

# Trabajo

LA REVISTA DE LA OIT



Oficina  
Internacional  
del Trabajo  
Ginebra

## Trabajo decente para trabajadores del servicio doméstico

Nº 68, abril de 2010

En este número

Hacia nuevas normas sobre el trabajo doméstico y el VIH/SIDA en el trabajo • El trabajo doméstico no es para los niños • Los trabajadores domésticos se hacen oír • Madres emprendedoras • Tendencias globales de empleo 2009

# “Convertirse en un hombre y no en una mera herramienta”: la OIT y las tendencias en tiempo de trabajo



© OIT PHOTO

En 1930, John Maynard Keynes imaginó un mundo en el que, cien años después, el trabajo sería sustituido en gran medida por el ocio. Especuló con la implantación de un turno de tres horas y una semana laboral de 15 horas hacia 2030. De este modo, reflejaba la expectativa general de los economistas de su época en el sentido de que el aumento de los ingresos daría lugar tanto a una elevación de los niveles de consumo como a la reducción de las jornadas de trabajo.

Sin embargo, el tiempo de trabajo ha resultado ser mucho menos sensible a los ingresos de lo que se creía, sobre todo en los países más desarrollados. A pesar de la tendencia a largo plazo a la reducción de la jornada laboral media en los últimos 80 años, en la mayoría de los países del mundo, y aunque queden aún otros 20 años para llegar a 2030, la visión de Keynes es claramente inalcanzable. Lo que es más, recientes estudios de la OIT ponen de relieve que un 22% de los trabajadores del mundo realizaba jornadas semanales de más de 48 horas al iniciarse el siglo XXI, más de 80 años después de la aprobación de la primera norma del trabajo de la OIT (el Convenio sobre las horas de trabajo (industria), (núm. 1)), en el que se establece esa cifra como semana laboral para los trabajadores de la industria.

No fue casualidad que el primer Convenio de la OIT fijase un límite de 48 horas a las jornadas de trabajo semanales en la industria. Limitar el tiempo de trabajo había sido una de las principales demandas del movimiento sindical internacional durante años y se consideraba generalmente como una aspiración legítima y un tema adecuado para su regulación en el Derecho internacional, no sólo para desalentar la competencia entre países y empresas, sino también como concesión a las exigencias de los trabajadores, que podría ayudar a mitigar la influencia de la revolución bolchevique.

En su intervención ante la Conferencia Internacional del Trabajo en 1921, fecha en la que se aprobó el Convenio sobre el descanso semanal (industria), núm. 14, Arthur Fontaine, delegado del gobierno francés, dijo: “Es esencial que el trabajador pueda recuperar fuerzas al concluir su semana laboral, que tenga tiempo para atender

sus obligaciones como padre y ciudadano, y que disfrute de cierta diversión intelectual, para que se desarrolle como hombre y no se convierta en una mera herramienta”. Si sustituimos el término “padre” por la expresión “padre o madre”, esta cita de amplias miras sigue siendo plenamente vigente en la actualidad.

Las horas de trabajo se mantuvieron en la agenda de la OIT a lo largo de los decenios de 1920 y 1930, y la Organización actuó como el principal foro para el debate internacional sobre la cuestión, aunque la repercusión de su labor fue en gran medida indirecta. En la práctica, las legislaciones nacionales han convergido gradualmente hacia el cumplimiento de las aspiraciones recogidas en el Convenio sobre las cuarenta horas de 1935 (núm. 47), conforme a lo previsto en la Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo de 1962 (núm. 116). La evidencia derivada de una recopilación de datos realizada en 2005 confirma que el límite de 40 horas constituye en la actualidad la norma que prevalece en todo el mundo, en el sentido de que representa el estándar de referencia al que se atiende el mayor número de países.

Sin embargo, el tiempo de trabajo no puede analizarse aisladamente del entorno económico y social. En todo el mundo, son muchas las personas que trabajan menos horas de lo que desearían: estudios de la OIT ponen de manifiesto que muchas de las trabajadoras a tiempo parcial se encuentran habitualmente en esta situación y este subempleo relacionado con el tiempo de trabajo se ha generalizado aún más durante la crisis económica. En cualquier caso, el mayor desafío 90 años después sigue siendo la persistencia de jornadas de trabajo prolongadas o inadecuadas, a pesar de la existencia de una amplia normativa nacional sobre esta materia. Por ejemplo, más de un tercio de los trabajadores en muchos países en desarrollo trabajan un número excesivo de horas, en concreto, más de 48 por semana.

