacitación que comenzará en breve; tal vez en el futuro podré poner en marcha mi propio negocio de manera formal. Mis padres siguen en Venezuela y me gustaría prestarles ayuda”, afirma la Sra. Michelena.

Según un estudio de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), el 85% de las personas de nacionalidad venezolana que trabajan en Perú lo hacen en condiciones informales, sin contrato laboral. Más del 60% posee formación universitaria o ha recibido capacitación técnica avanzada.

Mercado de Gamarra



Un **Futuro** sin **violencia** en el **trabajo**

Elaboración de normas trascendentales para hacer frente a la violencia y al acoso en el trabajo

En junio de 2018, la Conferencia Internacional del Trabajo concluyó su primer debate sobre la posible aprobación de nuevos instrumentos para abordar los casos de violencia y de acoso en el ámbito laboral. El objetivo del debate final al respecto que tendrá lugar en junio de 2019, en el marco de la Conferencia del Centenario de la OIT, será aprobar dichos instrumentos.

En la Conferencia del año pasado se adoptó la firme decisión de promover la adopción de un Convenio (instrumento vinculante), complementado mediante una Recomendación (instrumento no vinculante que proporciona orientación pormenorizada y práctica) con

objeto de evitar y abordar los casos de violencia y de acoso en el trabajo.

En ocasiones, las deliberaciones fueron difíciles. El tema objeto de debate es complejo y abarca una gran variedad de cuestiones. Por otro lado, la violencia en el trabajo se ha considerado



durante demasiado tiempo un tema tabú, o un problema inevitable.

Los delegados condenaron unánimemente toda forma de violencia o de acoso en el trabajo.

También se dejó muy claro que ha llegado el momento de que la comunidad internacional ponga fin a esa lacra.

La aprobación de un nuevo Convenio proporcionaría una definición, consensuada a escala internacional, sobre “la violencia y el acoso en ámbito laboral”. También contribuiría a evitar y abordar ese problema.

En su alocución de clausura de la Conferencia, el Sr. Guy Ryder, Director General de la OIT, destacó los avances logrados por los gobiernos y los delegados de los trabajadores y de los empleadores para negociar nuevas normas que permitan hacer frente a la violencia y al acoso en el trabajo. Puso de manifiesto su confianza en que el debate arrojará un resultado favorable,

“habida cuenta de la importancia de todo lo que está en juego. Esta cuestión reviste suma importancia y no podemos fracasar”.

En el Programa *Better Work*, iniciativa conjunta de la OIT y la Corporación Financiera Internacional, se ha puesto claramente de manifiesto lo que está en juego. En enero de 2018, se formuló en el marco de dicho programa una estrategia para cinco años sobre cuestiones de género para fomentar la autonomía de la mujer, reducir los casos de acoso sexual y erradicar la disparidad salarial entre hombres y mujeres en el sector de la confección a escala mundial. Esa nueva estrategia tiene por objeto promover el empoderamiento económico de la mujer mediante iniciativas específicas en fábricas del sector de la confección, así como la formulación de políticas y prácticas útiles a tal efecto en los planos nacional, regional e internacional.





Medidas del Programa *Better Work* para hacer frente al acoso sexual en Haití

En Haití, en el marco del Programa *Better Work* se aborda con sus partes asociadas el problema del acoso sexual en las plantas de producción, a fin de aumentar la concienciación de la mano de obra y promover su capacitación con respecto a las medidas que cabe adoptar para evitar dicho problema.

Puerto Príncipe, HAITÍ - Cientos de mujeres, encabezadas por el Comité Intersindical de Mujeres de Haití, se manifestaron en Puerto Príncipe en abril del año pasado con ocasión del Día nacional del movimiento de la mujer para contribuir a aumentar la concienciación sobre la violencia y el acoso sexual en el lugar de trabajo, en particular en fábricas locales.

Un mes antes de la marcha, dicho Comité aunó esfuerzos con el Programa *Better Work Haiti* (BWH) para organizar un programa de trabajo, de un día de duración, con ocasión de la celebración del Día internacional de la mujer, a fin de debatir el problema de las prácticas abusivas existentes en el ámbito laboral.

