

Trabajo



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

LA REVISTA DE LA OIT - Nº 73, DICIEMBRE 2011



**¿Una recaída
del empleo?**

La revista Trabajo se publica tres veces al año por el Departamento de Comunicación e Información de la OIT en Ginebra y se distribuye gratuitamente. También se publica en árabe, chino, finlandés, francés, hindi, japonés, noruego y español.

JEFE DE EDICIÓN

Hans von Rohland

EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

UNIDAD DE PRODUCCIÓN

Rita Cassaro, Iselin Danbolt, Martine Jacquinod, Corine Luchini

EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet

DIRECCIÓN ARTÍSTICA

Enzo Fortarezza, MDP, OIT en Turín

DISEÑO DE PORTADA

Enzo Fortarezza, MDP, OIT en Turín

CONSEJO EDITORIAL

Thomas Netter (Presidente), Charlotte Beauchamp, Corinne Perthuis, Hans von Rohland

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

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

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

La correspondencia debe dirigirse al Departamento de Comunicación de la OIT, CH-1211, Ginebra 22, Suiza.
Tel: +4122/799-7912
Fax: +4122/799-8577
www.oit.org/communication
Correo electrónico: oit_magazine@oit.org

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.
ISSN: 1020-0037
Depósito Legal: M.40.761-1995

Seguridad social para todos

Según el Informe Mundial sobre la Seguridad Social 2010/2011 de la OIT¹, sólo el 20% de la población mundial en edad de trabajar dispone de acceso a regímenes generales de seguridad social. Para abordar este inmenso reto, dos importantes acontecimientos de cara a la ampliación de la protección social para todos marcaron el ejercicio de 2011.

En su histórica 100ª sesión de junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) alcanzó un consenso tripartito global sobre seguridad social, en el que se subrayó la relevancia de la seguridad social como derecho humano, así como necesidad económica y social para los países en todos los niveles de desarrollo.

Gobiernos, empleadores y trabajadores asistentes a la CIT realizaron un llamamiento a favor de la ampliación de la seguridad social en dos dimensiones: una extensión encaminada a la cobertura universal, con niveles mínimos de protección basados en los regímenes básicos nacionales de protección social (dimensión horizontal), y la progresiva garantía de consecución de niveles superiores de protección, guiada por las normas actualizadas sobre seguridad social de la OIT (dimensión vertical).

La Conferencia decidió asimismo debatir una posible Recomendación sobre el régimen básico de protección social en la 101ª sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 2012.

El programa de actuaciones relativas a dicho régimen básico se ha avalado en diversos documentos de política regional e internacional. En este contexto cabe referir la Cumbre del G20 celebrada en Cannes (Francia), el pasado mes de noviembre, en la que se consideraron las recomendaciones sobre protección social contenidas en un nuevo estudio elaborado por el Grupo de Consulta sobre el Régimen Básico de Protección Social², encabezado por Michelle Bachelet, ex Presidenta de Chile y Directora Ejecutiva de ONU Mujeres. El informe argumenta que el establecimiento de regímenes básicos nacionales de protección social en todas las sociedades es una opción de política viable, y hace un llamamiento al G20 para que convierta tal opción en una auténtica prioridad de la formulación de políticas.

A estos importantes avances les precedió una década de intenso trabajo de fomento de la extensión de la seguridad social para todos.

Historia



© USN

Un hito significativo fue el “nuevo consenso sobre seguridad social” que surgió de la CIT en 2001. Basándose en la afirmación inequívoca de la condición de derecho humano básico que tiene la seguridad social, en este consenso tripartito inicial se instó al establecimiento de un estrecho vínculo de la estrategia de la OIT de extensión de la seguridad social, con su estrategia de empleo y otras políticas sociales.

El nuevo consenso dio lugar además, en 2003, a la puesta en marcha de la “Campaña Mundial sobre la Extensión de la Cobertura de la Seguridad Social para todos”, y al desarrollo del concepto de régimen básico de protección social (con el que se promueven las estrategias nacionales que garantizan un nivel mínimo de acceso a servicios esenciales y la seguridad de los ingresos para todos) como apoyo a la Campaña.

En abril de 2009, el concepto fue respaldado formalmente como una estrategia de respuestas conjuntas a la crisis por las Naciones Unidas en el Consejo de Jefes Ejecutivos (JJE) de las Agencias de las Naciones Unidas. Su importancia, entre otros objetivos, en la recuperación de la crisis económica mundial más reciente, ha sido reconocida por los interlocutores sociales de la OIT, que incorporaron el concepto en el Pacto Mundial para el Empleo aprobado por la CIT en su reunión de junio de 2009.

“SÓLO EL 20% DE LA POBLACIÓN MUNDIAL EN EDAD DE TRABAJAR DISPONE DE ACCESO A REGÍMENES GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL”

Considerado en este contexto, el ejercicio de 2011 marca una nueva etapa en el fomento de la extensión de la seguridad social por parte de la OIT, sus mandantes y socios. Garantizar el acceso a la seguridad social para todos mediante regímenes básicos de protección social, con arreglo a las directrices de una posible Recomendación sobre tales regímenes, y el avance progresivo hacia niveles superiores de protección, son elementos esenciales en la consecución de economías y sociedades más incluyentes. ■

¹ <http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/wssr.pdf>.

² http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_2011/bachelet-report.pdf.

Editorial

Máxima prioridad para

Sin embargo, las cifras de desempleo sólo cuentan una parte de la historia. Ocultan el hecho de que millones de trabajadores desarrollan su actividad laboral a tiempo parcial porque carecen de una alternativa mejor, posponen su entrada en el mercado de trabajo, o han abandonado del todo la búsqueda de un empleo.

El desempleo y la desigualdad de los ingresos constituyen el denominador común de las protestas que se multiplican en diferentes partes del mundo. Más aún, millones de personas tienen trabajo pero carecen de los elementos básicos de la dignidad: derechos, protección social y voz. La situación podría empeorar. Con la desaceleración de la economía mundial desde mediados de 2011, estamos al borde de una recesión global del empleo que podría durar toda una década. Además, si hacemos caso omiso a la aspiración común de disponer de una oportunidad justa para acceder a un trabajo decente, las consecuencias sociales y políticas podrían ser catastróficas.

Conectar con los ciudadanos

Cuando los líderes del G-20 se reunieron en Cannes en noviembre de 2011, su mayor reto consistía en conectar con sus ciudadanos y responder al creciente descontento mundial. En este sentido, acoger favorablemente la prioridad otorgada por los líderes al crecimiento, al empleo y a la protección social.

El G20 constituyó un Grupo de Trabajo en materia de Empleo que se concentrará inicialmente en el empleo juvenil, cuyo nivel multiplica actualmente, por dos o tres, el del desempleo de los trabajadores adultos. Basándose del reciente informe de Michelle Bachelet¹, ex Presidenta de Chile, los líderes del G20 reconocieron la

importancia de invertir en regímenes básicos de protección social diseñados en el ámbito nacional.

El G20 solicitó asimismo a diversos organismos internacionales, incluida la OIT, el Fondo Monetario Internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y el Banco Mundial, que informaran a los ministros de economía sobre las perspectivas mundiales del empleo y cómo el programa de políticas del G20 encaminadas a conseguir un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado contribuiría a la creación de empleo.

Por otra parte, los líderes efectuaron un llamamiento a los organismos internacionales sobre la necesidad de lograr una mayor coherencia entre las políticas de empleo, sociales, económicas, monetarias y financieras. Solicitaron una evaluación de la repercusión social de las políticas económicas.

Resulta alentador que los líderes del G20 vinculen su programa macroeconómico a políticas de trabajo decente. Tal planteamiento, si se aplica con determinación, de manera que genere un cambio positivo que repercuta en las vidas de las personas, proporcionará una base sólida para recuperar la confianza en que los gobiernos son capaces de gestionar la economía mundial para servir el interés común, y en que están dispuestos a ello.

Cuatro medidas concretas

En un entorno propicio para la coherencia entre las distintas políticas, asegurar la recuperación y el crecimiento con trabajo decente se beneficiaría

¹ http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_165750/lang-en/index.htm.



la economía real

enormemente de las cuatro medidas concretas siguientes, que han demostrado su eficacia.

En primer lugar, la inversión en infraestructuras para el empleo debe pasar del actual 5-6% del PIB, al 8-10% en los próximos cinco años. China e Indonesia han demostrado que este tipo de inversiones desempeñan un papel crucial en el sostenimiento del empleo en situaciones de desaceleración.

En segundo lugar, garantizar que las pequeñas y medianas empresas, fuente principal de creación de empleo, dispongan de acceso a la financiación bancaria y a los sistemas de ayuda a la gestión, y que los créditos otorgados a las PYMEs crezcan, al menos, al mismo ritmo que el crédito en general. Brasil y Rusia han aplicado esta medida.

En tercer lugar, priorizar el empleo de los jóvenes, mediante programas de prácticas eficaces, servicios de orientación y formación para la iniciativa empresarial, con el fin de facilitar la transición de la escuela al trabajo. Los países que siguen esta ruta, como Australia, Alemania y Singapur, registran menores tasas de desempleo juvenil.

Por último, establecer regímenes básicos y universales de protección social en países con escasa cobertura. El coste de esta medida podría oscilar entre el 1 y el 2% del PIB, dependiendo del país. Los regímenes de protección social financiados con fondos públicos en Argentina, Brasil, India, México y Sudáfrica ayudan a millones de personas a salir de la pobreza.

Si los países se concentran en estas áreas y, a su vez, elaboran planes creíbles y socialmente responsables para financiar la deuda soberana

y consolidar los saldos fiscales, la recuperación ganará en solidez. Estas medidas, que integran políticas macroeconómicas, de empleo y de inclusión en el mercado laboral, si se adoptan de forma generalizada, elevarán al 1,3% la tasa de crecimiento del empleo en el mundo, recuperando así para 2015 la tasa de empleo de la población en edad de trabajar que se registraba antes de la crisis.

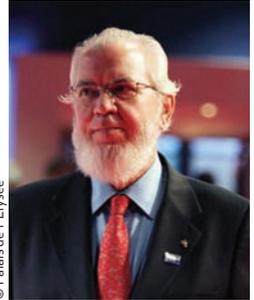
El respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y la consideración de las reivindicaciones de la población mediante el diálogo social generarán un consenso en torno a las políticas que responden a la exigencia de ingresos, justicia y dignidad.

El mundo afronta un grave desafío en el terreno de la equidad. La percepción de que, mientras algunos bancos son demasiado grandes para quebrar, algunas personas son demasiado insignificantes para que se les tenga en cuenta, y de que los intereses financieros tienen preferencia respecto a la cohesión social, socava la confianza de la población en la posibilidad de disponer de la oportunidad justa de acceder a un trabajo decente.

Es hora de otorgar la máxima prioridad a la economía real al abordar los asuntos de la economía mundial, de orientar al sector financiero hacia inversiones productivas a más largo plazo en empresas sostenibles; de ratificar y aplicar las ocho normas fundamentales del trabajo de la OIT; y de perseguir los objetivos de empleo, protección social y derechos esenciales en el trabajo con la misma diligencia que los de control de la inflación y equilibrio de las finanzas públicas. De este modo se obtendrán unas bases firmes para una nueva era de crecimiento y justicia social. ■

Juan Somavia, Director General de la OIT

© OIT Photos





En portada

8 ¿Una recaída del empleo?

Los Estados Unidos y Europa afrontan la peor crisis del empleo desde el decenio de 1930, y corren el riesgo de sufrir un estallido de descontento social si no actúan con cautela.

La nueva edición de 2011 del *Informe sobre el Trabajo en el Mundo*, publicada anualmente por la división de estudios de la OIT, pone de relieve que no será posible recuperarse con éxito de la crisis mundial si no se reforman los mercados de manera que actúen a favor del empleo y los trabajadores, y no lo contrario.

- 9 Una escasez de trabajos decentes
- 11 Los mercados al servicio del empleo: la vía para salir de la crisis
- 13 Un empeoramiento de la crisis del empleo juvenil en el mundo

Informe fotográfico



© Komatsu

- 16** Año Internacional de los Bosques 2011: Promover el trabajo decente en la silvicultura

Artículos generales

- 24** Un mundo en transformación: adaptar el envejecimiento de la población al lugar de trabajo



© M. Crozet/OIT

- 31** Los emigrantes regresan a La India

- 34** De sanos a enfermos: la gestión de casos gana terreno como herramienta de reintegración laboral

- 37** Empleo juvenil: el caso de una esteticista timorese destaca del resto

- 40** Tras la gran inundación: la respuesta de la OIT a la crisis en Asia

- 42** La igualdad de género es clave para las respuestas al VIH y el SIDA en los lugares de trabajo

Noticias

- 46** 12ª Reunión Regional Africana
- 46** Trabajo decente en África: tiempo de una nueva visión
- 48** 200 millones de jóvenes africanos, 200 millones de oportunidades: Iniciativa Conjunta sobre Creación de Empleo para los Jóvenes en África



© M. Crozet/OIT

- 49** Reestructurar la industria química
- 50** Entrevista a Jayati Gosh, ganadora del Premio de Investigación sobre Trabajo Decente de la OIT

Recorrido por los continentes

- 52**



© K. Cassidy/OIT

Mediateca

- 54**



- 27** Catálogo de formación del ITC (Centro Internacional de Formación)

En portada

¿Una recaída

En un sombrío análisis publicado en vísperas de la cumbre de líderes del G20 en Cannes, Francia, la OIT afirma que la economía mundial se encuentra al borde de una nueva y más profunda recesión del empleo que demorará aún más la recuperación económica mundial y puede desencadenar un creciente malestar social en numerosos países.

El nuevo “Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011: Los mercados al servicio del empleo”¹, señala que el estancamiento de la recuperación económica mundial ha comenzado a afectar drásticamente a los mercados laborales. Si se mantienen las tendencias actuales, se tardará al menos cinco años en devolver al empleo a los niveles anteriores a la crisis en las economías avanzadas, un año después de lo previsto en el informe del pasado ejercicio.

“Ha llegado el momento de la verdad. Disponemos de un escaso margen de oportunidad para evitar una notable recaída en la recesión en el ámbito del empleo,” señaló Raymond Torres, Director del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT, en la presentación del informe, que tuvo lugar el 31 de octubre de 2011.

El informe advierte de que el mercado de trabajo actual se encuentra ya en las últimas fases del período habitual de seis meses que transcurre entre una desaceleración económica y su repercusión en el empleo. Indica que han de crearse 80 millones de puestos de trabajo en los dos próximos años para regresar a las tasas de empleo existentes antes de la crisis. Con todo, la reciente desaceleración del crecimiento señala que, probablemente, la economía mundial creará únicamente la mitad de los puestos de trabajo necesarios.

El informe presenta además un nuevo índice de “malestar social” que refleja los niveles de descontento por la carencia de empleos, y el enfado derivado de la percepción de que la carga de la crisis no se soporta de manera equitativa. Se refiere que, en más de 45 de los 118 países examinados, el riesgo de malestar social aumenta. Así ocurre especialmente en el caso de las economías avanzadas, y en



© OIT Photos

“ DISPONEMOS DE UN ESCASO MARGEN DE OPORTUNIDAD PARA EVITAR UNA NOTABLE RECAÍDA EN LA RECESIÓN EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO ”

particular, de la UE, los Estados árabes y, en menor medida, Asia. Por el contrario, el riesgo de malestar social en el África subsahariana y América Latina se mantiene estable, o ha descendido.

El estudio pone de relieve que, en cualquier caso, casi dos tercios de las economías avanzadas, y la mitad de los mercados emergentes y en desarrollo, vuelven a experimentar una ralentización en el ámbito del empleo. Tal proceso se produce sobre la base de una situación del empleo que ya era precaria, en la que el paro alcanza registros sin precedentes, superando la cifra de 200 millones de desempleados en todo el mundo.

El informe cita tres razones por las que la desaceleración económica en curso puede haber ejercido un efecto particularmente intenso en el panorama del empleo: en primer lugar, en comparación con el inicio de la crisis, las empresas se encuentran actualmente en una posición de mayor debilidad para mantener a sus trabajadores; en segundo lugar, conforme aumentan las presiones a favor de la adopción de medidas de austeridad fiscal, los gobiernos se muestran menos dispuestos a mantener o adoptar nuevos programas de apoyo al empleo y a los ingresos; y, en tercer lugar, se deja a los países que actúen por su cuenta debido a la falta de coordinación de políticas a escala internacional.

¹ Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011: los mercados al servicio del empleo. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_166021/lang-en/index.htm

en el empleo?



Una escasez de trabajos decentes

En casi todas las regiones, la gran mayoría de la población se declara insatisfecha con la disponibilidad de puestos de trabajo de calidad (véase el cuadro 1.3). Éstos escasean, sobre todo en la Unión Europea, en la que sólo los empleos temporales han registrado un aumento.

El descontento con los puestos de trabajo disponibles alcanza su nivel más elevado en Europa Central y Oriental y la CEI y en el África subsahariana, donde supera el 70 y el 80%, respectivamente. En el caso de Oriente Medio y el norte de África (epicentro de las recientes agitaciones sociales y políticas), la insatisfacción con los empleos disponibles es ligeramente inferior, y se sitúa en un 60%. Existe una considerable variación entre países en esta región. Egipto, Jordania y Líbano declararon en 2010 que más de tres cuartas partes de la población se mostraban descontentas con la disponibilidad de buenos puestos de trabajo.

En las economías avanzadas, el problema resulta especialmente agudo en Grecia, Italia, Portugal, Eslovaquia, Eslovenia y España, donde más del 70%

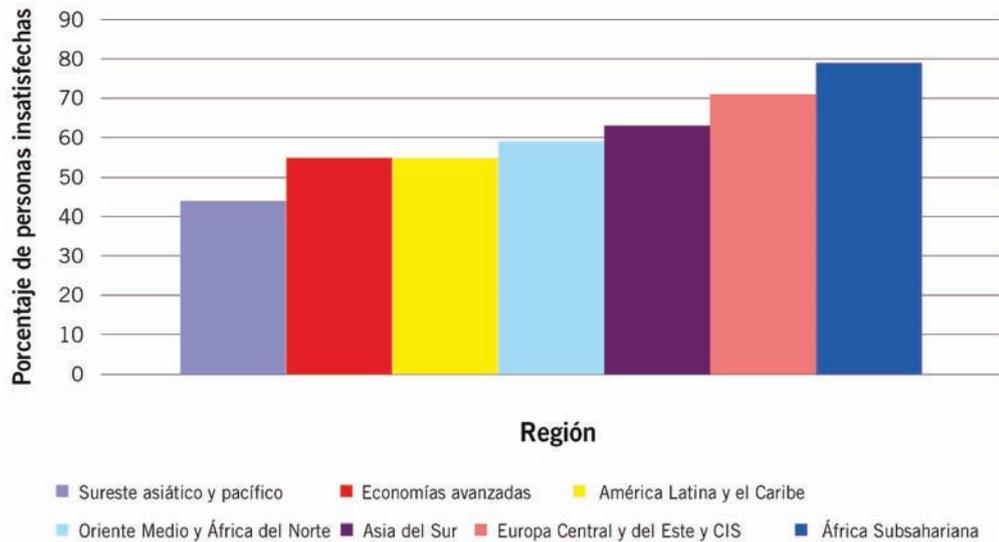
de los encuestados refirieron su descontento con el mercado laboral.