*Para más información, véase la base de datos de legislación sobre condiciones de trabajo y empleo OIT-TRAVAIL en <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.*

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

#### JEFE DE EDICIÓN

Hans von Rohland

#### EDICIÓN ESPAÑOLA

En colaboración con la Oficina de la OIT en Madrid

#### DIRECTORA DE PRODUCCIÓN

Kiran Mehra-Kerpelman

#### AYUDANTE DE PRODUCCIÓN

Corine Luchini

#### EDICIÓN FOTOGRÁFICA

Marcel Crozet, Arnaud Dubois

#### DIRECCIÓN ARTÍSTICA

MDP, OIT en Turín

#### DISEÑO DE PORTADA

Luca Fiore, OIT en Turín

#### AYUDANTES DE REDACCIÓN

Thomas Netter (Presidente),

Charlotte Beauchamp,

Kiran Mehra-Kerpelman,

Corine 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](http://www.oit.org/communication)

Correo electrónico:

[ilo\\_magazine@ilo.org](mailto:ilo_magazine@ilo.org)

Impreso por GRAFOFFSET, S.L.

ISSN 1020-0037

Depósito Legal: M.40.761-1995

# Trabajo decente para los trabajadores domésticos

A pesar de su creciente importancia económica y social, el trabajo doméstico ha sido tradicionalmente, y todavía lo es, una de las formas de empleo más precarias, mal retribuidas, inseguras y desprotegidas. La decisión de debatir una norma sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos en la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2010 reconoce que los trabajadores domésticos son trabajadores reales y tiene en cuenta el hecho de que la gran mayoría de estos trabajadores en el mundo globalizado está constituida por mujeres.

**Página 4**



© A. Florente/OIT

## EN PORTADA

Trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico: hacia unas nuevas normas internacionales del trabajo **4**

## ARTÍCULOS GENERALES

El trabajo doméstico no es para niños **7**

Integrar a los trabajadores del servicio doméstico en la economía formal: el sistema de cheque de servicio **9**

Los trabajadores del servicio doméstico de los Estados Unidos se hacen oír **11**

“Los niños han de estar en la escuela, no trabajando como empleados domésticos” **15**

Reforzar la respuesta al VIH/SIDA: hacia una nueva norma laboral internacional **18**

Madres emprendedoras en Canadá  
Conciliar vida laboral y familiar **22**

Nuevo estudio de la OIT sobre la atención a la infancia y a las mujeres que trabajan **24**

## LIBROS DESTACADOS

*Cadenas ocultas: explotación laboral e inmigrantes chinos en Europa* **25**

## SECCIONES

Noticias **27**

- El desempleo alcanzó su nivel más alto en 2009
- Día Internacional de la Mujer 2010: más mujeres optan por trabajar, pero la igualdad de género sigue estando lejana
- El Director General de la OIT da la bienvenida a los líderes mundiales en la Declaración de Davos
- La OIT lamenta el fallecimiento del ex Director General Francis Blanchard
- Gran paso hacia la entrada en vigor del Convenio de la OIT sobre trabajo marítimo
- Urge una política de trabajo decente para la recuperación de los países de las Islas del Pacífico

Recorrido por los continentes **35**

Mediateca **38**

Creada en 1919, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aúna la acción de los gobiernos, empleadores y trabajadores de sus 183 Estados miembros para impulsar la justicia social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo en todo el mundo. La Oficina Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra, es la Secretaría permanente de la Organización.

# Trabajo decente para los traba

## Hacia unas nuevas normas



© M. Crozet/OIT

La prestación remunerada de cuidados y servicios de limpieza en el hogar es una de las ocupaciones más importantes para millones de trabajadores, en su mayoría mujeres, en todo el mundo. Según un nuevo informe de la OIT<sup>1</sup> preparado para la sesión de junio de 2010 de la Conferencia Internacional del Trabajo, el trabajo doméstico absorbe un

porcentaje significativo de la población activa, que oscila entre el 5 y el 9% en los países en desarrollo, y supone el 2,5% en los países industrializados. Manuela Tomei, directora del Programa de la OIT sobre condiciones de trabajo y empleo, examina las condiciones de trabajo de este colectivo creciente de trabajadores, así como las vías para mejorarlas.

GINEBRA – Los trabajadores domésticos pueden cocinar, limpiar, o cuidar niños, personas de edad avanzada o discapacitados, e incluso los animales que habitan en el hogar. Aunque se trata mayoritariamente de mujeres, muchas de ellas migrantes, también trabajan varones como jardineros o vigilantes en residencias privadas o como conductores para la familia.

Los trabajadores del servicio doméstico pueden trabajar para uno o para más empleadores, y asimismo a tiempo completo o a tiempo parcial. También pueden trabajar por cuenta propia, ejerciendo un control sustancial sobre las condiciones de trabajo, o prestar sus servicios a domicilio y ser retribuidos por agencias autorizadas. Hay también trabajadores del servicio doméstico, en especial, migrantes que desarrollan esta labor a tiempo completo y residen en el hogar del empleador.