El sector de la confección, que da trabajo a millones de personas en todo el mundo, brinda a los países en desarrollo una gran oportunidad para fomentar sus exportaciones. No obstante, según se desprende de los resultados de un estudio llevado a cabo por la Universidad de Tufts, las condiciones de trabajo en dicho sector en todo el mundo suelen ser deficientes, y se dan situaciones de acoso verbal o sexual.

En el estudio se constató que, en determinados casos, los trabajadores del sector de la confección en muchos países consideran el contacto sexual no deseado una norma profesional no escrita, o un requisito para lograr una promoción. Además de los efectos perjudiciales en los planos psicológico y físico que provoca en las víctimas el acoso sexual, este puede afectar adversamente a la comunicación en el lugar de trabajo y a la productividad general de la fábrica.

UN TERCIO DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE LA CONFECCIÓN AFECTADOS

En Haití, el sector de la confección proporciona empleo a alrededor de 50 000 trabajadores. En 2018, los ingresos obtenidos a través de la exportación de prendas de vestir y de artículos textiles constituyeron alrededor del 90% de los ingresos de las exportaciones a nivel nacional, y el 10% del PIB del país.

Según el estudio de la Universidad de Tufts, al ponerse en marcha el Programa *Better Work Haiti*, alrededor de una trabajadora de cada tres denunció problemas de acoso sexual en plantas de producción haitianas del sector de la confección. Esa proporción es análoga a la registrada en dicho sector en Jordania y Nicaragua, y en varios países asiáticos es aún más elevada.

“Los resultados de los estudios ponen de manifiesto que el acoso sexual está muy generalizado en el sector”, afirma la Sra. Claudine François, Directora del Programa BWH. “Ese es el motivo por el que decidimos tomar más medidas para abordar el problema en el marco de la formulación de nuestra nueva estrategia para cinco años”.

Desde su establecimiento en 2009, el Programa BWH y sus partes asociadas han refrendado las quejas de los trabajadores y han colaborado con las fábricas para formular políticas encaminadas a encontrar una solución. Desde 2018, alrededor de 1 000 trabajadores, supervisores y gerentes han recibido capacitación para identificar y dar respuesta a los casos de acoso sexual en el lugar de trabajo. Ello brinda a los trabajadores del sector una comprensión más cabal de las características del acoso sexual, un problema que para ellos, según admiten, no siempre es fácil de reconocer.

“Las mujeres constituyen la mayor parte de los trabajadores de la confección, así como el fundamento de la economía familiar. Necesitan su salario para poder cuidar de su familia”, afirma la Sra. Marie Louise Lebrun, Secretaria General Adjunta del Comité Intersindical de Mujeres, que añade que su grupo y el programa BWH están organizando varios cursos de capacitación sobre prevención del acoso sexual destinados a trabajadores, supervisores y gestores.

El acoso puede comenzar en la etapa de contratación y, una vez que se incorporan a las fábricas, los trabajadores pueden ser víctimas de otros tipos de comportamiento no deseado. Las mujeres han acuñado una frase local en relación con esta práctica oculta: “Sipèvisè ap ba nou check,

Bondye pote nou sekou!” (“Los supervisores nos están examinando... ¡que Dios nos ayude!”).

En su estudio internacional, los investigadores de la Universidad de Tufts llegaron a la conclusión de que los supervisores directos son los más propensos a cometer actos de acoso, habida cuenta de su poder sobre las trabajadoras y los trabajadores.

“El acoso sexual en las fábricas provoca traumas, estigma, deshonra y acusaciones de colegas”, afirma la Sra. Lebrun. “Las víctimas prefieren no hablar de ello por temor a perder su empleo”.

DESHONRA Y POCA CONCIENCIACIÓN

La deshonra y la insuficiente concienciación de las mujeres en relación con sus derechos pueden contribuir a que las personas que perpetran abusos no tengan que rendir cuentas por ello. Por otro lado, muy pocas mujeres denuncian casos de abuso por temor a perder su empleo, y las normas sociales establecidas a menudo culpan a las víctimas. Muchos haitianos asocian el acoso sexual exclusivamente a agresiones en las que se produce una relación sexual.