En las regiones que han seguido una evolución relativamente positiva desde el comienzo de la crisis, como el este y el sudeste de Asia y América Latina, la insatisfacción o descontento tiende a ser mucho menor. En cualquier caso, hay excepciones: por ejemplo, en China, más del 50% de la población declara su descontento. Del mismo modo, en países de América Latina y el Caribe, como la República Dominicana, Ecuador, Haití, Nicaragua y Uruguay, el grado de insatisfacción con el mercado de trabajo supera el 60%. ▶





Insatisfacción con la disponibilidad de nuevos puestos de trabajo 2010



Fuente: Cálculos del Internacional Institute for Labour Studies, basado en Datos del Gallup World Poll, 2011.

OTRAS CONCLUSIONES RELEVANTES DEL INFORME SON:

- En los dos próximos años serán necesarios unos 80 millones de nuevos puestos de trabajo netos para recuperar las tasas de empleo previas a la crisis (27 millones en las economías avanzadas y el resto en los países emergentes y en desarrollo);
- De los 118 países sobre lo que se dispone de datos, en 69 se registra un aumento del porcentaje de personas que dan cuenta de un empeoramiento de su nivel de vida en 2010 en comparación con 2006;
- Los consultados en la mitad de los 99 países estudiados señalan que carecen de confianza en sus respectivos gobiernos nacionales;
- El porcentaje de beneficios corporativos en el PIB se elevó en un 83% de los países analizados entre 2000 y 2009. Sin embargo, la inversión productiva se estancó a escala mundial en ese mismo período;
- En los países avanzados, el crecimiento de los beneficios de las empresas no financieras se tradujo en un incremento sustancial de los repartos de dividendos (del 29% de los beneficios en 2000, al 36% en 2009), y de la inversión financiera (del 81,2% del PIB en 1995, al 132,2% en 2007). La crisis invirtió levemente esta tendencia, que se recuperó en 2010;
- La volatilidad de los precios de los alimentos se duplicó en el período de 2006 a 2010 respecto a los cinco años anteriores, lo que afectó a las perspectivas de consecución de trabajo decente en los países en desarrollo. Los inversores financieros se benefician más de la volatilidad de precios que los productores de alimentos, sobre todo en el caso de los pequeños productores.



Un empeoramiento de la **crisis del empleo juvenil** en el mundo

El pasado mes de octubre, la OIT publicó asimismo “Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil: Actualización de 2011”¹. En el informe se advierte de la existencia de una generación “marcada” de trabajadores jóvenes que afrontan una peligrosa combinación de desempleo elevado, creciente inactividad y trabajo precario en los países desarrollados, así como un número persistentemente alto de trabajadores pobres en las regiones en desarrollo.

Según el informe, “la mala suerte de esta generación que accede al mercado laboral en los años de la Gran Recesión no sólo conlleva la sensación de malestar provocada por el desempleo, el subempleo y la tensión de riesgos sociales asociados a la falta de trabajo y la inactividad prolongada, sino que además podría tener otras consecuencias a largo plazo concretadas en salarios más bajos en el futuro y desconfianza en el sistema político y económico”.

El informe señala que esta frustración colectiva entre los jóvenes ha sido uno de los factores

que ha contribuido al surgimiento de los movimientos de protesta que han tenido lugar alrededor del mundo este año, ya que para los jóvenes resulta cada vez más difícil encontrar un empleo que no sea a tiempo parcial o temporal. El informe añade que, en los últimos 20 años, aproximadamente uno de cada cuatro jóvenes en Oriente Medio y el norte de África ha estado desempleado, a pesar de los avances logrados en el campo de la educación de la infancia.

Pone de relieve además que la cifra total de jóvenes desempleados cayó ligeramente desde su punto más alto en 2009 (de 75,8 a 75,1 millones a finales de 2010, lo que representa una tasa del 12,7%), y se prevé que disminuirá hasta los 74,6 millones en 2011 (12,6%). Sin embargo, el informe atribuye esta evolución a que cada vez más jóvenes se retiran del mercado laboral, y no a que encuentren un empleo. Así ocurre especialmente en el caso de las economías desarrolladas y la Unión Europea.

Esta actualización del informe cita la existencia de una tendencia adversa en Irlanda, donde la tasa de desempleo juvenil se elevó del 9% en 2007, al 27,5% en 2010. Señala asimismo que dicha tasa podría haber sido superior en más de un 19,3% si aquéllos que permanecen

¹ La actualización del informe de la *OIT Tendencias Globales del Empleo para los Jóvenes* está disponible en: www.ilo.org/trends



- ▶ en el sistema educativo, o se mantienen en casa a la espera de que mejore la situación, hubieran sido incluidos en el análisis.

Por otra parte, los jóvenes en economías de renta baja se ven atrapados en un círculo vicioso de pobreza laboral. El informe dice que si el desempleo juvenil se examinara aisladamente, parecería que a los jóvenes del sur de Asia y del África subsahariana les va bien en comparación con las economías desarrolladas. Sin embargo,

ESTAS NUEVAS ESTADÍSTICAS REFLEJAN LA FRUSTRACIÓN Y LA IRA QUE SIENTEN MILLONES DE JÓVENES EN TODO EL MUNDO

OTRAS CONCLUSIONES ESENCIALES DEL INFORME

- Entre 2008 y 2009, el número de jóvenes desempleados en el mundo registró un aumento sin precedentes de 4,5 millones. Tal incremento significativo se comprende mejor si se compara con el aumento medio del período previo a la crisis (1997-2007), que fue inferior a 100.000 personas al año.
- La población activa integrada por jóvenes se extendió mucho menos de lo previsto durante la crisis: en los 56 países de los que se dispone de información, la cifra de jóvenes en el mercado laboral en 2010 fue inferior en 2,6 millones a la prevista con arreglo a las tendencias a largo plazo (previas a la crisis). Es probable que muchos de esos 2,6 millones sean jóvenes desmotivados a la espera de que la situación económica mejore, y también que se reincorporen a la población activa como desempleados, lo que significa que las tasas oficiales actuales de desempleo juvenil seguramente subestiman el alcance real del problema en las economías desarrolladas.
- La proporción de desempleados que llevan 12 meses o más buscando trabajo es muy superior en el caso de los jóvenes que en el de los adultos en la mayoría de las economías desarrolladas. En Grecia, Italia, Eslovaquia y el Reino Unido, la probabilidad de que un joven sea desempleado de larga duración es de dos a tres veces superior que la de un adulto.
- Las tasas de empleo a tiempo parcial de los jóvenes aumentaron en todas las economías desarrolladas entre 2007 y 2010, salvo en Alemania. La elevada magnitud del incremento en algunos países (17 puntos porcentuales en Irlanda, y 8,8 en España, por ejemplo), sugiere que el trabajo a tiempo parcial se asume como única opción disponible para los jóvenes que buscan empleo. A finales de 2010, uno de cada dos jóvenes empleados trabajaba a tiempo parcial en Canadá, Dinamarca, los Países Bajos y Noruega.
- El porcentaje de trabajadores jóvenes a los que les gustaría trabajar más horas superaba a la de adultos en todos los países de la Unión Europea, salvo Austria y Alemania, en 2009.

los elevados cocientes de empleo-población en las regiones más desfavorecidas significan que a los pobres no les queda otro remedio que trabajar. El informe se destaca que “en el mundo hay muchos más jóvenes que son trabajadores pobres, que desempleados o a la búsqueda de un empleo”.

“Estas nuevas estadísticas reflejan la frustración y la ira que sienten millones de jóvenes en todo el mundo”, señala José Manuel Salazar-Xirinachs, Director Ejecutivo del Sector de Empleo de la OIT. “Los gobiernos se afanan por encontrar soluciones innovadoras mediante intervenciones en el mercado laboral, por ejemplo, abordando los desajustes entre la oferta y la demanda de cualificaciones, las ayudas a la búsqueda de trabajo, la formación del espíritu empresarial, las subvenciones a la contratación, etc. Estas medidas pueden marcar una gran diferencia, pero, en última instancia, lo que se precisa es crear más empleos a través de medidas que vayan más allá del mercado de trabajo y que se propongan la eliminación de los obstáculos a la recuperación del crecimiento, como la agilización de la reforma del sistema financiero, la reestructuración y la recapitalización de los bancos a fin de relanzar el crédito a las pequeñas y medianas empresas, y la consecución de avances reales en el reequilibrio de la demanda mundial”.

Esta actualización propone diversas medidas de política para el fomento del empleo juvenil, entre las que figuran la formulación de una estrategia integrada de crecimiento y creación de empleo que otorgue prioridad a los jóvenes; la mejora de la calidad de los empleos mediante el refuerzo de las normas del trabajo; la inversión en la calidad de la educación y la formación; y la ejecución de políticas financieras y macroeconómicas encaminadas a retirar los obstáculos a la recuperación económica. ■

Los mercados al servicio del empleo: la vía para salir de la crisis

El Informe sobre el trabajo en el mundo 2011 realiza un llamamiento a favor de mantener y, en algunos casos, potenciar, los programas de fomento del empleo, y se advierte de que, a menudo, los esfuerzos dedicados a reducir la deuda pública y los déficit se han centrado de manera desproporcionada en las medidas sociales y relativas al mercado laboral. Por ejemplo, se pone de relieve que el aumento del gasto en medidas activas relativas al mercado de trabajo en sólo medio punto porcentual del PIB elevaría el empleo entre el 0,4 y el 0,8%, dependiendo del país de que se trate. En el estudio se aboga asimismo por promover la inversión en la economía real mediante la reforma financiera y las medidas favorables a las inversiones. Entrevista con Raymond Torres, Director del Instituto Internacional de Estudios Laborales de la OIT.

Las tendencias recientes reflejan el hecho de que no se ha prestado suficiente atención al empleo como impulsor esencial de la recuperación. ¿Cómo podemos lograr que los mercados se pongan al servicio del empleo?

Raymond Torres: los países se han centrado cada vez más en apaciguar los mercados financieros. En particular, en las economías avanzadas, el debate se ha centrado a menudo en la austeridad fiscal y en el modo de asistir a los bancos, sin reformar necesariamente las prácticas bancarias que dieron lugar a la crisis. Y lo que es peor, se adoleció de una falta de visión respecto al modo en que se recuperará la economía real. En algunos casos, estas actuaciones se han acompañado de medidas que ponen en peligro la protección social y los derechos de los trabajadores. Obrar así no impulsará el crecimiento ni el empleo.

Entretanto, la regulación del sistema financiero (epicentro de la crisis mundial) sigue siendo inadecuada. En las economías avanzadas, el sector financiero no desempeña su papel normal de intermediario en la provisión de crédito a la economía real. Además, las economías emergentes se han visto afectadas por la entrada generalizada de flujos de capital volátiles a corto plazo, lo que desestabiliza sus economías reales.

En la práctica, esto significa que el empleo se percibe como una prioridad de segundo orden

en comparación con los objetivos financieros. Es urgente modificar tal percepción. El margen de maniobra para potenciar la creación de empleo y la generación de renta se cierra, a medida que comienza a arraigar la exclusión del mercado laboral y crece el descontento social. Este círculo vicioso puede romperse procurando que los mercados se pongan al servicio del empleo, y no al contrario.

Algunos economistas recomiendan la moderación salarial como medio para impulsar el empleo y la productividad.

Raymond Torres: Creemos que ha llegado la hora de reconsiderar las políticas de “moderación salarial”. En los dos últimos decenios, la mayoría de los países asistió a una caída del porcentaje de renta destinado a los trabajadores, lo que significa que los ingresos reales de los asalariados y los trabajadores por cuenta propia, como promedio, han crecido menos de lo que justifica su productividad. La moderación salarial no se ha traducido en un incremento de la inversión real: entre 2000 y 2009, más del 83% de los países registraron un aumento del porcentaje de los beneficios corporativos en el PIB, pero estos beneficios se destinaron cada vez más al reparto de dividendos, y no a la inversión. Tampoco existen datos inequívocos que acrediten que la moderación salarial haya potenciado las perspectivas de empleo.

De hecho, tal moderación ha contribuido a que se agraven los desequilibrios globales que, junto con las ineficiencias del sistema financiero, han dado lugar a la crisis y a su perpetuación. En las economías avanzadas, el estancamiento de los ingresos de los trabajadores abonó el terreno para el crecimiento del gasto vinculado a la deuda, lo que resulta claramente insostenible. En las economías emergentes, la moderación salarial ha sido parte integral de las estrategias de crecimiento basadas en la exportación a las economías avanzadas, y estas estrategias resultan igualmente insostenibles.

El Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011 se recomienda una vinculación más estrecha entre salarios y productividad.





© M. Crozet/OIT

*Raymond Torres,
Director del Instituto
Internacional de
Estudios Laborales
de la OIT*

► **Raymond Torres:** al garantizar una conexión más estrecha entre los salarios y la productividad, se abordará la escasez mundial de demanda. Por otro lado, este planteamiento equilibrado atenuaría las presiones que soportan los gobiernos sujetos a restricciones presupuestarias para estimular la economía. En muchos países, los niveles de rentabilidad son tales que lograr que los salarios crezcan con arreglo a la productividad también potenciaría la inversión.

Obviamente, la política ha de adaptarse a las circunstancias de cada país, y sólo podrá aplicarse eficazmente mediante el diálogo social, instrumentos de provisión de salarios mínimos adecuadamente diseñados, la negociación colectiva, y un esfuerzo renovado para la promoción de las normas fundamentales del trabajo. En este sentido, las economías con superávit como China, Alemania, Japón y Rusia gozan de una sólida posición en cuanto a competitividad y, por tanto, de un mayor margen para la aplicación de tal política que otros países. En estos países, una evolución más equilibrada de los ingresos resultaría beneficiosa, además de que favorecería la recuperación en los países deficitarios, y en particular, en los de la zona euro que no pueden servirse de la devaluación monetaria para recuperar la competitividad perdida.

El informe refiere asimismo que las pequeñas empresas ocupan un lugar primordial en la recuperación del empleo.

Raymond Torres: no hay recuperación del empleo posible hasta que vuelvan a concederse créditos a las pequeñas empresas viables. En la Unión Europea (UE), el porcentaje neto de bancos que declaran un mayor rigor de sus normas de préstamo se ha mantenido positivo a lo largo de 2011, y cuando a las empresas de la UE se les preguntó por el problema más acuciante que afrontaron entre septiembre de 2010 y febrero de

2011, un 20% de las pequeñas empresas refirió una falta de acceso adecuado a la financiación.

El apoyo asignado podría adoptar la forma de garantías crediticias, la designación de mediadores que examinen las solicitudes de crédito denegadas a las pequeñas empresas, y la provisión directa de liquidez a los bancos para financiar las operaciones de este tipo de entidades. Estos instrumentos existen ya en países como Brasil y Alemania. En los países en desarrollo, existe un margen significativo para potenciar la inversión en las áreas rurales y agrarias. Tal empeño exige una inversión pública específica, pero también atajar la especulación financiera respecto a los alimentos, con el fin de reducir la volatilidad de los precios de estos productos.

Sólo una gran economía avanzada (los Estados Unidos) ha anunciado un plan global de empleo. ¿Cuál es el papel de los programas públicos de empleo?

Raymond Torres: los países deben mantener y, en algunos casos, reforzar los programas a favor del empleo financiados con cargo a una base fiscal más amplia. Lógicamente, ningún país puede desarrollarse en un marco de aumento de la deuda y el déficit públicos. Sin embargo, los esfuerzos dedicados a reducir la deuda y el déficit público se han centrado de una manera desproporcionada y contraproducente en las medidas sociales y relativas al mercado laboral. De hecho, los recortes en estas áreas han de evaluarse con detenimiento en lo que atañe a sus efectos directos e indirectos. Por ejemplo, el recorte de los programas de apoyo a la renta puede dar lugar al ahorro de costes a corto plazo, pero también puede generar pobreza y un menor consumo, con efectos de larga duración en el potencial de crecimiento y el bienestar individual.

Un enfoque favorable al empleo que se centre en medidas eficaces en lo que respecta a los costes resultará fundamental para evitar un mayor deterioro del mismo. Los programas de apoyo al empleo formulados de manera meticulosa potencian la demanda y promueven un regreso más rápido a las condiciones del mercado laboral previas a la crisis. La asistencia temprana en tiempos de crisis rinde frutos, al atenuar el riesgo de exclusión del mercado de trabajo, y generar mejoras en la productividad. Estos programas de apoyo al empleo no resultan gravosos para el erario público. No obstante, en caso de necesidad, pueden procurarse nuevos recursos para financiar un gasto muy demandado. En este sentido, el Informe

señala que existe un margen de actuación considerable para ampliar las bases imponibles, como en el caso de la imposición sobre la propiedad y ciertas transacciones financieras.

¿Respondería tal enfoque también a una agitación social creciente en todo el mundo?

Raymond Torres: El “descarrilamiento” de la recuperación aviva el descontento social, según un estudio llevado a cabo para la elaboración del Informe. En el 40% de los 119 países sobre los que pudieron realizarse estimaciones, el riesgo de malestar social se ha elevado significativamente desde 2010. El informe pone de relieve que las tendencias del descontento social están asociadas a la evolución del empleo y a la percepción de que la carga de la crisis se soporta de manera desigual. Los programas de empleo reforzarían la eficiencia económica y contribuirían a compartir la carga del ajuste de un modo más equitativo, favoreciendo así la atenuación de las tensiones sociales. La naturaleza heterogénea de la recuperación hace necesaria, en cualquier caso, la aplicación de tal enfoque con arreglo a las circunstancias específicas de cada país.



LA RESPONSABILIDAD DE PONER LOS MERCADOS AL SERVICIO DEL EMPLEO CORRESPONDE FUNDAMENTALMENTE A LOS GOBIERNOS NACIONALES

Los indicadores más recientes indican que ha comenzado una desaceleración del empleo. ¿Cómo puede volver a situarse al empleo en una posición prioritaria de la agenda mundial?

Raymond Torres: la responsabilidad de poner los mercados al servicio del empleo corresponde fundamentalmente a los gobiernos nacionales. Estos disponen de una amplia gama de medidas inspiradas en el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, que van de los programas de protección social favorables al empleo, a las normativas adecuadamente diseñadas en materia de salario mínimo y empleo, y el diálogo social productivo, y tales medidas pueden llevarse a la práctica con rapidez, en combinación con regímenes macroeconómicos y financieros que también favorezcan la generación de puestos de trabajo. Resulta especialmente importante actuar con celeridad en este frente en la zona euro, donde son más acusados los signos de debilitamiento económico.

En cualquier caso, la coordinación internacional de políticas también desempeña un papel primordial. Esta tarea se ha visto dificultada por las diferentes posiciones cíclicas de los distintos países. No obstante, en las conclusiones del Informe se señala que una recesión del empleo en una región, tarde o temprano repercute en las perspectivas económicas y sociales de las demás. Y viceversa, la interconexión de las economías propicia que, si los países actúan de una manera coordinada, los efectos favorables sobre el empleo se amplificarán. En este sentido, el G20 debe desempeñar un papel especial de liderazgo en el mantenimiento del empleo, así como otros asuntos fiscales y financieros, en los primeros lugares de la agenda de formulación de políticas. También en este caso, los plazos son fundamentales. ■



Corte de la madera en un aserradero tradicional en Rwanda. Los bosques constituyen importantes fuentes de energía, empleo y medios de vida para las comunidades locales, y proporcionan alimento, medicinas y materiales para la construcción de viviendas. Generan puestos de trabajo en labores de tala y conservación, contribuyen al sostenimiento de sectores relevantes, como la agricultura y la transformación de la madera, y promueven valores culturales, espirituales, turísticos y recreativos.