La composición de la fuerza de trabajo doméstica varía de un país a otro y de una época a otra, pero su número ha crecido en todas las regiones. Se ha señalado que el aumento del trabajo doméstico en los países industrializados está asociado a la

extensión de las desigualdades de renta<sup>2</sup>, mientras que en las economías de bajos ingresos agrarias/informales este tipo de actividad ha adquirido mayor relevancia, sobre todo en los países azotados por la pandemia del VIH/SIDA.

Los cambios en la organización del trabajo y la intensificación de éste, así como el acusado incremento de las tasas de actividad femeninas, que ha reducido la oferta de mujeres para la prestación de cuidados no remunerada, son responsables de dicho aumento. Además, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación de las migraciones nacionales e internacionales de mujeres, y el deterioro en la prestación de servicios de asistencia y sociales por parte del Estado han dificultado cada vez más la conciliación del trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas. Como consecuencia, la dependencia respecto al trabajo doméstico realizado por terceros ha aumentado en todo el mundo, como estrategia privada para contrarrestar las crecientes tensiones entre vida laboral y familiar.

### El déficit de trabajo decente en el servicio doméstico

Tradicionalmente, a pesar de su creciente significación económica y social, el trabajo doméstico ha sido, y sigue siendo, una de las formas de empleo más precarias, inseguras y desprotegidas, así como peor remuneradas. El maltrato y la explotación son frecuentes, sobre todo en el caso de niños y de trabajadores migrantes. Debido a su corta edad o a su nacionalidad, y a la convivencia con el empleador, son especialmente vulnerables a la violencia verbal y física. Los medios de comunicación publican a menudo noticias de episodios de violencia, e incluso suicidios y homicidios en los peores casos.

El grave déficit de trabajo decente a los que han de hacer frente los trabajadores del servicio doméstico son consecuencia de su vulnerabilidad jurídica y social. Se les excluye, ya sea *de jure* o *de facto*, de la protección efectiva de la legislación laboral y de los regímenes de seguridad social nacionales, tanto en los países industrializados como en las regiones en desarrollo. Por ejemplo, tienen acceso limitado al tipo de garantías que

<sup>1</sup> OIT, 2009: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Sesión 2010, Ginebra.

<sup>2</sup> R. Milkman, E. Reese y B. Roth: "The macro-sociology of paid domestic labour", en *Work and Occupations*, vol. 25, n.º. 4, pp. 483-507.

# trabajadores del servicio doméstico: internacionales del trabajo

podrían proporcionarles un embarazo y un parto seguros y saludables, una renta de sustitución durante la baja por maternidad y el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo. En algunos países, la ley permite el despido de las empleadas domésticas en caso de embarazo. En otros, tal práctica es ilegal, pero datos no contrastados indican que este hecho sigue produciéndose y que es más frecuente entre estas empleadas que en otras categorías de trabajadoras.

Otro caso flagrante es la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de la legislación de salud y seguridad ocupacional en la mayoría de los países, ya que el hogar se percibe erróneamente como un lugar seguro y libre de amenazas. Es algo más probable que se les conceda el acceso a las prestaciones sociales en los sistemas generales de bienestar social que ofrecen acceso universal e igualitario a la asistencia sanitaria y a la pensión de jubilación por edad, pero pocos países les ofrecen la cobertura del seguro de desempleo.

Si el trabajo decente ha de ser una realidad para este colectivo, es preciso que sean reconocidas y comprendidas sus características. Sin embargo, es

frecuente que la legislación laboral y de seguridad social de aplicación general pasen por alto las características específicas de la relación laboral en el caso del servicio doméstico y dejar que sea el empleador el que las resuelva.

## La especificidad del trabajo doméstico

El trabajo doméstico difiere de otros tipos de trabajo en muchos aspectos.

En primer lugar, no tiene lugar en una fábrica u oficina, ni en una calle, ni en una explotación agraria, sino en el hogar. Por tanto, escapa al ámbito de aplicación de mecanismos convencionales de control como los servicios de inspección de trabajo, que se enfrentan a obstáculos jurídicos y administrativos para inspeccionar los domicilios privados.

Por otra parte, conlleva algún grado de proximidad física con el empleador y su familia, así como cierta vinculación emocional, sobre todo en lo que se refiere al cuidado de los niños o de personas de edad avanzada. Aunque la creación de lazos de confianza y afecto mutuos resulta gratificante, tanto para el trabajador como para el empleador, puede que esta situación diluya los límites



© OIT PHOTO



© J. Maillard/OIT



de la relación de empleo y dé lugar a un trato arbitrario, en especial si se carece de una regulación específica y adecuada.