De conformidad con lo establecido por la ONU, toda “insinuación inaceptable de índole sexual, solicitud de favor sexual, o conducta verbal o física de características sexistas” se ajusta a la definición de acoso sexual. Este comprende asimismo, en particular, miradas o gestos, burlas, bromas y comentarios de tipo sexual, así como la insistencia para concertar una cita, los abrazos y los masajes.

“La gran mayoría de las fábricas del sector de la confección en Haití aplican políticas para hacer frente al acoso sexual”, señala la Sra. Cynthia Raymond, asesora empresarial del Programa BWH. “No obstante, no todas implantan firmes medidas disciplinarias al surgir casos de acoso”.

Recientemente, el programa BWH abordó el caso de una trabajadora que acusó a su supervisor directo de emplear un lenguaje vulgar y de invitarla a salir con él, acusaciones que sus colegas refrendaron.

Con asesoramiento del Programa *Better Work*, la fábrica revisó su política de acoso sexual y comenzó a impartir programas de capacitación destinados a todas las personas que se contrataran sobre la política y las prácticas de la empresa relativas a la identificación de casos de acoso y las medidas para hacer frente a los mismos. También organizó varias sesiones de capacitación a lo largo de todo

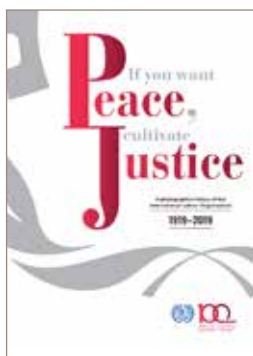


© Marcel Crozet/OIT

el año dirigidas a trabajadores, supervisores e inspectores laborales para aumentar la sensibilización sobre la prevención de casos de acoso.

Otras fábricas en Haití han comenzado a solicitar la implantación íntegra del programa de capacitación del Programa *Better Work*, destinado a trabajadores, supervisores y gerentes en ámbitos específicos, con objeto de prevenir casos de acoso sexual; en dicho programa se facilitan instrumentos de índole diversa para que las empresas puedan prevenir los casos de acoso y adoptar las soluciones pertinentes.

“Queda mucho por hacer, y el compromiso de todos, de las fábricas, las marcas y el Gobierno, es fundamental. No obstante, la transformación está en marcha”, afirma la Sra. Raymond. “Las trabajadoras y los trabajadores suelen mostrarse muy satisfechos al concluir el ciclo de capacitación de los supervisores. Se acercan a nosotros y nos dicen: ‘¿Sabes? Ahora los supervisores son mucho más respetuosos’.

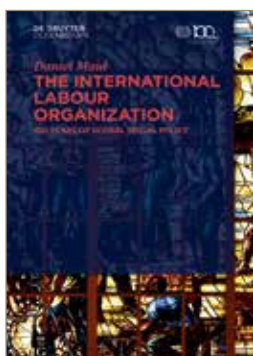


If you want peace, cultivate justice: A photographic history of the International Labour Organization, 1919-2019

Junio de 2019

En esta obra se narra la historia de la OIT a través de más de 100 fotografías evocadoras y fascinantes, muchas de las cuales proceden de los archivos de la OIT. El texto que las complementa ofrece información y datos pormenorizados sobre los orígenes de la OIT y su fundación en 1919, y se relata su historia por decenios hasta los años previos a la conmemoración de su Centenario en 2019.

ISBN 978-92-2-133084-4



The International Labour Organization: 100 years of global social policy

Disponible en octubre de 2019

Este nuevo relato académico de la OIT constituye uno de los principales resultados de las labores conmemorativas del centenario de la Organización. Su autor, Daniel J. Maul (Universidad de Oslo), se apoya en estudios recientes y el alcance de su obra va mucho más allá de la narrativa institucional tradicional.

ISBN 978-92-2-133043-1



Towards convergence in Europe: Institutions, labour and industrial relations

Abril de 2019

En esta obra se lleva a cabo una oportuna evaluación del proceso de convergencia en el marco de la UE y se determinan los factores que lo propician en el mundo del trabajo, las instituciones y las relaciones laborales.