Reportaje fotográfico

Año Internacional de los Bosques 2011

Retos laborales en la silvicultura

Al aproximarse la conclusión del Año Internacional de los Bosques de las Naciones Unidas, es hora de arrojar luz sobre el sector de la silvicultura desde el punto de vista de la OIT.

Dicho sector comprende todos los trabajos de campo requeridos para establecer, regenerar, gestionar y proteger los bosques y recolectar sus productos. Emplea a 13,7 millones de trabajadores formales en todo el mundo, y su producción comercial equivale al 0,4% del PIB mundial.

Los debates sobre los bosques tienden centrarse en los asuntos de la biodiversidad y la ecología, y a pasar por alto las dimensiones humanas y laborales. El trabajo en la silvicultura se caracteriza a menudo por un elevado

grado de informalidad, por la existencia de explotaciones ilegales, por un bajo nivel de productividad y salarios, y por unas condiciones de labor peligrosas.

Garantizar la protección, formación y educación adecuadas de la mano de obra, y facilitar el diálogo social entre empleadores, trabajadores y administraciones públicas puede contribuir a abordar tales déficit, y a realizar el potencial de consecución de un empleo sostenible y unas condiciones de trabajo decentes en el sector.



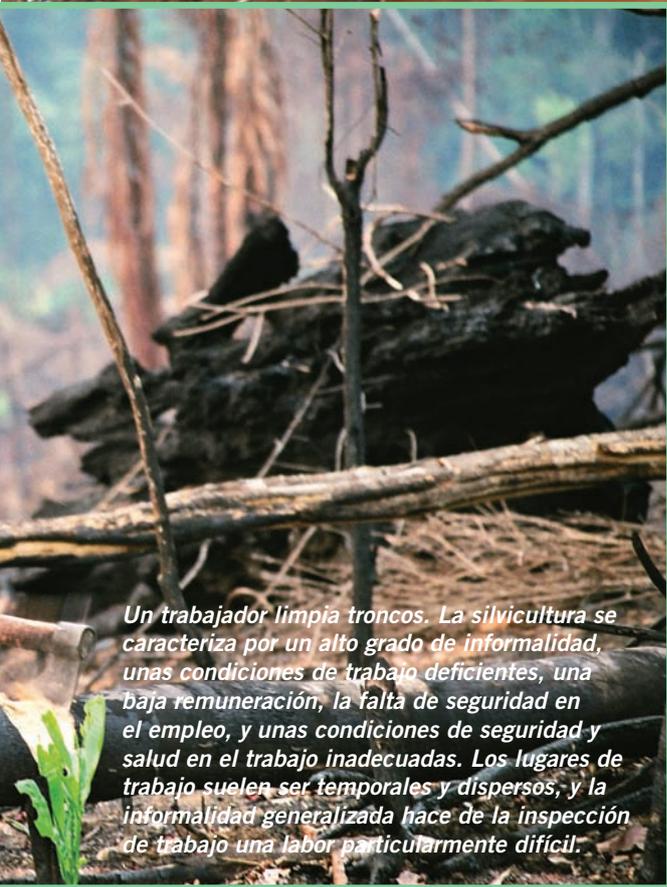
© Creative commons

Los bosques no sólo prestan servicios medioambientales indispensables, entre los que figuran las fuentes y cuencas hídricas, el mantenimiento del equilibrio hidrológico, la protección de los suelos y el reciclaje de gases atmosféricos. Ofrecen además amplias posibilidades para la creación de empleos "verdes", en particular, mediante actividades como la reforestación, la agrosilvicultura y la gestión sostenible de los bosques.

Limpiar el terreno para la producción vegetal. Los debates sobre los bosques tienden a centrarse en la biodiversidad y en cuestiones ecológicas, y pasan por alto las dimensiones humanas y laborales, incluidas la función de estos entornos para la sociedad y el papel y las condiciones de los trabajadores de la silvicultura.



© K. Cassidy/OIT



Un trabajador limpia troncos. La silvicultura se caracteriza por un alto grado de informalidad, unas condiciones de trabajo deficientes, una baja remuneración, la falta de seguridad en el empleo, y unas condiciones de seguridad y salud en el trabajo inadecuadas. Los lugares de trabajo suelen ser temporales y dispersos, y la informalidad generalizada hace de la inspección de trabajo una labor particularmente difícil.



La silvicultura en general, y la tala en particular, siguen figurando entre las ocupaciones más peligrosas. Los accidentes se deben habitualmente a una organización y una supervisión deficientes, a la utilización de herramientas y equipos inadecuados, a una planificación poco acertada, y a la falta de destrezas y competencias de trabajadores, supervisores y gestores.



DATOS Y CIFRAS

- En la silvicultura desarrollan su labor 13,7 millones de trabajadores formales, lo que constituye en torno al 1% del empleo total en el mundo, aunque la cifra real de trabajadores es probablemente muy superior, debido a una informalidad generalizada, sobre todo en los países en desarrollo.
- La silvicultura comercial genera en torno al 0,4% del PIB mundial, pero el valor de los bienes y servicios no mercantiles que proporcionan los bosques excede posiblemente el de su producción comercial.
- La silvicultura se expande en América Latina y Asia, mientras que experimenta una tendencia continua a la baja en Europa y América del Norte.
- Dependiendo de las definiciones aplicadas y los datos disponibles, se ha estimado que los trabajadores informales representan entre el 66 y el 72% del empleo formal.
- Con 3.500 millones de m³ obtenidos anualmente, la madera constituye, con mucho, el producto silvícola más importante.
- En diez países se concentran más del 60% del empleo silvícola total. A China, con 3,5 millones de empleos formales en el sector, le corresponde el 26%.
- Las mujeres están enormemente subrepresentadas en los ámbitos de la gestión y la toma de decisiones, y suelen verse atrapadas en trabajos de escasos reconocimiento y remuneración.



Soluciones: **trabajo decente**

Desde la perspectiva de la OIT, existen varias áreas de la formulación de políticas que pueden priorizarse con el fin de abordar algunos de los retos que encara actualmente el sector silvícola en el terreno laboral.

Tales áreas pueden comprender desde el desarrollo de destrezas y la formación, el fomento de unas mejores condiciones laborales y de la protección de los derechos fundamentales en el trabajo, a la promoción de un diálogo social eficaz y de la cooperación entre partes interesadas a todas las escalas.

La OIT lleva muchos años colaborando con la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO), y la Comisión Económica para Europa de las Naciones Unidas (CEPE), en la elaboración de manuales y repertorios de recomendaciones prácticas en el ámbito de la silvicultura, así como de otros documentos afines.

La OIT ha elaborado en concreto un Repertorio de Recomendaciones Prácticas sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en la

Silvicultura (1998), y unas Directrices sobre la Inspección de Trabajo en la Silvicultura (2005). Una gran parte de la labor de la OIT en el sector silvícola se ha dedicado a facilitar y reforzar el diálogo social mediante la celebración de reuniones entre sus mandantes tripartitos en más de 70 países.

La OIT ha promovido actividades a escala nacional en Malasia, Indonesia y Perú, con el fin de abordar las talas ilegales y el déficit de trabajo decente en el sector.

FORWORKNET es una red internacional implementada por la OIT en septiembre de 1993, compuesta por unas 300 personas físicas y jurídicas de unos 70 países interesadas en las cuestiones que atañen a los trabajadores de la silvicultura. Las funciones primordiales de FORWORKNET consisten en facilitar la comunicación entre sus miembros, y brindar nuevas oportunidades al intercambio y la cooperación internacionales. ■



en el sector de la silvicultura



Artículos generales

Un mundo en transformación

Adaptar al envejecimiento de la población al lugar de trabajo

En un contexto de mejora de la salud y la longevidad, menores tasas de natalidad, y envejecimiento de los hijos del baby boom, el mundo experimenta una importante transformación en el terreno de las tendencias demográficas. Aunque la mayoría de los debates sobre el envejecimiento de la población gira en torno a la sostenibilidad de los sistemas de pensiones, en una reciente reunión* de la OIT se hizo hincapié en la repercusión del envejecimiento de las sociedades en la oferta de mano de obra en el sector del comercio minorista, una actividad que ha reclutado tradicionalmente un gran porcentaje de sus trabajadores en el grupo de población compuesto por personas de 30 o menos años de edad. Informa Tara S. Kerpelman, periodista residente en Ginebra, desde Suiza e India.

Para 2050, dos mil millones de personas tendrán 60 o más años de edad, lo que representa un porcentaje de la población total que traerá numerosas consecuencias para la sociedad. La Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) estima que, en los próximos 50 años, sus países miembros asistirán a un acusado incremento del porcentaje de personas de edad avanzada en la población, así como a una drástica caída de los grupos cuyos integrantes se encuentran en la plenitud de su vida laboral.

El efecto de esta transición conlleva asimismo que se produzca un cambio en la oferta de mano de obra. Numerosos sectores tendrán que acometer un ajuste, ya sea mediante la incorporación de más jóvenes a sus plantillas, o atrayendo a un mayor número de trabajadores del segmento de población de más edad.

Los motivos de preocupación destacan especialmente en el sector minorista, bien conocido por su elevado nivel de intensidad en el empleo de mano de obra, y su índice de rotación de personal por encima de la media. En su informe para la reunión sobre *Las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista*¹, la OIT propone que el sector revise sus prácticas de empleo, sus procesos laborales y su entorno de trabajo, con el fin de potenciar su capacidad para atraer y mantener a más trabajadores de 50 o más años de edad, especialmente en las funciones de ventas y servicio al cliente.

Los días 21 y 22 de septiembre de 2011, la OIT abordó este reto en un foro con representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores denominado *El Foro mundial para el diálogo sobre las necesidades de los trabajadores de edad avanzada en relación con el cambio de los procesos laborales y el entorno de trabajo en el comercio minorista*.

“Organizamos el Foro a instancias de los interlocutores sociales, quienes confirmaron que las tendencias demográficas les dificultan seguir atrayendo a trabajadores de su reserva tradicional de mano de obra joven”, señaló John Sendanyoye, Secretario Ejecutivo de la reunión y Especialista del Sector del Comercio de la OIT. “Con la reunión se pretendió, en otras cosas, facilitar la formulación de medidas y políticas que les permitan ampliar su capacidad más allá de esa reserva de mano de obra compuesta por trabajadores jóvenes, para extenderla a los de edad más avanzada”.

De acuerdo con Peter James Stark, portavoz de los trabajadores en el Foro, existe una necesidad urgente de adoptar tales medidas. “Tenemos la sensación de que el sector del comercio minorista no está orientado al mantenimiento de los trabajadores de edad avanzada en los lugares de trabajo. Y aunque no cabe duda de que debemos ocuparnos de incorporar a trabajadores jóvenes, también hemos de ser conscientes de los cambios demográficos

¹ *Las necesidades de los trabajadores de edad en relación con la evolución de los procedimientos de trabajo y el entorno laboral en el comercio minorista*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

que se están produciendo, y de que debemos redoblar nuestros esfuerzos para adecuar los lugares de trabajo a los trabajadores de edad avanzada, sobre todo si consideramos que, en la mayoría de las regiones de todo el mundo, los gobiernos se proponen elevar la edad de jubilación”, comentó.

Tanto en el informe de la OIT, como entre los temas tratados, se propusieron buenas prácticas que pueden llevarse a cabo, como la formación, el desarrollo y la promoción, las prácticas de trabajo flexibles, la ergonomía y el diseño de los puestos de trabajo.

“Las personas seguirán trabajando más allá de las edades de jubilación tradicionales”

“Los minoristas comienzan a abordar los retos derivados de prestar servicio a sus clientes en un contexto de envejecimiento de la sociedad”, señala Peter Woolford, Director Ejecutivo del Consejo de Empleadores de Canadá, y portavoz de los empleadores en la reunión de la OIT de septiembre. “Todos los participantes reconocieron que el mundo envejece y que, por diversos motivos, las personas seguirán trabajando más allá de las edades de jubilación tradicionales”, añadió. “Este hecho exigirá cambios en los lugares de trabajo, tanto para acomodar a estos trabajadores, como para sacar provecho de este recurso”.

Una entidad que ya no percibe el cambio demográfico como un problema inmediato es la Cooperativa Migros, principal minorista comercial privada en Suiza, con una plantilla de más de 83.000 miembros, lo que supone que, en dicho país, con una población por encima de los 7.600.000 habitantes, una de cada 100 personas trabaja para Migros.

“Este hecho supone para nuestra empresa una enorme responsabilidad socioeconómica”, admitió Jean-Charles Bruttomesso, Director de Recursos Humanos y Cultura en Migros Ginebra. “Y somos una empresa que vive y respira diversidad: nuestros empleados proceden de más de 90 países, de todos los grupos de edad”.

Cerca del 25% de la plantilla de Migros Ginebra tiene 50 años o más de edad. “Fundamentalmente porque los trabajadores se quedan con nosotros a largo plazo”, comentó Bruttomesso. “Priorizamos la incorporación de numerosos jóvenes para la realización de prácticas, y de estudiantes para ocupar puestos a tiempo parcial, pero también contamos con un buen número de trabajadores de edad avanzada que permanecen en la empresa durante años porque les gusta”, señaló.

En cualquier caso, algunos empleados de mayor edad sí se integran en la compañía en etapas más

avanzadas de su vida. Por ejemplo, Erna Jaccard, de 58 años, lleva casi una década trabajando para Migros Ginebra, donde empezó como cajera. “Ésta no era mi ámbito profesional original; yo trabajaba como telegrafista para el Estado”, explicó. “Pero, cuando se me acabó la pensión, mi situación se puso algo difícil y, con 49 años, decidí reincorporarme a la población activa”.

“Quería trabajar a tiempo parcial. Trabajando para Migros puedo salir de casa, ya vacía, y aún dedicarle tiempo a mis nietos”, comenta Jaccard. Por otra parte, desde su incorporación, ha trabajado también como representante del servicio al cliente. “La empresa me formó para trabajar de cajera nada más incorporarme, y después, me volvieron a formar para ayudar a atender consultas de los clientes en información”, explicó.

Migros ha abordado el envejecimiento previsto de la población activa mediante diversas vías, entre las que figura la contratación y formación extensiva de trabajadores jóvenes. “Hasta la fecha no carecemos de este tipo de trabajadores, y parece que les gusta trabajar aquí”, comenta Bruttomesso. “Ginebra cuenta con un gran número de instituciones educativas, con estudiantes que buscan trabajos a tiempo parcial, así que somos afortunados en ese sentido”.

Adecuar la formación a las necesidades de los trabajadores

“Las políticas y programas de formación y recursos humanos deben adecuarse a las necesidades específicas de los trabajadores, y los empleadores han de tomar conciencia de que cada persona, en cualquier edad, piensa y aprende de manera diferente”, afirmó Sendanyoye. “No es una mera cuestión de ofrecer tales actividades; existe en realidad la responsabilidad implícita de que los empleadores las ofrezcan de un modo satisfactorio”.

En este sentido, Migros Ginebra ya asumido tal concepto: cree en la formación de sus empleados, jóvenes o no. “Su capacidad para aprender no disminuye con la edad: es una cuestión de abordar la formación de manera diferente en las distintas etapas de la vida”, aseguró Bruttomesso.

De acuerdo con John Sendanyoye, de la OIT, el diálogo social entre gobiernos, empleadores y sindicatos en el sector podría facilitar enormemente la adopción de medidas eficaces encaminadas a potenciar la capacidad del mismo para atraer y conservar a trabajadores de todas las edades en un contexto demográfico competitivo. “Tal diálogo (un principio fundamental de la OIT) es crucial para garantizar que las medidas adoptadas en este sentido se adecuen correctamente a las características y las necesidades específicas del sector del comercio minorista”, concluyó. ■



© M. Crozet/OIT

MIGROS GINEBRA MANTIENE A SUS EMPLEADOS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE UN PLANTEAMIENTO EN TORNO A TRES EJES:

1. el aprendizaje permanente: la empresa anima a sus empleados a aprovechar la formación o las clases impartidas, para el aprendizaje tanto personal, como profesional, e incluso les entrega 1.000 francos suizos para tal actividad;
2. la flexibilidad: la empresa ofrece más de 300 tipos de puestos de trabajo a tiempo completo y parcial en el conjunto de su estructura, y los empleados pueden solicitar un puesto en diversos sectores (se promueve la adquisición de destrezas para emprender nuevas carreras profesionales). Puesto que existen además tantos emplazamientos de Migros diferentes, los empleados pueden solicitar que se les traslade a otro establecimiento si éste se adapta mejor a sus necesidades;
3. la salud: la empresa es muy consciente de los motivos de preocupación específicos que los trabajadores de edad avanzada pueden generar, pero, con independencia de la edad de los empleados, Migros les anima a conocer mejor su salud, y a prestar más atención a la misma. A los empleados se les ofrecen además servicios de exploración gratuitos en los distintos centros de trabajo, al menos una vez al año, así como exámenes médicos opcionales en un hospital privado local. Se les ofrece asimismo una semana más de vacaciones tras alcanzar los 50 años de edad.

LA SITUACIÓN EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO - INDIA

“Aunque los países desarrollados han recorrido el camino más largo en esta transición demográfica, se prevé que la mayoría de los países en desarrollo se vean igualmente afectados en los próximos decenios, si bien resulta difícil predecir en qué medida se parecerán los efectos a los registrados en los países más desarrollados.”

John Sendanyoye, Especialista del Sector del Comercio, de la OIT

Retos

La mayor parte de la población india carece de seguridad social, así como de cualquier tipo de fondo de pensiones, señala Mathew Cherian, Ejecutivo Jefe de HelpAge India. Como consecuencia, cuando las personas de edad avanzada no trabajan tras superar la edad de jubilación de 60 años, su situación tiende a colocarse por debajo del umbral de pobreza.

“Las oportunidades posteriores a la jubilación en India son muy escasas, y muy alejadas entre sí”, explicó Cherian. “Y cuando eres pobre, la realidad es que tienes que trabajar hasta que fallezcas.”

El régimen nacional de pensiones de vejez Indira Gandhi trata de ayudar mediante la provisión de 200 rupias al mes, que equivalen a unos 4 dólares de Estados Unidos, a las personas que se encuentran por debajo del umbral de pobreza cuya edad se sitúa entre los 60 y los 79 años, y de 500 rupias al mes, o unos 10 dólares de Estados Unidos, a las que han cumplido ya 80 años. “Por desgracia, los precios de los alimentos en la actualidad son elevados, que esta prestación, sencillamente, no es suficiente”, señaló Cherian.

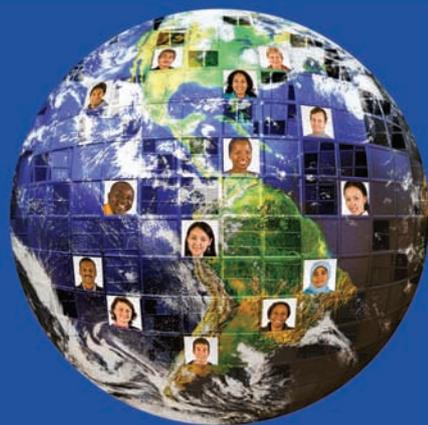
Posibles soluciones

Hemos de adoptar dos tipos de políticas a largo plazo:

1. oportunidades posteriores a la jubilación para readaptar profesionalmente a los trabajadores de edad avanzada, de manera que puedan realizar otros trabajos o iniciar otras carreras profesionales. “A la mayoría de las personas de edad avanzada les gusta trabajar”, afirmó Cherian. “Brindarles una ocupación es un servicio a la comunidad, y constituye una satisfacción para el trabajador de edad: le mantiene feliz y le hace sentir valorado”;
2. planificar de cara a las etapas posteriores de la vida, de modo que los interesados dispongan de un fondo del que vivir tras la jubilación, y de una asistencia adecuada. “Actualmente, los menores migran en gran número a las áreas urbanas, y familias unidas acaban rompiéndose”, advirtió Cherian. “Una vez que migran los menores, los trabajadores de edad avanzada se ven obligados a trabajar su propia tierra, y a cuidarse por sí mismos, pero, en ocasiones, no están capacitados, y sienten que se han convertido en una carga.”



© M. Crozet/OIT



2012

Catálogo de formación

¿Qué hay de nuevo en 2012?

Para garantizar que su formación es importante y satisface las necesidades del rápidamente cambiante mundo del trabajo, el programa anual de formación del Centro se actualiza regularmente. Refleja los cambios recientes en el entorno económico y social que afectan al centro de trabajo, a las empresas y a una amplia agenda de desarrollo.

El programa de formación de este año ofrece nuevos cursos sobre cuestiones importantes que han visto importante avances recientes. Además de los nuevos cursos, algunos de los ya existentes han sido revisados para reflejar desarrollos económicos y sociales clave o para abordar nuevos debates sobre políticas y retos.

El Centro ofrecerá un programa central de cursos estándar abiertos a la participación de candidatos que posean las adecuadas cualificaciones lingüísticas y profesionales. Estos cursos se celebran en su mayoría en el campus de Turín, a distancia o de las dos maneras.

El Centro puede ofrecer un número limitado de becas, para las que tienen prioridad los representantes de las organizaciones mandantes tripartitas de la OIT y las mujeres candidatas.

Algunos de los cursos estándares tradicionales del Centro han sido reorganizados en “academias”, esto es, eventos de mayor duración y más visibles que aúnan diferentes cuestiones de un determinado campo y ofrece a los participantes la opción de formación individualizada entro de una variedad de temas y opciones lingüísticas. Una amplia variedad de academias será ofrecida en 2012, derivada de la positiva experiencia de años anteriores.

En 2012, la Escuela de Desarrollo de Turín, que es una asociación entre el Centro, la Universidad de Turín, el Politécnico, otras instituciones académicas y organizaciones multilaterales especializadas, ofrecerán diversos Máster o cursos de posgrado tanto en el propio Centro como a distancia.

Para actualizaciones, véase nuestro calendario en <http://www.itcilo.org>

PARA MATRICULARSE, POR FAVOR CONTACTAR CON: The Recruitment Unit

Tel.: (+39) 011 6936 671 / 6936 629 • Fax: (+39) 011 6936 767 • Email: recruitment@itcilo.org

Academies

ILO Maritime Labour Academy - Track 4: Workshop for seafarers and seafarers' representatives on the ILO MLC, 2006

23/01 - 29/01 • 05/03 - 11/03

ILO Maritime Labour Academy - Track 1: Training of trainers and maritime inspectors in the application of the ILO Maritime Labour Convention, 2006

20/02 - 02/03 • 18/06 - 29/06 • 17/09 - 28/09

Académie sur la sécurité sociale

23/04 - 04/05

ILO Maritime Labour Academy - Track 5: Implementing the ILO MLC, 2006 in the cruise industry

23/04 - 27/04

ILO Maritime Labour Academy - Track 4b: Awareness-raising workshop on the MLC, 2006 for seafarers and seafarers' representatives

16/05 - 18/05 • 21/05 - 23/05

Academy on Sustainable Enterprise Development
Académie sur le développement de l'entreprise durable

Academia sobre el desarrollo de empresas sostenibles

18/06 - 29/06

Academy on Labour Migration

Académie sur les migrations de main-d'oeuvre

02/07 - 13/07

The Boulder microfinance training programme
Programme de formation en microfinance Boulder

16/07 - 03/08

Academy on Social Security

24/09 - 05/10

ILO Maritime Labour Academy - Track 2: Workshop on national legal implementation of the ILO MLC, 2006

24/09 - 28/09

ILO Maritime Labour Academy - Track 3: Workshop for ship operators and officers on the ILO MLC, 2006

01/10/201203/10/2012

Academy on Skills Development

Académie du développement des compétences

Academia sobre la formación y el desarrollo de competencias

15/10 - 26/10

Academy on the Social and Solidarity Economy
Académie sur l'économie sociale et solidaire
Academia sobre economía social y solidaria

12/11 - 16/11

Rights at work - International labour standards

Distance training in best practices in reporting on ILS

Formación a distancia para las mejores prácticas en la elaboración de memorias sobre las NIT

05/03 - 27/04

Normas internacionales del trabajo para magistrados, juristas y docentes en derecho

26/03 - 30/03

International labour standards

Normes internationales du travail

Normas internacionales del trabajo

21/05 - 29/05

Communicating labour rights for media professionals (Blended)

02/07 - 05/08/2012 • In Turin 16/07 - 20/07

International labour standards for judges, lawyers and legal educators

Normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit

27/08 - 07/09

Promoting labour standards through corporate social responsibility

17/09 - 21/09

Rights at work - Child labour

Harvesting a future without child labour: Eliminating harmful practices in agriculture

Un avenir sans travail des enfants: éliminer les pratiques néfastes dans l'agriculture

07/05 - 11/05

Laws, policies and reporting tools that combat child labour (New)

25/06 - 29/06

Analysing child labour data

23/07 - 27/07

Achieving education for all and eliminating child labour

L'éducation pour tous et l'éradication du travail des enfants

01/10 - 05/10

Enhancing the protection of domestic workers (New)

29/10 - 02/11

The labour dimension of trafficking in children

L'exploitation du travail inhérente à la traite des enfants

05/11 - 09/11

Rights at work - Freedom of association

Organizing and bargaining for sustainable development

20/02 - 24/02

Rights at work - Equality and non-discrimination

Diversity, inclusiveness and deep democracy (New)

24/04 - 26/04

Evolving forms of employment relationships and decent work (New)

19/11 - 23/11

Rights at work - Gender equality mainstreaming

Introduction to participatory gender auditing for facilitators

Introduction à l'audit participatif de genre pour les facilitateurs et les facilitatrices

23/01 - 27/01

On-line gender campus

Campus de genre en ligne

El Campus en línea sobre cuestiones de género

06/02 - 07/12

Introduction to participatory gender auditing for facilitators

14/05 - 18/05

Gender and organizational change (New)

11/06 - 15/06

Gender equality for development effectiveness (New)

03/09 - 07/09

Advanced participatory gender auditing for facilitators

15/10 - 19/10

Mainstreaming gender equality: Concepts and instruments

05/11 - 16/11

Employment - Employment policy

Labour market inclusion of persons with disabilities

Inclusion laboral de personas con discapacidad

23/04 - 04/05

Hacer frente a los problemas de empleo juvenil

04/06 - 30/11

Youth Employment Programme 1 - Tackling youth employment problems: Issues for policy and programme design

Programmes pour l'emploi des jeunes (YEP) 1: Affronter les problèmes liés à l'emploi des jeunes: défis à relever pour la conception de politiques et programmes

04/06 - 08/06

Youth Employment Programme 2 - Monitoring and impact evaluation of youth employment programmes

Programmes pour l'emploi des jeunes (YEP) 2 - Suivi et évaluation de l'impact des programmes pour l'emploi

11/06 - 15/06

Summer school on labour economics for development

Université d'été sur l'économie du travail pour le développement

02/07 - 06/07

Employment and labour market policies in developing countries

17/09 - 28/09

Building effective wage policies

Construire des politiques salariales efficaces

26/11 - 30/11

Innovation in public employment programmes - international course (Blended)

01/10/ - 12/10 • In Turin 08/10 - 12/10

Employment - Labour market information

Designing labour force surveys and labour force modules for household surveys to measure decent work

16/04 - 20/04

Analysing survey data to monitor labour market conditions and progress towards decent work

23/04 - 27/04

Employment - Enterprise development

Enterprise development through value chains and business service markets (Blended)

Desarrollo de la empresa a través de las cadenas de valor y los mercados de servicios empresariales (Combinado)

19/03 - 30/11 • In Turin 18/06 - 29/06

Employment - Local development

Disaster risk reduction and sustainable local development (Blended)

Reducción del riesgo de catástrofes y desarrollo local sostenible (Combinado)

30/03/ - 14/12 • In Turin 18/06 - 29/06

Distance learning on local development

Formación a distancia en desarrollo local

Formação a distância em desenvolvimento local

23/04 - 14/12

Employment - Green jobs

Learning forum on green jobs: Local strategies and actions

Foro de aprendizaje sobre empleos verdes: estrategias y acciones locales

Fórum de aprendizagem em empregos verdes: estratégias e ações locais

07/05 - 18/05

Green jobs - Linking the environment, climate change and the world of work (Blended)

02/07 - 27/07 • In Turin 16/07 - 20/07





© M. Crozet/OIT

Social protection - Social security for all

Providing health care for all

Assurer des soins de santé à tous

12/03 - 23/03

Pension schemes in Arab States

21/05 - 01/06

Formulación de políticas y gestión de la seguridad social en América Latina

25/06 - 30/11

Assessment of the social protection floor (New)

02/07 - 06/07

Financiamiento y gobernanza de la seguridad social

05/11 - 09/11

The future of social protection in ageing societies (New)

19/11 - 23/11

Actuarial modelling of public pension schemes

26/11 - 07/12

Social protection - HIV/AIDS in the workplace

HIV/AIDS and the world of work

Le VIH/sida dans le monde du travail

01/10 - 12/10

Social protection - Occupational safety and health and working conditions

Occupational safety and health: Risk assessment

30/01 - 03/02

Occupational safety and health management in the construction sector

20/02 - 24/02

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo

16/04 - 27/04

Intégrer la promotion de la santé dans les politiques de sécurité et santé au travail

28/05 - 08/06

Occupational safety and health management in the enterprise

04/06 - 15/06

Employment injury schemes and the prevention of occupational accidents and diseases

08/10 - 19/10

Enhancing the protection of domestic workers (New)

29/10 - 02/11

Social protection - Labour migration

Migraciones laborales internacionales

14/05 - 25/05

Fostering the social and professional reintegration of return migrants

Encourager la réintégration socioprofessionnelle des migrants de retour

26/11 - 30/11

Social dialogue and tripartism - Social dialogue, labour law and labour administration

Portworker development programme: Master's course (New)

19/03 - 30/03

L'élaboration de la législation du travail: une approche participative

16/04 - 20/04

Public service reform: A participatory approach

14/05 - 01/06

Gestão pública participativa

16/07 - 27/07

Participatory labour law-making (Blended)

24/09 - 23/11 • In Turin 19/11 - 23/11

Social dialogue and tripartism - Activities for employers

Dates to be determined

Dates à déterminer

Fechas por determinar

The effective employers' organization

L'organisation d'employeurs efficace

Una organización de empleadores eficaz

Lobbying and advocacy by employers' organizations

Techniques de lobbying pour les organisations d'employeurs

Estrategias y técnicas de cabildeo

Macroeconomic concepts for effective participation in tripartite dialogue

Concepts macroéconomiques essentiels à l'usage des négociateurs qui participent au dialogue tripartite

Conceptos macroeconómicos fundamentales para los negociadores que participan en el diálogo tripartito

Employers' organizations and social dialogue: Opportunities and challenges

Negotiation skills for employers' organization representatives

Employers' organizations and wage determination

Employers' organizations and employment policies, especially for youth

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

Maximizing opportunities for employers' organizations in Decent Work Country Programmes

Maximiser les possibilités offertes aux organisations d'employeurs dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent

Maximizar las oportunidades para las organizaciones de empleadores en el contexto de los Programas de Trabajo Decente por País

Communication strategies for employers' organizations

Stratégies de communication pour les organisations d'employeurs

Estrategias de comunicación para las organizaciones de empleadores

Providing efficient services to members

Fourniture efficace de services aux membres

Prestación de servicios eficientes para los miembros

How to set up, run and expand employers' organization training services

Global industrial relations

Social dialogue and tripartism - Workers' education

Organizing and collective bargaining in multinational enterprises (MNEs)

06/02 - 23/02

Trade union training in employment relations and the informal economy

Formation syndicale sur les relations de travail et l'économie informelle

20/02 - 02/03

Relações laborais e a economia informal (PALOPS e Brasil)

20/02 - 09/03

Trade union rights and international labour standards, especially for domestic workers

Derechos sindicales y normas internacionales del trabajo, con especial atención al trabajo doméstico

05/03 - 16/03

Derechos sindicales y normas internacionales del trabajo, con especial atención a las normas sobre trabajo doméstico

14/05 - 01/06

Trade union action for decent work (freedom of association and social security)

25/06 - 13/07

Social security and trade unions

02/07 - 20/07

Sustainable development and decent work for all
Développement durable et travail décent pour tous
Desarrollo sostenible y trabajo decente para todos

03/09 - 14/09

Communication skills and policies for trade unions (in Russian)

17/09 - 28/09

Promoting decent work

08/10 - 26/10

Capacidades sindicales para la promoción del trabajo decente
08/10 - 26/10

Formation syndicale sur la sécurité et la santé au travail et le VIH/sida
26/11 - 14/12

Sustainable development - Project management

Project cycle management
07/05 - 18/05

NGO management (governance, leadership, development of NGOs)
07/05 - 11/05

Financial management for development projects
11/06 - 22/06

Project management: Investment projects (New) (in Russian)
02/07 - 13/07

Management of project implementation in World Bank-funded projects
09/07 - 13/07

Monitoring and evaluation of development projects and programmes
17/09 - 28/09

Project cycle management
15/10 - 26/10

Management of project implementation in World Bank-funded projects
19/11 - 23/11

Team management: Leadership and motivation skills
03/12 - 14/12

Sustainable development - Corporate social responsibility

Promoting labour standards through corporate social responsibility
17/09 - 21/09



© M. Montesano/OIT-Turin

Sustainable development - Procurement management

Procurement management for equipment and works in World Bank-funded projects
26/03 - 06/04

Works procurement management (World Bank-ITCILO)
14/05 - 17/05

Public-private partnership policies: Legal framework and competition requirements
21/05 - 25/05

Sustainable procurement: Social, economic and environmental considerations in public procurement
04/06 - 08/06

International procurement management (in Russian)
04/06 - 15/06

Advanced contract management
11/06 - 15/06

E-procurement
18/06 - 22/06

Procurement auditing and anti-corruption measures
25/06 - 29/06

Selection and recruitment of consultants in World-Bank funded projects (World Bank-ITCILO) (in Russian)
08/10 - 12/10

Procurement management in the public sector
15/10 - 02/11

Introduction to international financial reporting standards (in Russian)
12/11 - 16/11

Selection and recruitment of consultants in World Bank-funded projects (World Bank-ITCILO)
19/11 - 23/11

Works procurement management (World Bank-ITCILO)
03/12 - 07/12

Sustainable development - Social dimension of trade and investment

Modelling the employment effects of trade and investment (New)
19/03 - 30/03

Employment-intensive investment for sustainable development
Les investissements à fort coefficient d'emplois pour le développement durable
28/05 - 01/06

International trade, foreign direct investment and labour markets (Blended)
04/06 - 22/06 • In Turin 11/06 - 15/06

Sustainable development - Human resources management and public sector reform

Le Capital humain, une ressource naturelle inépuisable ! (Nouveau)
15/02 - 17/02

Gestão de recursos humanos na administração pública
03/09 - 28/09

Change management for public and private sector institutions
24/09 - 28/09



© V. Mora/OIT-Turin

Competency-based human resources management
Gestion des ressources humaines par compétences
Aplicar la gestión de recursos humanos por competencias
21/11 - 22/12 • In Turin 05/12 - 09/12

Learning methodology and technology

From knowledge management to knowledge sharing (New)
11/06 - 06/07 • In Turin 20/06 - 22/06

Knowledge, Learning, Innovation and Change Laboratory (New)
23/10 - 26/10

International training-of-trainers forum (New)
12/11 - 23/11

Turin School of Development

Master of Laws (LL.M.) in Intellectual Property (Blended)
01/06 - 28/02 • In Turin 03/09 - 14/12

Master in World Heritage at Work (Blended)
01/08 - 31/07 • In Turin 27/08 - 14/12

Master in Management of Development (Blended)
12/11/2012 - 7/06/2013 • In Turin 4/02/2013 - 7/06/2013

Master of Laws (LL.M.) in International Trade Law – Contracts and Dispute Resolution (Blended)
12/11/2012 - 11/11/2013 • In Turin 18/02/2013 - 21/06/2013

Master of Science (M.Sc.) in Applied Labour Economics for Development (Blended)
In Turin 21/01/2013 - 10/05/2013 • 29/10/2012 - 25/10/2013

Post-graduate course on Occupational Safety and Health at the Workplace (Blended)
In Turin 27/01/2013 - 22/03/2013 • 01/10/2012 - 11/01/2013

Master in Public Procurement Management for Sustainable Development (Blended)
29/10/2012 - 21/10/2013 • In Turin 04/03/2013 - 28/06/2013

For information concerning tuition fees, subsistence and scholarships, please contact the secretariat for each course or check our web-site: www.itcilo.org/turinschool



© F. Decorato/OIT-Turin

Los emigrantes regresan a La India



© Praveen Singh/WFS

Atraídos por el boom de una economía india sólida, y ahuyentados por los lamentos de la recesión mundial, un número creciente de indios regresan a casa para emprender carreras profesionales prometedoras. Se benefician del entorno generado por la tendencia inversa a la fuga de cerebros, en la que todas las partes interesadas salen ganando. Informa desde India Qurratul-Ain Haider, periodista residente en Ginebra.

Mientras que la atención mundial se centra en la recesión y las tasas de desempleo, un número creciente de indios introduce en su equipaje la experiencia internacional adquirida y sus titulaciones, y se encamina a casa hacia un horizonte nuevo y prometedor. En el marco de lo que constituye la inversión del fenómeno sangrante de la fuga de cerebros acaecida en los decenios de 1970 y 1980, India probablemente saldrá beneficiada de la tendencia de un grupo de población ambiciosa e instruida que procura un mejor porvenir adoptando la decisión de regresar al país.

De acuerdo con Kelly Services India, proveedor de soluciones de recursos humanos de ámbito mundial, está previsto que unos 300.000 profesionales indios regresen a su país en el transcurso de los cuatro próximos años. Resulta interesante que no sólo sea el sector privado el destino que atrae a los retornados indios. La Defense Research and Development Organization (DRDO, Organización para la Investigación y el Desarrollo de la Defensa) cuenta con cientos de científicos no residentes en India (NRI) dispuestos a formar parte de los proyectos de defensa del país, y la

Administración está asimismo muy interesada en atraer a los científicos indios que se encuentran actualmente en el extranjero, según se ha señalado en diversos artículos publicados en fecha reciente en los medios de comunicación.