ISBN 978-92-2-133003-5

45 CHF, 45 USD, 35 GBP, 40 EUR



A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all

Marzo de 2019

En este informe se examinan varias cuestiones relativas a la desigualdad de género y se aborda la disparidad salarial entre hombres y mujeres, las bajas por maternidad o parentales, el trabajo de prestación de cuidados y la labor de la mujer en cargos directivos, así como las posibles opciones para fomentar la igualdad de género en el futuro.

ISBN 978-92-2-132997-8



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2019

Febrero de 2019

En el presente informe se proporciona una visión general de las tendencias a escalas mundial y regional en materia de empleo, desempleo, participación en la fuerza de trabajo y productividad, y se analiza la calidad del trabajo, en particular con respecto a la situación laboral, el empleo informal y los trabajadores pobres.

ISBN 978-92-2-132952-7

25 CHF; 25 USD; 22 EUR; 20 GBP



Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo: trabajar para un futuro más prometedor

Enero de 2019

En este importante informe se examina la forma de fomentar un futuro laboral mejor para todos, en una época de transformaciones sin precedentes y de retos singulares en el mundo del trabajo.

ISBN 978-92-2-132803 -2



ILO global estimates on international migrant workers: Results and methodology

Diciembre de 2018

En este informe se aborda la situación actual de la migración laboral y se analizan las principales características de los trabajadores migrantes a escala mundial.

ISBN 978-92-2-132671-7

20 CHF; 20 USD; 15 GBP; 17 EUR



Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps

Noviembre de 2018

En el *Informe mundial sobre salarios* se examina la evolución del nivel salarial real en todo el mundo, y se proporciona una visión general exclusiva de las tendencias salariales a escalas mundial y regional. En la edición 2018/19 se abordan las diferencias salariales entre hombres y mujeres y se revisan cuestiones clave en materia de política.

ISBN 978-92-2-031346-6

40 CHF; 40 USD; 32 GBP; 35 EUR



Las plataformas digitales y el futuro del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital

Abril de 2018

En este informe se proporciona uno de los primeros estudios comparativos acerca de las condiciones de trabajo en cinco de las principales plataformas mundiales dedicadas a la asignación de microtarefas en línea. Se abordan sus condiciones de trabajo, en particular en materia de tarifas, disponibilidad e intensidad del trabajo, cobertura de protección social y conciliación de la vida laboral con la familiar.

ISBN 978-92-2-133118-6



Care work and care jobs for the future of decent work

Junio de 2018

En este informe se analiza de forma exhaustiva el trabajo de cuidados, ya sea remunerado o no, así como su relación con la transformación del mundo del trabajo. Se hace hincapié en la desigualdad de género que persiste en los hogares y en el mercado laboral, estrechamente vinculada al trabajo de prestación de cuidados.

ISBN 978-92-2-131642-8

40 CHF; 40 USD; 32 GBP; 35 EUR



Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: sostenibilidad medioambiental con empleo

Mayo de 2018

En la presente edición se examina la sostenibilidad medioambiental en el ámbito laboral. Se hace hincapié en la repercusión del cambio climático y de la degradación medioambiental en los mercados laborales, en particular con respecto a la cantidad y la calidad del empleo, y se realizan estimaciones sobre los cambios laborales previstos en diversos sectores, así como a nivel intersectorial.

ISBN 978-92-2-328540-1

40 CHF; 40 USD; 32 GBP; 35 EUR



Informe mundial sobre la protección Social 2017-19: la protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Noviembre de 2017

En este informe emblemático se proporciona una visión general de las tendencias más recientes a escala mundial en materia de sistemas de protección social, en particular en lo concerniente a los niveles mínimos de protección social. Sobre la base de información actualizada, se ofrece una gran variedad de datos a escalas mundial, regional y nacional sobre cobertura y prestaciones de protección social, y gasto público destinado a la misma.

ISBN 978-92-2-330986-2

45 CHF; 45 USD; 35 GBP; 40 EUR



LEVANTANDO SUS VOCES POR EL MUNDO DEL TRABAJO

www.ilo.org/artworks

www.ilo.org/100/es

#ILOArtWorks

#ILO100