Arif Durrani, de 42 años de edad, y con un título de posgrado en dirección internacional de empresas, dejó India hace 17 años para emprender una carrera profesional de éxito en los Emiratos Árabes Unidos (EAU). Con una carrera profesional gratificante, una calidad de vida envidiable, y un estupendo ambiente internacional para sus hijos, parecía poco probable que Durrani estuviera dispuesto a dejar todo y retomar sus raíces.

Y sin embargo, lo hizo. Desde su oficina en Bombay, capital comercial de India, donde ejerce como Vicepresidente de Operaciones de una empresa de la cadena de suministro (con la mayor red de cadena del frío para el conjunto de La India y destacadas empresas multinacionales de todo el mundo), los motivos que refiere Durrani para volver reflejan su confianza en la economía india.

Una tasa de crecimiento del 9%

“La tasa media anual de crecimiento del 9% es muy saludable en comparación con las economías desarrolladas tras la reciente recesión. La mayoría de las multinacionales fija su mirada en los mercados indios para apuntalar su crecimiento y sostenibilidad. Mi campo de actividad (la cadena de suministro), que se encuentra en una etapa incipiente de su desarrollo, ofrece buenas perspectivas profesionales. Los sueldos en India han mejorado mucho respecto al pasado”, explica Durrani. ➤

▶ Contrariamente a lo que pensaría alguien ajeno a esta situación, la nostalgia o la recesión mundial no constituyen las únicas razones para el regreso al hogar. Como afirma un alto ejecutivo de cincuenta y pocos años que, tras una década de ausencia, regresó el año pasado a Pune, procedente de Canadá, “la economía india es más saludable que la de América del Norte, y más centrada en el crecimiento para los próximos 10 a 20 años”.

Obviamente, no hacen falta años de experiencia para tomar conciencia del potencial económico. El joven Hemant Shetty, de 27 años de edad, cuenta con la experiencia acumulada en tres años en el sector de la hostelería en el Reino Unido. Sirviéndose de este bagaje internacional, trabaja actualmente en la división de ventas de un hotel de 5 estrellas ubicado en Bombay. Transmite su entusiasmo respecto al futuro de la hostelería en su país con un mensaje semejante a una convincente presentación de ventas: “las llegadas de extranjeros crecen a un ritmo constante del 11 al 15% anual, y se prevé que seguirán aumentando con el refuerzo de la inversión en el sector turístico”.

Está prevista la creación de unas 30.000 habitaciones en el segmento de primera categoría (lo que supone una inversión de unos 428.000 millones de rupias) en las diez principales ciudades de India. Los hoteles de categoría media y los económicos ofrecen también una oportunidad potencial para el crecimiento, y ha aumentado el interés de las compañías y los inversores extranjeros del sector de la hostelería, según refiere Shetty.

Dharmakirti Joshi, Economista Principal de CRISIL Ltd, explica la situación: “la tasa de crecimiento de India en los últimos años ha experimentado un incremento significativo. Entre 2004 y 2011, el crecimiento anual medio del PIB ascendió al 8,5%. Por otra parte, la crisis financiera mundial no ha hecho mella en el potencial de crecimiento del país, que retomó con rapidez la senda alcista en torno al 8% en el transcurso de un año”.

Para Joshi, esta situación contrasta con la evolución económica de Occidente. El crecimiento del PIB no sólo descendió acusadamente tras la crisis, tanto en Europa, como en los Estados Unidos, regiones en las que las perspectivas de recuperación y crecimiento son poco halagüeñas, y el empleo ha sufrido un duro golpe.

Una situación en la que todos ganan

Puesto que La India adolece de escasez de cualificaciones, sobre todo en el segmento superior del mercado de trabajo, la reincorporación de los que regresan puede resultar sencilla. “El

“HOY, QUÉ BUENO ES VOLVER AL HOGAR”

John Denver

factor desencadenante ha sido la reducción de las oportunidades de trabajo en Occidente, y el que ha propiciado la continuidad de la tendencia, la existencia de oportunidades para estas profesiones en la economía india, en rápido crecimiento”. La India ha asistido al regreso de profesionales del ámbito de las finanzas, de las tecnologías de la información, y de la medicina. Es una situación en la que todos ganan. La India se beneficia del retorno de estos profesionales debido a la escasez de competencias que se plantean con celeridad en el país”, explica Joshi.

¿Y qué es lo que atrae a los profesionales liberales al mercado laboral indio?

Según el análisis de Anis Uttanwala, residente en Bombay y Director Gerente de Character Sketchs, agencia de contratación especializada en las escalas intermedias y superiores de diversos sectores, “muchas personas en el campo del marketing se interesan por las amplias demografía,



© H.ouratui

Dharmakirti Joshi, Director Ejecutivo, CRISIL Ltd

psicografía, etc. que ofrece este país. En el caso de los profesionales de las TI, la atracción reside en la oportunidad de poner en marcha su propia empresa. Para un Director Ejecutivo (CEO en sus siglas en inglés), puede representar el mayor desafío elevar la cuota de mercado en un determinado grupo de productos...”

“EL FACTOR DESENCADENANTE HA SIDO LA REDUCCIÓN DE LAS OPORTUNIDADES DE TRABAJO EN OCCIDENTE, Y EL QUE HA PROPICIADO LA CONTINUIDAD DE LA TENDENCIA, LA EXISTENCIA DE OPORTUNIDADES PARA ESTAS PROFESIONES EN UNA ECONOMÍA EN RÁPIDO CRECIMIENTO”

Dharmakirti Joshi, Director Ejecutivo, CRISIL Ltd

Por otro lado, aún cuando las contrataciones se realizan en diversos sectores, como los de la automoción, los servicios financieros, el comercio minorista, las TI, los servicios basados en las TI, las infraestructuras, o la banca, Uttanwala aclara que son los profesionales que cuentan con una adecuada cualificación y una amplia experiencia los que gozan de las mejores oportunidades... la economía atraviesa una etapa en la que “el mero hecho de ser INR no cualifica para la consecución de un puesto de trabajo en una firma de prestigio”.

Para recoger los beneficios de un período en el extranjero y desempeñarse positivamente al regresar a casa, las decisiones informadas y las inversiones prudentes también son esenciales, y más aún en el caso de los que se encuentran en los sectores de empleo menos cualificado.

“*Return Migrant Entrepreneurs in India*” es un informe de la OIT de 2010 (Proyecto sobre migración en Asia OIT-UE y Oficina Subregional de la OIT en Nueva Delhi) que se centra en los trabajadores manuales que regresan de Oriente Medio. El informe señala que, aunque “un porcentaje significativo de trabajadores cualificados tiende a emigrar a países como Australia, el Reino Unido y los Estados Unidos, son los trabajadores menos cualificados los que constituyen el porcentaje más elevado de la cifra total de emigrantes de La India”.

Paul Nevin, un retornado con éxito de Abu Dhabi, cuyo estudio de caso se ilustra en el informe, sintetiza en la práctica las perspectivas de inversión de la tendencia a la fuga de cerebros de manera general: Nevin cree que su hijo, de corta edad, no tendrá que emigrar cuando crezca, ya que en la actualidad han aumentado las oportunidades existentes en La India.

El regreso también conlleva dificultades

En cualquier caso, el retorno al país también plantea dificultades, a menudo de mayor grado para las mujeres solteras. Gopa Khan, psicóloga residente en Bombay, obtuvo un título de posgrado en la Temple University de Filadelfia, ha trabajado en Nueva Jersey, y comenta que “como mujer soltera, adaptarse de regreso a la sociedad india no es tarea fácil, puesto que existen fuertes presiones para que una se case y forme una familia.

A menudo, las mujeres independientes añoran la libertad y la apertura del entorno laboral multicultural y las oportunidades de crecimiento equitativas que dejan atrás en el extranjero. Khan advierte de que la búsqueda de empleo en ciertos sectores, como el del asesoramiento,

puede plantear dificultades, y de que “hay que estar dispuesto a reinventar la rueda”.

Indudablemente, la transición exige determinación, y puede conducir al desánimo y la impotencia frente a la presunta corrupción e ineficacia del sistema. “En nuestro caso, regresamos porque añorábamos nuestras raíces, por razones familiares y empresariales, y por que deseábamos que nuestro hijo adquiriese una mentalidad india. Sin embargo, creo que tenía un poco idealizado el regreso. Estoy muy decepcionado con nuestra evolución como pueblo y como nación”, señala un empresario de Florida que regresó el año pasado a La India para emprender un negocio.

En cualquier caso, a los que sopesan la idea, Durrani les recomienda que regresen a una edad en torno a los 40 años, o después de la jubilación, y propone además una lista de comprobación:

EXISTEN VARIOS PROBLEMAS DE AJUSTE. EL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL ES DEFICIENTE EN LA INDIA, PERO CONFORTA VOLVER A CASA, CON LA FAMILIA, Y SABER QUE LOS NIÑOS CRECERÁN VIVIENDO ESTA CULTURA

Gopa Khan, psicóloga residente en Bombay

“asegúrese de haber sentado la cabeza en el ámbito familiar; disponga al menos de un fondo de respaldo para poder salir adelante durante un año; tendrá que haber conseguido un puesto de trabajo, o una renta regular (alquiler) previamente al desplazamiento; y deberá asociarse únicamente con personas activas ya en el sector de que se trate, y que comprendan cómo funcionan las cosas en el país”.

Durrani probablemente hable en nombre de muchos cuando sugiere que el Gobierno indio debería “promover el retorno de cerebros mediante la constitución de un órgano encargado de facilitar el regreso al país que funcionase como una ventanilla única; y que debería conceder una moratoria fiscal por un período mínimo de 3 a 5 años”. ■



Gopa Khan, psicóloga de regreso al país procedente de Estados Unidos, advierte de que algunos profesionales pueden verse obligados a “reinventar la rueda”

Enfermos, pero capaces

La gestión de casos gana terreno como herramienta de reintegración laboral

En un contexto en el que los sistemas de asistencia sanitaria soportan crecientes presiones, y el gasto en prestaciones por discapacidad sigue aumentando, un número cada vez mayor de empleadores, gobiernos y aseguradoras buscan vías para la reincorporación al trabajo de los empleados lesionados o enfermos. Informa Patrick Moser, periodista residente en Ginebra.

De acuerdo con la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), sus 34 Estados miembros dedican, como promedio, el 1,2% del PIB a prestaciones por discapacidad, y el porcentaje asciende al 2% si se incluyen las que se otorgan por enfermedad. En algunos países, tales cifras se elevan al 5%, lo que multiplica por casi 2,5 el gasto que se asigna a las prestaciones por desempleo.

En un intento por invertir la tendencia, muchos retoman la gestión de casos, lo que supone un planteamiento encaminado a facilitar la reintegración de empleados mediante la adopción de soluciones personalizadas.

“Las ventajas son muchas”, asegura Bernd Treichel, experto de la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS), con sede en Ginebra. “El empleador gana al minimizar los costes de indemnización al trabajador; el empleado, al regresar al trabajo; y la seguridad social, al no tener que abonar prestaciones a largo plazo por discapacidad. La sociedad también se beneficia, porque la oferta de mano de obra cualificada se mantiene disponible”.

La gestión de casos que, en esencia, proporciona una “ventanilla única” para coordinar diversos servicios y orientar a cada persona hacia la consecución de la solución más adecuada para sus necesidades, se utiliza en distintos ámbitos, entre los que figuran los tratamientos psiquiátricos, la gestión de lesiones, la atención a las personas de edad avanzada, y el entorno laboral.

En un contexto de reintegración profesional, un gestor de casos se ocupa habitualmente de ayudar

a personas enfermas o lesionadas a moverse entre la maraña que conforman los servicios sociales y de salud, y de coordinar con directivos y médicos los intentos de asistir al empleado para su reintegración al trabajo o, en caso necesario, para su ubicación en un puesto más adecuado, tan pronto como resulte posible y seguro.

Los programas de reintegración laboral salen a cuenta

Muchos empleadores han observado que los programas de reintegración laboral salen a cuenta.

Por ejemplo, la ciudad suiza de Zurich ha obtenido un ahorro sustancial desde que en 2006 puso en marcha la iniciativa denominada “Gestión de Casos en el Trabajo” como proyecto experimental. Hasta la fecha, el programa ha costado 13,58 millones de francos suizos, y ha generado un ahorro de 19,33 millones, lo que supone una ganancia neta de 5,75 millones para las arcas de la Administración municipal.

El municipio adoptó formalmente el programa este año, y emplea en la actualidad a 22 gestores de casos, con el propósito declarado de reducir las jornadas por discapacidad, y de elevar el grado de satisfacción en el puesto, entre los 25.000 miembros que componen su plantilla.

“La iniciativa ha cosechado un gran éxito y ha sido bien recibida por los empleados”, señala Ursula Hess, portavoz del departamento de recursos humanos de la Administración municipal.

Desde su implementación en 2006, la cifra de empleados perceptores de pensiones de discapacidad se redujo, pasando de 151 en dicho año, a 105 en 2009. El pasado ejercicio, 121 funcionarios municipales cobraban pensiones por discapacidad completa o parcial. En los ocho primeros meses de 2011, un total de 888 empleados participaban en el programa de gestión de casos, incluidos 401 cuyo caso se ha resuelto ya. De estos, el 62% ha regresado al trabajo, y un 10,6% percibe una pensión por discapacidad. ➤



Les administrations de l'Etat
en général, vous sera adressé, ultérieurement
et les cultures s'avèrent être positives

N. de l'Etat	N. de l'Etat	N. de l'Etat	N. de l'Etat

► “Nos hemos mostrado a favor del programa desde el principio... y ha habido una respuesta positiva de aquellos de nuestros afiliados que lo han utilizado”, comenta Canan Taktak, del Sindicato de Funcionarios Públicos de Suiza (VPOD).

Un elemento fundamental para el sindicato consiste en que la decisión de participar o no en el programa corresponde a cada empleado a título individual. “Somos muy escépticos respecto a este tipo de programas cuando son obligatorios y ejercen presión sobre los empleados únicamente para recortar costes”, señala Taktak.

Varias empresas suizas de relevancia, incluidos los ferrocarriles nacionales SBB, han adoptado programas similares. Algunas de ellas utilizan gestores de casos internos, mientras que otras contratan al efecto empresas privadas. Entre los casos se cuentan los de docentes que se padecen de estrés agudo, los conductores de locomotoras con la vista deteriorada, o los trabajadores que sufren de dolor de espalda.

“Servicios de Adaptación al Trabajo”

Otros gobiernos europeos consideran igualmente la adopción de la gestión de casos u otras soluciones comparables para tratar las ausencias laborales de larga duración por motivos de salud.

En el Reino Unido, el Gobierno ha financiado 11 proyectos de “servicios de adaptación al trabajo” en diversas regiones, incluida Escocia. Los servicios de gestión de casos “facilitan las intervenciones tempranas, ya que los datos disponibles acreditan que el trabajo, en general, beneficia a la salud, y que reincorporarse a la actividad laboral en el momento oportuno forma parte del proceso de recuperación”, según afirma el Gobierno británico en su página web de “Salud, trabajo y bienestar”.



El pasado año, se perdieron 190 millones de jornadas laborales por bajas en el Reino Unido, con un coste total para las empresas de 17.000 millones de libras esterlinas, según da cuenta un estudio realizado por la Confederation of British Industry y el grupo farmacéutico Pfizer.

Las bajas de larga duración representan casi un tercio del tiempo total perdido por enfermedad. En el sector público, de acuerdo con el estudio, la proporción es aún mayor, y los problemas de salud de larga duración causan cerca de la mitad de las jornadas perdidas.

“Las bajas de larga duración constituyen un motivo de preocupación, y los costes asociados a períodos de enfermedad prolongados son especialmente elevados en el sector público”, advierte el Dr. Berkeley Phillips, Director Médico de Pfizer en el Reino Unido. “Muchas personas con problemas de salud a largo plazo quieren trabajar y contribuir a la sociedad, pero, cuanto más tiempo permanecen los empleados sin trabajar, más difícil resulta su reintegración al trabajo.”

Los problemas de salud mental constituyen la mayor causa de bajas de larga duración, seguidos por los trastornos musculoesqueléticos, el dolor de espalda y los tratamientos por cáncer, según se afirma en el informe británico.

Las políticas de reintegración laboral basadas en la gestión de casos son objeto asimismo de un creciente interés por parte de las agencias nacionales de la seguridad social. “Los sistemas de seguridad social han redoblado su interés en los conceptos de prevención, intervención temprana, rehabilitación y reincorporación al trabajo”, señaló Hans-Horst Konkolewsky, Secretario General de la AISS, en una conferencia regional celebrada en Estocolmo este mismo año.

Se refirió en particular a “los enfoques basados en políticas proactivas y preventivas que abordan de manera global los retos tradicionales y nuevos que plantea el mercado laboral; por ejemplo, sirviéndose no sólo de la respuesta a los elevados niveles de reclamaciones por enfermedad y discapacidad, sino también del fomento de unos mayores índices de empleabilidad entre los beneficiarios”.

La OCDE percibe asimismo tales enfoques como posibles estrategias en las que todas las partes interesadas salen ganando. “Ayudar a reintegrarse al trabajo... contribuye a que las personas eludan la exclusión y obtengan mayores ingresos, y refuerza la perspectiva de ampliar la oferta de mano de obra efectiva, y de elevar el rendimiento económico a largo plazo.” ■



© M. Crook/OIT

Empleo juvenil

El caso de una joven esteticista timorense destaca del resto

Eugenia de Jesús Cardoso dirige actualmente un exitoso salón de belleza en Maliana, su localidad natal en Timor-Leste. Adquirió las cualificaciones empresariales y especializadas que necesitaba en un programa de formación gestionado por el Gobierno de Timor-Leste y el programa de Promoción del Empleo Juvenil (PEJ) de la OIT. Por Matt Crook, para la Oficina de Enlace de la OIT para Timor-Leste.

DILI, Timor-Leste – Cuando Eugenia de Jesús Cardoso, de 20 años de edad, se diplomó en el instituto, le surgieron dos problemas. En primer lugar, no podía permitirse asistir a la universidad y, en segundo lugar, sabía que encontrar trabajo en su localidad natal de Maliana no iba a ser fácil.

“Tenía cierta preparación, e intenté optar a puestos de trabajo en el Gobierno y ONGs, pero sus criterios eran muy elevados. No estaba cualificada para esos empleos”, admite.

“Muchas de mis amigas no pudieron continuar con sus estudios, ni tampoco encontrar un empleo. Algunas se desplazaron a la capital, Dili, a buscar trabajo en supermercados, o como personal de limpieza en oficinas del Gobierno u ONGs”.

Eugenia estaba a punto de abandonar cuando se enteró de un programa gubernamental en el que buscaban a jóvenes de todo el país dispuestos a viajar hasta Dili y recibir formación sobre la gestión de sus propias pequeñas empresas.

La joven diplomada presentó una solicitud para ser incluida en el programa, y fue uno de los 12 jóvenes seleccionados para participar en la iniciativa. Su objetivo era abrir un salón de 

▶ belleza en su localidad natal. En los tres meses siguientes recibió formación sobre gestión de pequeñas empresas, tratamientos de belleza y peluquería.

La formación era parte de la iniciativa Jovem Iha Serbisu (JOIN) puesta en marcha por la Secretaría de Estado para la Formación Profesional y el Empleo de Timor-Leste (SEFOPE), en colaboración con el programa de Promoción del Empleo Juvenil (PEJ) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

JOIN y la incorporación al ámbito empresarial

“JOIN puede ayudar a los jóvenes a constituir una empresa, como este salón de belleza”, comenta Jose Maria da Costa Soares, Director de la Dirección Nacional de Empleo de la SEFOPE. “Observamos que existía una gran demanda de peluquerías en los distritos, así que solicitamos a los interesados que se matricularan para recibir la formación pertinente. Ahora dirigen sus propios salones en distintos distritos”.

Tras la formación, la SEFOPE ayudó a Eugenia a preparar su salón. La Secretaría proporcionó espejos, sillas, tijeras y hasta los lavabos. Después de instalar todos sus utensilios y de darle al local una buena mano de pintura, necesitaba encontrar clientes.

El salón de Eugenia se encuentra ubicado en un pequeño local junto al quiosco de su familia, donde los vecinos adquieren bebidas y aperitivos, lo que facilita la captación de clientela. Sus hermanos y otros parientes también la ayudaron a correr la voz. Pronto se extendió la noticia de la apertura del salón, y un flujo regular de clientas comenzó a acudir a sus puertas.

“El proyecto del salón ha sido un verdadero éxito”, comenta Susan Slattery, embajadora de la juventud para el desarrollo procedente de Australia que colabora con la SEFOPE. “Aquí en Maliana tuvimos más de 20 solicitantes. Nos limitamos a colocar el anuncio por todo el pueblo. Las candidatas rellenaron un impreso y adjuntaron su currículum, y Cardoso fue seleccionada como la mejor solicitante.”



PROGRAMA DE EMPLEO JUVENIL DE LA OIT

De los 591 millones de desempleados estimados en todo el mundo en 2010, el 12,7 % (unos 75,1 millones) tenía entre 15 y 24 años de edad. En las economías de renta baja, esta sombría perspectiva del desempleo se ve agravada aún más por el gran número de jóvenes ocupados en puestos de trabajo de escasa calidad y baja remuneración, a menudo en la economía informal.

A través de una red mundial de especialistas en materia de empleo, el Programa de Empleo Juvenil (PEJ) de la OIT asiste a los países en la formulación de políticas y programas coherentes y coordinados en materia de empleo juvenil. Este enfoque integrado combina políticas macroeconómicas y medidas concretas con las que se abordan la demanda y la oferta de mano de obra, así como la cantidad y la calidad del empleo.

El programa de PEJ de la OIT y su asistencia técnica a la SEFOPE cuentan actualmente con el apoyo del acuerdo de asociación entre el Gobierno australiano y la OIT. El programa se hizo posible gracias a la intervención del Fondo de Empleo y Formación Profesional del Gobierno de Timor-Leste, que ha financiado diversas actividades comunitarias.

La OIT y la SEFOPE llevan colaborando estrechamente desde 2008, fecha en la que se puso en marcha un programa quinquenal de PEJ dotado con 11,3 millones de dólares de Estados Unidos, con el apoyo del AusAID o Programa de Asistencia del Gobierno de Australia. El programa refuerza a la comunidad mediante la formación encaminada a la adquisición de cualificaciones para el empleo, y consolida la capacidad de la administración nacional y de otras instituciones.

Oportunidades para los jóvenes

“Antes de asistir a nuestros clientes, y en especial a los jóvenes, identificamos primero posibles ideas para la creación de empresas. A continuación, realizamos un llamamiento a las comunidades para la presentación de solicitudes, se entrevista a los candidatos, y se elaboran las propuestas con la ayuda de formadores”, explica Alexandrina Verdial de S. Gama, Jefa del Departamento de Promoción del Empleo por Cuenta Propia de la SEFOPE.

“JOIN ofrece oportunidades a los jóvenes en Timor-Leste, donde el nivel de desempleo es elevado. Muchos jóvenes no continúan con sus estudios tras finalizar el ciclo de enseñanza secundaria, y pierden así oportunidades de obtener un empleo retribuido, que no abundan precisamente”, añade.

“Parte de mi formación fue empresarial, incluidos el marketing y la promoción”, refiere Eugenia.

ANTES DE ASISTIR A NUESTROS CLIENTES, Y EN ESPECIAL A LOS JÓVENES, IDENTIFICAMOS PRIMERO POSIBLES IDEAS PARA LA CREACIÓN DE EMPRESAS

“Preparé algunos folletos, acudí a las oficinas locales del ejército y la policía, y les ofrecí un descuento especial. Acabó funcionando de verdad y conseguí mucho trabajo para mi empresa”.

Eugenia cuenta ya con numerosos clientes que repiten visita, y sus ingresos se han elevado a 100 dólares al mes, lo que supone un gran comienzo para una empresa en un país en el que en torno al 40% de la población sobrevive con menos de un dólar al día.

Cada mes, esta joven peluquera deposita sus ingresos en una cuenta bancaria, y se queda con una pequeña parte para su sustento. Contribuye además al sostenimiento de su familia, incluida la ayuda necesaria para que su hermano menor pueda acudir a la escuela. El resto lo reinvierte en la empresa. Con sus cualificaciones y el apoyo de la SEFOPE, prevé la ampliación de su actividad, con la idea de procurarse un futuro mejor.

“Me siento verdaderamente feliz. Aunque he encontrado algunas dificultades, no he sentido nervios ni nada parecido. Me limité a intentar valerme por mi misma. A mi familia le pareció estupendo que creara esta empresa”, comenta. ■

Tras la gran inundación

Reconstruir las vidas y los medios de subsistencia en Asia

La ayuda de emergencia es prioritaria en el período inmediatamente posterior a una catástrofe, pero la recuperación de puestos de trabajo y medios de vida también es una parte importante de las tareas de reconstrucción. Mediante proyectos de rehabilitación de infraestructuras en los que se utiliza de manera intensiva la mano de obra, y otras modalidades de generación de empleo, la OIT ayuda a las víctimas de desastres a recomponer sus vidas. Shukuko Koyama, Especialista en Crisis de la Oficina Regional para Asia y el Pacífico de la OIT en Bangkok, repasa 10 años de intervención de la Organización en las labores de reconstrucción posteriores a catástrofes en la región.

En 2008, Liu Xiaorong perdió a su marido en el terremoto de Sichuan, China. Su vivienda quedó destruida, al igual que el pequeño negocio familiar de hostelería.

“Después de enterrar a mi marido, pensé que la vida había dejado de tener sentido para mí”, recuerda. “En los meses que siguieron, no quería ni tenía la capacidad para hacer nada”.

Sin embargo, la Sra. Xiaorong tenía que mantener a un hijo de edad universitaria. Comenzó a realizar trabajos de costura y, posteriormente, consiguió pedir prestado algo de dinero a amigos y parientes para adquirir un pequeño vehículo y empezar a trabajar como taxista. No obstante, conducir un taxi sin licencia era únicamente un recurso para salir del paso.

La Sra. Xiaorong se matriculó para recibir la formación impartida por el Proyecto de Recuperación de los Medios de Vida, de la OIT. Adquirió cualificaciones empresariales, como la manera de calcular costes, reducir gastos y obtener beneficios. Tras completar el curso, solicitó un préstamo para abrir un restaurante.

“Sin la formación no habría sido capaz de dirigir un restaurante”, asegura. Al finalizar el primer mes de funcionamiento, el negocio no era rentable, pero, poco a poco, las cosas mejoraron, y a la empresa de la Sra. Xiaorong le va ya tan bien, que puede sufragar los estudios universitarios de su hijo.

Liu Xiaorong fue una de las beneficiarias de la asistencia prestada por la OIT después de una catástrofe natural. Para muchas víctimas de los desastres, que quedan desconsoladas, privadas de hogar y de empleo, encontrar un trabajo decente no es sólo una cuestión de reconstruir sus medios de subsistencia, sino también de recuperar su dignidad. Un superviviente del gran terremoto del este de Japón ocurrido en marzo de 2011 señaló que “se habría vuelto loca sin tener nada en lo que trabajar”.

La región de Asia y el Pacífico, la más propensa a las catástrofes

La de Asia y el Pacífico es la región más propensa a las catástrofes naturales. Entre 1980 y 2009, el 45% de los desastres naturales en el mundo se produjo en esta área, con pérdidas de porcentaje similar en el PIB. También a escala mundial, de cada 10 personas fallecidas, lesionadas o desplazadas por catástrofes naturales, más de 8 residían en Asia y el Pacífico.

“Las catástrofes naturales no sólo causan la pérdida de vidas y unos inmensos daños materiales, sino también la destrucción de puestos de trabajo y medios de subsistencia. Sin la capacidad para el propio sustento, las comunidades y sus miembros no pueden afrontar la reconstrucción”, explica Sachiko Yamamoto, Directora Regional de la OIT para la Región de Asia y el Pacífico. “La creación de empleo y la recuperación de los medios de subsistencia no debe dejarse para más adelante cuando se formulan planes de ayuda en casos de catástrofe”.

En los 10 últimos años, la OIT ha participado en tareas de reconstrucción posteriores a catástrofes en diversos países de la región de Asia y el Pacífico, basándose al efecto en un planteamiento respecto a la recuperación orientado a la generación de empleo.

El tsunami de 2004 en el océano Índico afectó a muchos países de la región, incluidos Indonesia, Sri Lanka y Tailandia. En el período posterior a la catástrofe, la OIT realizó diversas tareas de asistencia relacionadas con el empleo, entre las que figuraron el establecimiento de servicios de empleo de emergencia para la adecuación del personal



Poco después de que el tsunami devastara la tierra en el océano Índico el 26 de diciembre de 2004, la OIT se puso en acción. Las oficinas de Bangkok, Colombo, Yakarta, Nueva Delhi y de otras partes, junto con colegas en Ginebra, trabajaron con las autoridades nacionales y las Naciones Unidas y con sus agencias especializadas para ayudar a aliviar los esfuerzos y comenzaron a movilizarse para el largo período de reconstrucción que había que hacer.

desempleado a las oportunidades de trabajo, la provisión de formación técnica y profesional a corto plazo, y la ayuda al desarrollo de empresas.

En 2006, tras el devastador terremoto acaecido en Java Occidental, Indonesia, la OIT contribuyó a las labores de recuperación impartiendo cursos intensivos sobre hormigonado y trabajos de albañilería, con el fin de capacitar a la población local para la reconstrucción de sus viviendas.

Después del ciclón Nargis en mayo de 2008, la OIT emprendió un proyecto de creación de infraestructuras basado en la utilización intensiva de mano de obra en Myanmar (en el marco de su mandato de luchar contra el trabajo forzoso), con el fin de aprovechar al máximo las oportunidades de trabajo locales, y de demostrar unas buenas prácticas en el terreno del empleo.

Respuesta de la OIT a las inundaciones en Pakistán

El pasado mes de octubre, la OIT puso en marcha un proyecto de “dinero por trabajo” para la población afectada por las inundaciones en la región de Sindh en Pakistán. Esta iniciativa en el ámbito del empleo, basada en la utilización

intensiva de mano de obra, contribuirá a facilitar el acceso a determinadas localidades y centros de asistencia sanitaria, así como a la restauración de los depósitos para el suministro de agua en los dos distritos más gravemente afectados.

Desde el terremoto de 2005 en Pakistán, la OIT ha respondido positivamente a varias crisis a las que se ha enfrentado el país. Los proyectos de la OIT generaron 150.000 jornadas laborales para hombres y mujeres, contribuyeron a restaurar 100 kilómetros de carreteras, propiciaron la formación de 18.000 personas afectadas por las catástrofes para la adquisición de nuevas destrezas, y rehabilitaron a más de 4.000 niños víctimas del trabajo infantil y perjudicados además por estos desastres.

“Procurar que las personas recuperen la confianza en sí mismos y su dignidad es una parte esencial de una reconstrucción social sostenible”, concluye la Sra. Yamamoto. “Después de una catástrofe, la asistencia internacional debe fijarse como objetivo no sólo la reconstrucción de la sociedad, sino la construcción de una sociedad mejor. Para ello se requiere trabajo decente, un trabajo que sea productivo y que ello se acompañe de condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”, añade. ■

La igualdad de género es clave para las respuestas al VIH y el SIDA en los lugares de trabajo





La desigualdad por razón de género y el VIH/SIDA se encuentran inextricablemente unidos. Las mujeres representan un porcentaje ligeramente superior al 50% del total de personas que viven con VIH. El pasado mes de octubre, la OIT publicó una herramienta orientativa dirigida a los comprometidos con el fomento de la igualdad de género, la habilitación de las mujeres, y la detención y la inversión de la tendencia a la propagación del VIH y el SIDA. Trabajo conversó con Adrienne Cruz, coautora de la nueva publicación de la OIT, acerca del vínculo entre el género y el VIH/SIDA.

¿Cuál es la relación entre la desigualdad por razón de género y los riesgos y vulnerabilidades asociados al VIH?

Adrienne Cruz: Las normas sociales de género relacionadas con los papeles, las expectativas y las conductas “femeninas” y “masculinas” influyen enormemente en el acceso de hombres y mujeres a la información y los servicios asociados al VIH, así como en sus actitudes y su conducta sexual, además de en el modo en que afrontan las situaciones en caso de que ellos mismos o un familiar vivan con VIH. Mucho se ha escrito sobre los vínculos entre la desigualdad por razón de género y el VIH y el SIDA. No obstante, a pesar de que el lugar de trabajo constituye un contexto singular y potencialmente eficaz para responder a la epidemia, las directrices sobre la manera de abordar esta tarea de un modo “sensible” respecto al género son escasas. Con esta guía se pretende corregir esa laguna.

¿Quién tiene más probabilidades de infectarse por VIH, los hombres o las mujeres?

Adrienne Cruz: De acuerdo con la versión de 2010 del *Informe mundial* de ONUSIDA, de los 33,3 millones de personas que vivían con VIH en el mundo en 2009, algo más de la mitad (15,9 millones) eran mujeres. Sin embargo, las tasas de infección de las mujeres aumentan en varios países, a medida que los patrones de transmisión cambian y la exposición pasa de concentrarse de los grupos de alto riesgo, a la población general, en la que un número creciente de mujeres y niñas vulnerables resultan infectadas.

▶ En el África subsahariana el número de mujeres que vive con VIH supera al de varones. Según ONUSIDA, la vulnerabilidad de mujeres y niñas respecto a la infección sigue siendo particularmente elevada en esta región, en la que reside el 76% del total de seropositivos. En otras regiones, la probabilidad de que un varón se infecte es mayor que la de una mujer, y la epidemia se concentra en los hombres que mantienen relaciones homosexuales y los consumidores de drogas por vía parenteral. Por otra parte, un informe de un *Marco de acción del ONUSIDA* publicado en 2009 concluye que, a escala mundial, del 5 al 10% de las personas afectadas por el VIH son varones que mantienen relaciones homosexuales y que, en su mayoría también mantienen relaciones sexuales con mujeres.

¿Cuáles son los riesgos y vulnerabilidades asociados al VIH y relacionados con el género en el caso de las mujeres y las niñas?

Adrienne Cruz: las mujeres, y en especial las adolescentes, están expuestas biológicamente a un riesgo de infección por VIH mayor que el de los varones, y su probabilidad de contraer el virus por mantener relaciones sexuales sin protección duplica a la de los hombres. La subordinación en los matrimonios o relaciones, en los que, a menudo, se espera de las mujeres que sean pasivas e ignorantes de las prácticas sexuales, menoscaba en gran medida su capacidad para negociar el uso del condón para garantizarse un sexo más seguro, o para rechazar las relaciones sexuales inseguras. Se ha observado que la violencia ejercida contra mujeres y niñas, o la amenaza de la misma, elevan su riesgo de infección por VIH.



© M. Crozet/OIT

La dependencia económica respecto al varón reduce la capacidad de las mujeres para negociar la práctica de un sexo más seguro y, con frecuencia, les impide pagar servicios de salud como la realización de las pruebas del VIH, o procurarse tratamiento. En mujeres y niñas repercute más la carga de atender a familiares enfermos, que se suma a su carga de trabajo no remunerada, y limita su acceso a la escolarización y a las actividades generadoras de ingresos. Por otro lado, las leyes discriminatorias en materia de propiedad, herencia, custodia y manutención privan a numerosas mujeres de seguridad financiera, lo que les obliga a trabajar en la industria del sexo, y a que algunos niños y niñas se vean sometidos a la explotación sexual con fines comerciales.

¿Cuáles son los riesgos y vulnerabilidades asociados al VIH y relacionados con el género en el caso de varones y niños?

Adrienne Cruz: Los varones y los niños son víctimas de las expectativas sociales para demostrar su "masculinidad", lo que puede elevar su tendencia a mantener conductas de alto riesgo, como las asociadas a unas tasas elevadas de alcoholismo y toxicomanía, así como al mantenimiento de relaciones sexuales con parejas ocasionales o múltiples. En muchos países, los servicios relacionados con el VIH y el SIDA se prestan fundamentalmente en las clínicas de planificación familiar, prenatales y de salud infantil, diseñadas habitualmente para ofrecer servicios basados en el supuesto de que sólo las mujeres tienen responsabilidades en materia de salud reproductiva.

En ciertos sectores de la actividad económica en los que predominan los varones, como el transporte o la minería, y sobre todo si se encuentran alejados de sus familias en alojados en viviendas únicamente para hombres, las condiciones de trabajo pueden elevar el riesgo de infección por VIH. Los niños de familias en las que uno o los dos padres han fallecido por enfermedades relacionadas con el VIH pueden verse obligados a abandonar la escuela para convertirse en el sostén económico de la familia, y forzados a caer víctimas del trabajo infantil que, sobre todo en sus peores formas, eleva el riesgo de contraer el VIH. En muchos países, las relaciones sexuales entre varones son ilegales, o están marcadas por el estigma, la discriminación y los tabúes; como consecuencia, estos hombres se exponen a un mayor riesgo de infección por VIH, puesto que sus probabilidades de disponer de acceso a servicios de prevención y tratamiento, o de procurarse éstos, son menores.

¿Cuál es la situación en el caso de los transexuales?

Adrienne Cruz: Los "transexuales" tienen una identidad de género diferente a la que corresponde a su sexo al nacer; pueden ser hombres que se transforman en mujeres (de apariencia femenina), o mujeres que se transforman en varones (de apariencia masculina). El temor al estigma y la discriminación impide a muchos



transexuales someterse a pruebas del VIH, revelar su condición de seropositivos, y procurar y acceder a servicios de asesoramiento y tratamiento relacionados con el VIH. Los transexuales que se transforman en mujeres se exponen especialmente a un elevado riesgo de infección por VIH, ya que son a menudo víctimas de las formas más crueles de discriminación y estigmatización. Dado que la conducta de los transexuales no se ajusta a las normas sociales de género, también son especialmente vulnerables a la violencia por razón de género, lo que agrava su exposición a la infección por VIH.

Un enfoque sensible respecto al género contribuye a abordar las causas radicales de los riesgos y las vulnerabilidades asociadas al VIH, incluidas las normas socioculturales relacionadas con la conducta sexual de mujeres y hombres. La guía contiene listas de comprobación prácticas para actuar paso a paso, en las que se destacan las cuestiones que deben tenerse en cuenta al planificar un proyecto sensible sobre las cuestiones de género. ■

¿Por qué es importante que las iniciativas en materia de VIH y SIDA en el lugar de trabajo sean sensibles a las cuestiones de género?

Adrienne Cruz: La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio de 2009, en su Resolución relativa a la igualdad de género en el corazón del trabajo decente, identificó al VIH y al SIDA como uno de los mayores retos para la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. En la Recomendación sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo (núm. 200), adoptada por la CIT en 2010, así como en el Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, figuran directrices sobre las políticas en el lugar de trabajo, y se subraya la importancia de promover la igualdad de género y la respuesta a las dimensiones del VIH y el SIDA relacionadas con el género.

Toda iniciativa en el ámbito laboral, especialmente en el contexto del VIH/SIDA, que no aborde explícitamente las dimensiones relativas al género, ni identifique estrategias proactivas de fomento de la igualdad de género y la habilitación de las mujeres, en la gran mayoría de los casos, sólo reforzará las relaciones de poder existentes basadas en la falta de equidad entre mujeres y hombres y niños y niñas. De hecho, las intervenciones en las que no se tiene en cuenta el género pueden exacerbar incluso la desigualdad.

ELEMENTOS DE UNA POLÍTICA “SENSIBLE” EN MATERIA DE VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO RESPECTO A CUESTIONES DE GÉNERO

• Introducción general

Puede incluir una declaración como esta: “Esta empresa es consciente de la gravedad del VIH y el SIDA, y de su repercusión en los trabajadores de ambos sexos y en el lugar de trabajo en su conjunto... El objeto de la presente política es facilitar un acceso regular y equitativo a todos los trabajadores, a sus familias y a las personas que dependen de ellos a los servicios de prevención, tratamiento, atención y asistencia relacionados con el VIH. Esta política se ha elaborado y se aplicará con la participación activa de trabajadores/ras y de todas las escalas...”.

• Marco de formulación de políticas y principios generales

Este apartado puede incluir principios como los de la igualdad de género y la equidad en las oportunidades y el tratamiento en el empleo, así como la siguiente declaración: “Esta empresa no discrimina ni tolera la discriminación contra empleados o solicitantes de empleo por ningún motivo, incluidos los de género, orientación sexual y seropositividad efectiva o percibida”.

• Disposiciones de política específicas

Este apartado puede incluir declaraciones como esta: “Esta empresa no tolera actos de violencia o acoso en el lugar de trabajo, incluidos los de índole sexual... Dado que las mujeres se ven expuestas a menudo a mayores riesgos y vulnerabilidades relacionados con el VIH, se hará hincapié en la habilitación de las trabajadoras, y también de los trabajadores, en lo que respecta a su salud sexual y reproductiva, y a sus derechos y responsabilidades, y se animará a los trabajadores varones a que participen igualmente en la respuesta al VIH...”

Guía para la incorporación de las consideraciones de género en las respuestas al VIH y el SIDA en el lugar de trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

Noticias

- ➔ Trabajo decente en África: tiempo de una nueva visión
- ➔ 200 millones de jóvenes africanos, 200 millones de oportunidades: Iniciativa Conjunta sobre Creación de Empleo para los Jóvenes en África
- ➔ Reestructurar la industria química
- ➔ Entrevista a Jayati Gosh, ganadora del Premio de Investigación sobre Trabajo Decente de la OIT



Trabajo decente en África: tiempo de una nueva visión

Dirigentes, ministros de trabajo, interlocutores sociales, expertos y socios en el ámbito del desarrollo procedentes de 54 países africanos se reunieron en Johannesburgo del 11 al 15 de octubre de 2011 con el fin de debatir sobre las vías para acelerar la ejecución del Programa de Trabajo Decente de la OIT para África 2007-2015, y de responder con eficacia a una recuperación económica sin empleo en el continente.

La 12ª Reunión Regional Africana se celebró por vez primera en Sudáfrica, en un momento crítico en el que las economías africanas han demostrado resistencia y flexibilidad ante la crisis financiera y económica mundial. No obstante, el repunte del crecimiento económico en toda la región no ha propiciado aún la reducción de la pobreza, el desempleo y el subempleo.

A la conferencia asistieron el Presidente Jacob Zuma de la República de Sudáfrica, y Mildred Oliphant, ministra de Trabajo de dicho país, así como el Presidente Teodoro Obiang Nguema Mbasogo de la República de Guinea Ecuatorial, actual Presidente de la Unión Africana; Gilbert Fossoun Hounou, Primer Ministro de la República de Togo, y Juan Somavía, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

“África ha capeado la crisis económica y financiera mundial mejor que otros continentes. Vuelve a crecer, las exportaciones siguen una tendencia al alza, y la inversión extranjera afluye a la región”, señaló Juan Somavía, Director



General de la OIT ante la reunión, que comenzó el martes 11 de octubre en Johannesburgo.

Sin embargo, el Sr. Somavía también indicó a los delegados que es necesario seguir actuando para crear trabajo decente y atenuar la pobreza. Según el Director de la OIT, tal insistencia reviste especial importancia en el contexto de la crisis de la eurozona, principal socio comercial de África, y de una significativa ralentización del crecimiento mundial en el segundo semestre de 2011, lo que lleva a considerar con preocupación la posibilidad de una nueva recesión global.

El Presidente Jacob Zuma, que asistió a la sesión inaugural, subrayó la relevancia del Programa de Trabajo Decente de la OIT en el camino que conduce al desarrollo sostenible. Señaló que, en las políticas de su Gobierno, “se indica con claridad que nuestra arma más eficaz en la campaña contra la pobreza es la creación de trabajo decente... Confiamos en que se obtengan resultados en el ámbito del desarrollo humano, así como en el de las infraestructuras a largo plazo”.

“El modelo global de crecimiento desarrollado en los últimos 30 años no le ha servido de mucho a África ni al mundo, como ha demostrado la crisis actual. No es eficaz en la generación de un número suficiente de puestos de trabajo decente, productivo y formal, en la atenuación de las desigualdades, en la mejora de las condiciones de trabajo, ni en la puesta en común de beneficios. Acabará produciendo una globalización injusta, desequilibrada e insostenible”, advirtió el Director General de la OIT.

El Sr. Somavía realizó un llamamiento a favor de un cambio de curso, y esbozó seis retos para la formulación de políticas, entre los que figuran la necesidad de una estrategia de crecimiento y empleo más eficaz; la promoción de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), que desempeñan un papel primordial como motores del crecimiento, la creación de empleo y la generación de medios de vida sostenibles; el fomento de las normas de trabajo convenidas a escala internacional; la necesidad y viabilidad de programas de protección social; y la promoción de las oportunidades de empleo decente para la juventud. ■

200 millones de jóvenes africanos, 200 millones de oportunidades

Iniciativa Conjunta sobre Creación de Empleo para los Jóvenes en África

La población más joven del mundo es la africana. Los jóvenes constituyen más de dos tercios de la población de esta región, y su probabilidad de engrosar las filas de los desempleados supera a la de los adultos. Como respuesta a esta crisis, se puso en marcha una iniciativa conjunta en la 12ª Reunión Regional Africana de la OIT, celebrada en Johannesburgo, Sudáfrica, en octubre de 2011.

Cuatro organizaciones aunaron sus fuerzas para asistir a diversos Gobiernos nacionales en sus iniciativas encaminadas a abordar el problema creciente del desempleo juvenil en África: el Banco Africano de Desarrollo (BAD), la Unión Africana (UA), la Comisión Económica para África de las Naciones Unidas (CEPA), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La iniciativa será avalada formalmente por los Jefes de Estado y de Gobierno africanos en la Cumbre de la UA en Addis Abeba,

Etiopía, cuya celebración está prevista para enero de 2012.

En algunos países del continente africano, como Sudáfrica, Túnez y Marruecos, las tasas de desempleo juvenil son hasta 3 veces más altas que los índices de paro de los adultos. Esta grave brecha del empleo ha de abordarse con rapidez ya que, de otro modo, podría traducirse en tensiones sociales, como pudo comprobarse recientemente durante la Primavera Árabe.

“La juventud es una fuerza vital de la sociedad. Necesitamos un cambio de paradigma: debemos encargarnos de nuestro propio destino como africanos... A los jóvenes deben brindárseles oportunidades para exponerse y adquirir experiencia profesional. Nos encontramos a la vanguardia del cambio en África y en el mundo”, señaló Ben Duntoye, Presidente de la Unión Panafricana de la Juventud.

“La mayoría de los jóvenes en África ocupa puestos de trabajo en el sector informal. La probabilidad de encontrarse sin empleo de las mujeres jóvenes duplica a la de los varones de su edad. Esta iniciativa conjunta se dirigirá tanto a los desempleados, como a los jóvenes en empleos precarios e informales, con el objetivo de asistirles en la transición a puestos de trabajo más productivos que ofrezcan un futuro de mayor seguridad”, afirmó Azita Berar Awad, directora del Departamento de Política de Empleo de la OIT. ■



Reestructurar la industria química

En una reunión celebrada en Ginebra del 24 al 27 de octubre, unos 90 delegados de gobiernos, empleadores y trabajadores de más de 40 países debatieron sobre la reestructuración en las industrias química y farmacéutica, y sobre las vías para hacerlas sostenibles mediante la mejora de las relaciones laborales.

La Reunión tripartita para la promoción del diálogo social sobre la reestructuración y sus efectos sobre el empleo en las industrias química y farmacéutica proporcionó a los gobiernos, empleadores y trabajadores de la industria química ejemplos de buenas prácticas en el terreno de las relaciones laborales y en el contexto de la reestructuración, así como directrices respecto a las medidas para la mejora de las relaciones entre empleadores y empleados en el sector.

Un informe de la OIT preparado para la reunión¹ destaca la importancia estratégica de la industria química para las economías nacionales. En 2009, se estimó que las ventas mundiales de productos químicos ascendieron a 2.700 millones de dólares de Estados Unidos. La OIT calcula que, en la actualidad, las industrias química, farmacéutica, y del caucho y el neumático emplean en torno a 20 millones de personas en el mundo.

La crisis económica mundial dio lugar a pérdidas de puestos de trabajo significativas en dicho

sector en Europa occidental y los Estados Unidos. En los 27 Estados miembros de la Unión Europea, el empleo descendió pasando de 3 millones en 2005 a 2,8 en 2008.

Sin embargo, en 2009, el empleo se recuperó y alcanzó de nuevo la cifra de 3 millones, y en el primer trimestre de 2010 llegó incluso a los 3,1 millones. La crisis dio lugar a un deterioro ulterior del empleo en el sector químico de los Estados Unidos: entre 2008 y 2009, se perdieron casi 70.000 puestos de trabajo, equivalentes al 5,1% del número total de empleados en el sector.

El informe examina la repercusión de las estrategias de reestructuración en la población y en el empleo. Entre 1987 y el tercer trimestre de 2009, se llevaron a cabo un total de 2.203 fusiones y adquisiciones, por un valor superior a los 1,6 billones de dólares de Estados Unidos, en las industrias química y farmacéutica en todo el mundo.

Al mismo tiempo, el empleo mundial en la industria química se ha concentrado en un menor número de



▶ países, entre los que figuran los 27 Estados miembros de la Unión Europea, Brasil, China, India, Japón, México, la República de Corea, la Federación de Rusia y los Estados Unidos. Estos países acumulan cerca del 60% del empleo total en el sector.

Jornadas de trabajo prolongadas, y una elevada remuneración

En lo que respecta a las condiciones de trabajo, el informe señala que las jornadas laborales de larga duración son norma en la industria química. Aunque el tiempo de trabajo semanal se ha reducido en muchos países en el último decenio, los trabajadores del sector químico seguían realizando más de 40 horas semanales de media en 2008. En algunos países, los trabajadores dedicados a la producción química dedicaban a su labor más de 50 horas a la semana.

Según el informe, una jornada laboral prolongada puede estar asociada a una remuneración elevada en el sector. Sin embargo, los trabajadores de la industria química en ciertas economías emergentes perciben unos ingresos muy inferiores a los que obtienen numerosos empleados en otras industrias y sectores de servicios.

El informe alude a una carencia de trabajadores cualificados y de científicos como una dificultad fundamental para la industria química en los últimos años. La falta de científicos ha propiciado la migración entre las economías desarrolladas, así como entre éstas y las economías en desarrollo. Muchas empresas químicas emprenden acciones positivas para formar a sus trabajadores sirviéndose de sus propios recursos.

En un contexto de avance de la globalización de la industria química, el Informe destaca el papel de los foros mundiales de diálogo social en la capacitación de los trabajadores y de sus representantes para analizar no sólo el cambio estructural corporativo, sino también varias cuestiones relacionadas con la industria y el empleo a escala transnacional de la empresa química de que se trate. ■

¹ Reestructuración, empleo y diálogo social en las empresas de las industrias química y farmacéutica. Informe para el debate de la Reunión Tripartita para la Promoción del Diálogo Social sobre la Reestructuración y sus Efectos en el empleo en las Industrias Química y Farmacéutica (27-27 de octubre de 2011), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2011.

Para más información, véase http://www.ilo.org/sector/activities/sectoral-meetings/WCMS_160744/lang--en/index.htm.

Entrevista a Jayati Gosh, ganadora del Premio de Investigación sobre Trabajo Decente de la OIT

Las profesoras Jayati Ghosh y Eve C. Landau, galardonadas con el Premio de Investigación sobre Trabajo Decente de la OIT, la semana pasada pronunciaron sendos discursos ante el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En sus intervenciones, ambas hicieron un llamamiento a favor de reformas en materia de política económica basadas en el trabajo decente como medio para hacer frente a los actuales retos de los mercados laborales mundiales. La economista india Jayati Ghosh también se encontraba entre los miles de participantes en la Conferencia Internacional del Trabajo anual en Ginebra. Trabajo conversó con la Sra. Ghosh, que es profesora en la Universidad Jawaharlal Nehru en India y Secretaria Ejecutiva de la Asociación Internacional de Economía del Desarrollo (IDEAs.)



© M. Crozet/OIT

¿Qué hay que hacer para garantizar que el crecimiento genere empleos de calidad?

Jayati Ghosh: En primer lugar, es realmente necesario reorientar las políticas económicas. Si observamos las economías en desarrollo que han tenido éxito, constatamos que la estrategia principal ha sido la de basar su crecimiento en las exportaciones, incluso cuando el potencial del mercado local es

relativamente grande. El objetivo principal siempre ha consistido en tratar de exportar más. Una vez conseguido eso, es necesario mantener bajos los salarios, a fin de controlar los costes. De manera que el propósito no es impulsar la demanda interna, porque esto inhibe la capacidad de ser un exportador muy competitivo. El resultado son políticas cambiarias como salariales bajas. Y, sobre todo, no se permite que el incremento de la productividad se traduzca en aumentos de salarios.

Tal es el caso de China, pero es también a lo que aspiran otros países. Otro ejemplo es Alemania, país al que se presenta como el gran éxito. Creo firmemente en que, para lograr un patrón sostenible necesitamos cambiar hacia un crecimiento basado en los salarios y el consumo en la mayoría de estos países, si se consideran los países de gran dimensión con la capacidad potencial de crecer muy rápidamente. No se trata únicamente de los países BRIC, sino también de Argentina, México e Indonesia. Todos ellos cuentan con un enorme potencial, grandes poblaciones y un margen efectivo para cambiar a un crecimiento basado en los salarios y el empleo.

¿Funciona esto en el caso de los países menos desarrollados (PMD)?

Jayati Ghosh: Desde luego. Se tiende a suponer que no se puede hacer otra cosa que exportar. No es cierto. El problema de la mayoría de los PMD es que ni siquiera son capaces de diversificar sus economías para poder exportar. Si se pasan a la producción industrial, tendrán la competencia de China; si producen materias primas, todos sabemos cuáles son los problemas: existe un auge en la actualidad, pero la situación es muy volátil. Dependiendo del tamaño de la población, una gran parte del África subsahariana cuenta con un margen real para encontrar mercados, basándose en un crecimiento impulsado por los salarios y el empleo en la región. En Sudáfrica, es posible abordar esta tarea de un modo mucho más significativo. Existe un enorme potencial en este sentido. Significará que se dependerá un poco más de los mercados regionales, y no sólo del mercado nacional propio.

¿Cómo convence a los gobiernos y a los donantes para que no se limiten a suscribir el programa de trabajo decente y lo lleven a la práctica de manera efectiva?

Jayati Ghosh: en primer lugar, cada vez que se habla de la necesidad de un crecimiento impulsado por los salarios, la respuesta es que, con la globalización, ya no es posible. Es un grave error. Lo que se observa es que se están alcanzando límites en todo tipo de ámbitos. El mercado de Estados Unidos va a dejar de ser el motor del crecimiento mundial. Hemos de encontrar otras fuentes de dinamismo en la economía global. Existe un enorme potencial de dinamismo en los países con grandes poblaciones en los que se satisfacen las necesidades básicas. También el sector privado está interesado; no todo puede recaer sobre las espaldas del sector público.

El Director General de la OIT anuncia que adelanta su salida del cargo

El pasado mes de septiembre, Juan Somavía, Director General de la OIT, anunció que adelantará la fecha de su salida del cargo al segundo semestre de 2012, debido a importantes motivos personales que le exigen permanecer más cerca de su familia. En una carta dirigida a los miembros del Consejo de Administración, el Director General les informó de su decisión de abandonar su puesto el 30 de septiembre de 2012. El anuncio se efectuó a finales de septiembre de 2011, con el fin de que la OIT disponga del plazo suficiente para poner en marcha el proceso de elección de su sucesor. El tercer mandato de Somavía como Director General debía prolongarse hasta marzo de 2014.

El Sr. Somavía señaló que siente la “necesidad interior” de dar este paso ya que, después de nueve años como embajador de Chile ante las Naciones Unidas en Nueva York, y los trece años que lleva al mando de la OIT, cree que ha llegado la hora de “regresar a casa” para estar cerca de los suyos. El Sr. Somavía, de nacionalidad chilena, es el primer representante de un país en desarrollo que lidera la OIT. Dio vida al concepto de “trabajo decente”, y lo colocó en el centro de la agenda de la OIT. Desde entonces, la Organización y sus recomendaciones sobre formulación de políticas han sido objeto de un creciente apoyo político.



© M. Crozet/OIT

Se trata de regiones en las que el potencial del mercado es enorme si el sector público interviene para proporcionar una infraestructura razonable. Es necesario que existan carreteras o vías de acceso decente a todas las localidades que no se vean afectadas por las condiciones meteorológicas, que todos los hogares dispongan de electricidad, servicios de saneamiento, agua, y elementos básicos como la alimentación y el acceso a servicios sanitarios. Al impulsar el gasto social, se está creando un mercado.

¿Puede darnos un ejemplo?

Jayati Ghosh: tomemos como ejemplo mi país, La India, donde el 40% de los hogares rurales carece de electricidad, y un tercio de las aldeas no dispone de carreteras transitables en todas las estaciones. Adolecemos de enormes carencias en la provisión de educación, sanidad y saneamiento. Sólo con procurar una provisión adecuada en estas áreas se obtiene un enorme aumento en el empleo y, por tanto, un gran efecto multiplicador positivo derivado del gasto de las personas que consiguen estos puestos de trabajo. Cuando comiencen a gastar en tales regiones, se creará empleo, de manera tanto directa, como indirecta. No se trata únicamente de una “buena acción” en términos de bienestar, sino que tiene sentido y está fundamentada desde el punto de vista macroeconómico. ■



Recorrido por

Directrices sobre el VIH/SIDA para el sector postal

El 1 de noviembre de 2011, la Unión Postal Universal (UPU), UNI Global Union y la OIT presentaron unas nuevas Directrices sobre VIH y SIDA para el sector postal. La iniciativa forma parte de una campaña mundial a cargo de la UPU, la OIT, el Programa de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (ONUSIDA) y UNI Global Union, con la que se pretende difundir el mensaje de prevención del VIH a través de las redes postales, y formular políticas en materia de VIH en el lugar de trabajo que prevean la provisión de formación a todo el personal de correos respecto a la importancia de la prevención, y de protección y asistencia a los empleados seropositivos. Se espera que estas Directrices ayuden a empleadores y trabajadores en el sector postal a desarrollar y aplicar políticas y programas sobre el VIH y el SIDA en los lugares de trabajo. Contribuirán asimismo a la promoción y la aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo (núm. 200), de 2010, que constituye la primera norma internacional del trabajo sobre el VIH y el SIDA, en la que se dispone la protección de los derechos humanos en el trabajo y se aboga por la adopción de medidas que impidan la discriminación y la estigmatización relacionadas con el VIH.



Diálogo social en Brasil

Brasil ha puesto en marcha una serie de conferencias sobre creación de empleo y trabajo decente, en un esfuerzo por promover el diálogo social a una escala sin precedentes en ningún lugar del mundo. Estas conferencias estatales culminarán con la formulación de propuestas y la designación de delegados para la Conferencia Nacional de Empleo y Trabajo Decente que ha sido convocada por el Gobierno de Brasil y que se tendrá lugar en Brasilia en mayo de 2012. Las conferencias de ámbito estatal fueron precedidas por decenas de conferencias municipales sobre este mismo tema.

El Director General se dirige al parlamento Europeo

El 14 de septiembre, Juan Somavía, Director General de la OIT, manifestó a los miembros del Parlamento Europeo de Estrasburgo que había llegado la hora de “otorgar la máxima prioridad a la economía real al abordar los asuntos de la economía mundial, con un sistema financiero a su servicio... Esto exige colocar a la inversión productiva en la economía real en el centro de la formulación de políticas; un entorno propicio para la actividad de las empresas sostenibles; y una menor disponibilidad de productos financieros arriesgados y poco productivos”.

El Director General de la OIT afirmó que era hora de recuperar la confianza de la población, y en especial de las generaciones más jóvenes, y de abordar las desigualdades crecientes, no sólo en términos de renta y riqueza, sino también de educación, salud, vivienda y acceso al crédito. Tratar los retos planteados a corto plazo requiere una consolidación fiscal socialmente responsable. Subrayó en particular que las crisis no deben tomarse como excusa para menoscabar los derechos laborales básicos ni la aplicación de los convenios de la OIT ratificados. El Sr. Somavía citó el ejemplo de Grecia, donde los sindicatos han remitido información a la OIT sobre presuntas violaciones de sus convenios, y añadió que los miembros tripartitos de la Organización le han pedido que envíe una misión de alto nivel a este país.

El Sr. Somavía señaló que la OIT y la UE cooperan en el terreno del trabajo infantil, la migración de trabajadores, el comercio y el empleo, si bien un refuerzo de la cooperación en otras áreas resultaría beneficioso. En este sentido, el Sr. Somavía aludió a la recomendación del Comité Europeo sobre Políticas de Crisis relativa a una cooperación más estrecha entre la OIT, la UE y el FMI en el marco de programas de asistencia financiera. “La cooperación entre la UE y la OIT también puede beneficiar a aquéllos de sus países miembros que luchan por superar una profunda crisis económica y financiera que ha dado lugar a rigurosas medidas y condiciones de austeridad”, señaló.

los continentes

Impulsar las inversiones intensivas en empleo en África

El pasado mes de septiembre, los ministros de 13 países africanos asistentes a la 14ª Seminario Regional para Profesionales del Ámbito Laboral efectuaron un llamamiento a la OIT para que impulse su cooperación con otros interlocutores internacionales encaminada a apoyar las inversiones intensivas en empleo en infraestructuras y otros sectores. En una declaración publicada a la conclusión de una reunión ministerial celebrada durante el 14º Seminario Regional, los ministros solicitaron que la OIT siga colaborando con interlocutores como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial, la Unión Europea y el G20, y que refuerce su provisión de asistencia técnica sobre las mejores prácticas, aumento de capacidades y compartir conocimientos. La organización del Seminario corrió a cargo de los Ministerios de Carreteras y Autovías, de Administraciones Locales y Desarrollo Rural, y de Empleo y Bienestar Social de Ghana, en colaboración con el Programa de inversión intensiva en empleo (PIIE) de la OIT.



© K. Cassidy/OIT

Llamamiento a favor de la cooperación mundial para abordar el déficit de empleo

En una declaración dirigida al Comité Monetario y Financiero Internacional y al Comité para el Desarrollo el pasado mes de septiembre, Juan Somavía, Director General de la OIT, advertía de que la economía mundial vuelve a afrontar el riesgo de una crisis financiera y una recesión económica que podría generar tensiones adicionales en una situación del empleo que ya es crítica. Realizó un llamamiento a favor de una “cooperación mundial decisiva” para abordar el déficit de empleo generalizado, y evitar que la situación derive en una posible recesión. Para Somavía, “sería un grave error malinterpretar los momentos críticos que vivimos considerando que se trata fundamentalmente de una crisis de confianza de los mercados financieros. Por el contrario, existe una sensación creciente en numerosas instancias respecto al hecho de que nuestros marcos de gobernanza multilaterales, e incluso muchos sistemas políticos nacionales, no sobrellevan bien el poder de los operadores financieros. El Sr. Somavía señaló que la prioridad radica ahora en “poner en práctica políticas y medidas que estimulen la inversión en la economía real” y en llevar a cabo reformas del sector de los servicios financieros a escala mundial que “son esenciales para invertir las políticas disfuncionales que condujeron a operaciones insostenibles financiadas con deuda por parte de gobiernos, hogares y empresas”.

Luchar contra el trabajo infantil y forzoso

El Departamento de Trabajo de Estados Unidos (USDOL) ha suscrito dos acuerdos de cooperación en virtud de los cuáles concede a la OIT 17,5 millones de dólares para financiar actividades de lucha contra el trabajo infantil y forzoso en todo el mundo. El primer convenio -denominado Programa de Acción Global sobre el Trabajo Infantil y al que se ha dotado con 15 millones de dólares-financiará actividades en 41 países y 5 regiones. Otro proyecto dotado con 2,5 millones de dólares sobre Evaluación y Seguimiento Global, tendrá como objetivo ampliar la base de conocimientos sobre intervenciones eficaces que puedan imitarse y ampliarse dentro de cada país y a escala internacional. La OIT se ocupará de la ejecución de estos dos nuevos proyectos a través de su Programa Internacional de Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), mientras que un importante porcentaje de las actividades y de los resultados basados en la investigación correrán a cargo de Understanding Children's Work (UCW), iniciativa conjunta de investigación de la OIT, UNICEF y el Banco Mundial. El Programa de Acción Especial de la OIT para Combatir el Trabajo Forzoso (PAE/TF) contribuirá a la realización de las actividades relacionadas con el trabajo forzoso.

Mediateca



Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2011: los mercados al servicio del empleo

Instituto Internacional de Estudios Laborales. ISBN 978-92-9014-974-3. Ginebra, OIT, 2011. 50 dólares de Estados Unidos; 35 euros; 50 francos suizos.

El informe de este año ofrece un exhaustivo análisis de la agitación social y las tendencias recientes en los mercados laborales. Se hace hincapié en los riesgos de una recaída en la recesión en el ámbito del empleo asociados a las estrategias en curso que otorgan una excesiva prioridad a las preocupaciones a corto plazo de los mercados financieros. Se pone de relieve además que las políticas centradas en el empleo y la inversión real impulsarían las perspectivas de recuperación, abordando al mismo tiempo las causas radicales de la crisis financiera mundial.

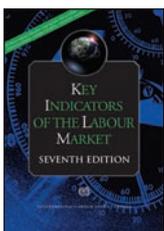
El informe muestra que es posible una recuperación sostenible e intensiva en la utilización de mano de obra, siempre que se traten los factores que dieron lugar a la crisis.



Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization. Report of the Social Protection Floor Advisory Group chaired by Michelle Bachelet

Ginebra, OIT, 2011. ISBN 978-92-2-125337-2. 45 dólares de Estados Unidos, 35 euros, 40 francos suizos.

Este informe, elaborado con arreglo a las directrices Michelle Bachelet y los miembros del Grupo de Consulta, pone de relieve que la extensión de la protección social, recurriendo a las bases de protección, puede desempeñar un papel primordial en aliviar a la población de las situaciones de pobreza y privación. Además, puede ayudar a las personas a adaptar sus cualificaciones para superar las limitaciones que impiden su participación plena en un entorno económico y social cambiante, contribuyendo de este modo a la mejora del desarrollo del capital humano, y estimulando el refuerzo de la actividad productiva. El informe muestra asimismo la manera en que la protección social ha ayudado a estabilizar la demanda agregada en tiempos de crisis, y a potenciar la flexibilidad y la resistencia frente a las conmociones económicas, y ha contribuido así a acelerar la recuperación hacia sendas de desarrollo más inclusivas y sostenibles.



Principales indicadores del mercado de trabajo (KILM). Séptima edición (incluye un CD-ROM trilingüe en inglés, francés y español)

OIT, Ginebra, 2011. ISBN 978-92-2-125377-8. 275 dólares de Estados Unidos, 230 euros, 275 francos suizos.

Los principales indicadores del mercado de trabajo (KILM) constituyen una herramienta de consulta de amplio alcance que ofrece al usuario general un acceso instantáneo y sencillo a diversos datos y análisis relativos a los mercados laborales del mundo. Los KILM, basados en la información recabada de diversas bases internacionales y de fuentes estadísticas regionales y nacionales, ofrecen datos de más de 200 países correspondientes al período comprendido entre 1980 y el último año del que se dispone de información.

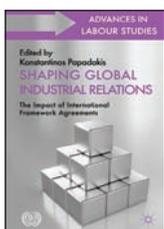
Con tres formatos disponibles [papel, software interactivo (CD-ROM) y una base de datos en línea], acceder a datos de escala nacional correspondientes a los 18 indicadores clave del mercado de trabajo, así como a los análisis adjuntos, resulta ahora más fácil que nunca.



Making Globalization Socially Sustainable

Editado por Marc Bacchetta y Marion Jansen. OIT, Ginebra, 2011. ISBN 978-92-2-124583-4. 50 dólares de Estados Unidos, 42 euros, 50 francos suizos.

La globalización se percibe comúnmente como un potente motor capaz de promover el crecimiento y el desarrollo. Sin embargo, durante años, se han planteado también diversos motivos de preocupación respecto a los efectos de este fenómeno en el empleo y los salarios. Tal inquietud ha dado lugar a las dudas respecto a la sostenibilidad social de la globalización. Esta obra, publicada conjuntamente por la OIT y la OMC, con la financiación de la Cámara Internacional de Comercio, consta de las aportaciones realizadas por expertos académicos de prestigio que analizan las diversas vías a través de las cuales, la globalización repercute en el empleo y los salarios.

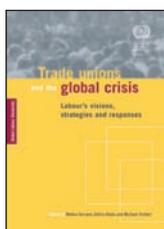


Shaping Global Industrial Relations. The impact of International Framework Agreements

Editado por Konstantinos Papadakis. Publicación conjunta con Palgrave MacMillan. OIT, Ginebra-Londres, 2011. ISBN 978-92-2-124587-2. 110 dólares de Estados Unidos, 85 euros, 110 francos suizos.

En los últimos años, numerosas empresas multinacionales han adoptado códigos de conducta corporativos que incluyen disposiciones sociales. Cada vez en mayor medida, suscriben convenios marco internacionales (CMI) con sindicatos mundiales que representan a los trabajadores por sector de actividad. Además de regular las relaciones entre trabajadores y empresarios en las cadenas de valor mundiales, estos convenios tienen como objetivo promover el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo de la OIT.

En este segundo volumen en la nueva serie Advances in Labour Studies se evalúa el fenómeno de los CMI, y se analiza su repercusión en todo el mundo, así como su eficacia en el fomento del diálogo entre los trabajadores y la patronal.



Trade Unions and the Global Crisis. Labour's Visions, Strategies and Responses

Editado por Melisa Serrano, Edlira Xhafa y Michael Fichter. OIT, Ginebra, 2011. ISBN 978-92-2-124926-97. 45 dólares de Estados Unidos, 35 euros, 45 francos suizos.

La reciente crisis económica mundial ha minado la situación de los trabajadores en un gran número de regiones del mundo, pero muchos segmentos del movimiento sindical han contraatacado, combinando estrategias tradicionales e innovadoras, y articulando alternativas a los modelos políticos y económicos dominantes. Esta obra constituye una estimulante aportación al debate en curso sobre el papel de los trabajadores como fuerza económica, política y social en la construcción de una sociedad más justa y democrática.



Ergonomic Checkpoints in Agriculture

Preparado por la Oficina Internacional del Trabajo en colaboración con la Asociación Internacional de Ergonomía. OIT, Ginebra, 2011. ISBN 978-92-2-125448-5. 45 dólares de Estados Unidos, 40 euros, 40 francos suizos.

La agricultura es uno de los sectores más peligrosos tanto en los países en desarrollo, como en los desarrollados. Cada vez se presta más atención a la aplicación de acciones prácticas en entornos rurales y agrícolas, con el fin de reducir los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, mejorar las condiciones de vida, y elevar la productividad. Este manual pretende ofrecer directrices prácticas y concretas sobre mejoras ergonómicas de fácil aplicación, muy especialmente en los países en desarrollo. El manual, resultado de la colaboración a largo plazo entre la OIT y la Asociación Internacional de Ergonomía, recoge 100 ejemplos ilustrados de mejoras ergonómicas prácticas que pueden lograrse con un coste reducido o nulo.



Directrices para los Funcionarios encargados del Port State Control y que realizan inspecciones en virtud del Convenio (núm. 188) sobre el trabajo en la pesca, 2007

OIT, Ginebra, 2011. ISBN 978-92-2-125357-0. 30 dólares de Estados Unidos, 22 euros, 25 francos suizos. Disponible asimismo en inglés y francés.

Los que trabajan a bordo de buques de pesca frecuentemente tienen que hacer frente a peligros extraordinarios e impredecibles, y realizan a menudo jornadas laborales prolongadas en condiciones de gran dureza. El objetivo del Convenio (núm. 188) sobre el trabajo en la pesca, 2007 es garantizar que esta gente de mar disfrute de unas condiciones de trabajo dignas a bordo de los buques en los que trabajan, incluyendo las relativas a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, la atención médica y la seguridad social. El Convenio dispone además que las condiciones de vida y de trabajo en los buques de pesca puedan ser objeto de inspección cuando estas embarcaciones se encuentren en puertos extranjeros. Estas directrices para los funcionarios encargados del control por el Estado del puerto que realizan inspecciones en virtud del Convenio (núm. 188) sobre el trabajo en la pesca, 2007 constituye un importante recurso internacional para la ejecución de estas responsabilidades del Estado del puerto, y para la armonización de las inspecciones de los buques pesqueros extranjeros.



China: From an Active Employment Policy to Employment Promotion Law. Coping with economic restructuring and labour market adjustments

OIT, Ginebra, 2011. ISBN 978-92-2-125442-3. 28 dólares de Estados Unidos, 20 euros, 25 francos suizos.

China ha registrado tasas de crecimiento del PIB espectacularmente elevadas durante más de tres décadas, a causa de las reformas económicas, sociales e institucionales generalizadas puestas en práctica durante un período de globalización cada vez más intensa. Las reformas, influidas por la intención de China de acceder a la OMC, abordaron el reto de desarrollar una economía de mercado socialista y de integrarla cada vez más en la economía mundial. Este estudio refiere de manera singular el avance de China hacia una mayor participación en la economía de mercado y el modo en que el Gobierno hizo frente a los ajustes laborales generalizados que conllevó el proceso de reestructuración.



International Journal of Labour Research

• Crisis: causas, perspectivas y alternativas. Boletín internacional de investigación sindical (IJLR). Vol. III/1, julio de 2011.

ISSN 2076-9806. 42 dólares de Estados Unidos, 30 euros, 45 francos suizos. Disponible asimismo en inglés y francés.

La crisis de 2008 puso de relieve las fallas de la economía mundial, para que todos pudieran verlas. En la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT se comprometió a redoblar sus esfuerzos encaminados a definir nuevas vías para la política macroeconómica. Las aportaciones realizadas en este número constituyen un pequeño paso en esta dirección. Se han derivado en su mayoría de la conferencia de la Universidad Laboral Mundial sobre "El trabajo y la Crisis Mundial: Compartir la Carga. Compartir el Futuro", impartida en Berlín en septiembre de 2010, en la que se dieron cita jóvenes activistas sindicales de todo el mundo, así como una nueva generación de investigadores académicos. Conjuntamente, los participantes se esforzaron por extraer las lecciones de la crisis para el movimiento sindical, y por definir vías de futuro alternativas.

• Hacia una Recuperación Económica Sostenible: el Caso de Políticas Orientadas a los Salarios. Vol. III/2, diciembre de 2011.

ISSN 2076-9806. 42 dólares de Estados Unidos, 30 euros, 45 francos suizos. Disponible asimismo en inglés y francés.

Aunque, mercedamente, se ha prestado una gran atención a las raíces financieras de la crisis económica actual, el papel de los salarios como causa y solución está pendiente aún de comprenderse plenamente. Para contribuir a la corrección de tal laguna, el presente número del International Journal of Labour Research está dedicado en gran medida a esta cuestión. Los colaboradores examinan en las distintas políticas las raíces de la creciente desigualdad salarial, el secular declive de la proporción de los salarios en la renta nacional en los últimos decenios, y el modo en que estas tendencias se entrelazan con la crisis financiera.

En muchos países, las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en las oficinas locales de la OIT, o bien directamente de Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, 4 route des Morillons, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Tel.: +4122/799-7828; fax: +4122/799-6938; e-mail: pubvente@ilo.org; sitio web: <http://www.ilo.org/publns>. Dirigirse a la dirección anterior para obtener gratuitamente un catálogo o un listado con las nuevas publicaciones. Es posible contactar por teléfono con el Centro de Publicaciones de la OIT de América Central y del Norte: +613/745 2665, fax: +613/745 7660, e-mail: order.dept@renoufbooks.com. Los clientes de países en desarrollo pueden obtener descuentos especiales sobre los precios indicados en esta revista y podrán pagar en moneda nacional en la oficina de campo de la OIT. Para más información envíe un e-mail a: pubvente@ilo.org.

Programa de Empleo Juvenil de la OIT (Youth Employment Program, **YEP**)



© Lorena Peña/OIT

El **Programa de Empleo Juvenil de la OIT (YEP, en sus siglas en inglés)** apoya a gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empresarios a hacer frente para conseguir el objetivo de desarrollo global y los retos nacionales de ofrecer a los jóvenes oportunidades para conseguir un trabajo decente. Esto se consigue por medio de un enfoque integrado, que combina asistencia técnica para mejorar la elaboración de políticas y proyectos piloto que demuestran la efectividad de las políticas y los programas de empleo juvenil.

Para más información, por favor visite: www.ilo.org/youth