En segundo lugar, el trabajo doméstico se asemeja a la labor no remunerada que realizan tradicionalmente las mujeres sin obtener un salario y, por tanto, se percibe como carente de valor y ajeno a la economía “productiva”. Esto explica por qué los trabajadores domésticos perciben normalmente salarios bajos y por qué a menudo se les retribuye de manera deficiente o no se les paga periódicamente. Por otra parte, el hecho de que entre ellos abunden las mujeres procedentes de colectivos desfavorecidos, con un número de años de formación inferior a la media, mantiene una presión a la baja sobre los salarios.

En tercer lugar, los trabajadores domésticos tienen una limitada capacidad de negociación, ya que son “invisibles” (desarrollan su labor a domicilio, fuera de la vista de los demás) y se encuentran aislados, sin compañeros a los que recurrir para obtener ayuda u orientación sobre lo que se considera una petición razonable o un trato inaceptable. Cuando se trata de migrantes, el aislamiento puede ser aún mayor, porque no suelen dominar la lengua nacional o local y carecen de familia u otras redes de apoyo a las que recurrir.

Estas circunstancias, junto a una escasa remuneración y, a menudo, unas exigencias impredecibles en su actividad a domicilio, dificultan que los trabajadores domésticos se movilicen y organicen para obtener mejores condiciones de trabajo. Al mismo tiempo, siendo el hogar el lugar de trabajo, las estrategias tradicionales de organización de los sindicatos resultan inadecuadas para hacer frente a las circunstancias específicas de estos trabajadores. En cualquier caso, incluso en las ocasiones en que los trabajadores domésticos consiguen sindicarse, puede que la legislación nacional levante otros obstáculos a su derecho a formalizar convenios colectivos, dado que, a efectos de la sindicación, el empleador no puede ser considerado como “empresa”, pues el trabajo doméstico no es comercial ni productivo.

Todas estas características refuerzan la percepción del servicio doméstico como algo que no

constituye un trabajo “real”, lo que contribuye a su ulterior infravaloración y desatención.

No obstante, se han emprendido en ciertos países algunas iniciativas alentadoras en el ámbito jurídico y de la formulación de políticas, con las que se ha intentado abordar las circunstancias específicas de los trabajadores domésticos mediante la elaboración de normas adaptadas a sus respectivos contextos concretos. Por ejemplo, países como Bélgica y Francia han tratado de garantizarles el pago de salarios mínimos y de mejorar sus derechos de seguridad social, procurando que a los empleadores les resulte más fácil y barato cumplir la ley mediante procedimientos de pago simplificados e incentivos fiscales (véase el artículo al respecto).

### Hacia unas normas internacionales del trabajo sobre el servicio doméstico

A escala internacional, la situación no difiere mucho. Las normas internacionales del trabajo existentes no ofrecen directrices adecuadas sobre el modo de garantizar una protección significativa para los trabajadores del servicio doméstico, ya que, o no tratan el contexto específico en el que se presta este tipo de servicio, o permiten su exclusión explícita. Tal carencia ha llevado al Consejo de Administración de la OIT a acordar que se incluya una actividad de regulación sobre *trabajo decente para los trabajadores domésticos* en el orden del día de la 99ª sesión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). La Conferencia abordará esta cuestión siguiendo el procedimiento de doble debate. Esto significa que en 2010 se invitará a la CIT a debatir la conveniencia y la forma de un posible instrumento internacional sobre la cuestión y que en 2011 se adoptará una decisión definitiva al respecto.

Una norma internacional específica para los trabajadores del servicio doméstico, para ser eficaz, tendría que reafirmar las garantías con que ya cuentan éstos conforme a las normas vigentes de la OIT, además de reconocer la particularidad de su relación de empleo y de disponer las normas específicas para convertir tales derechos en realidad.

La decisión de debatir tal norma sobre el trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico refleja el compromiso de la OIT, contemplado en su Programa de Trabajo Decente, de incorporar a las actividades ordinarias de la Organización a los trabajadores que fueron considerados en su momento ajenos a su mandato. Supone un reconocimiento de que los empleados del servicio doméstico son trabajadores reales, así como del hecho de que la inmensa mayoría de estos trabajadores en la economía globalizadora está constituida por mujeres.



© Sim Chi Yin/TWC2

# El trabajo doméstico no es para niños

El pasado mes de noviembre, el Gobierno de Camboya convocó una conferencia nacional sobre el trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico. Al final de la reunión, el Gobierno y las organizaciones de trabajadores y de empleadores convinieron en la necesidad de una nueva norma internacional del trabajo que extienda la protección social a quienes trabajan en los hogares de otros. El siguiente artículo de Bill Salter, Director de la Oficina Subregional de la OIT para Asia Oriental, se ha adaptado de una versión anterior publicada en un periódico local.

PHNOM PENH – ¿Qué es peor? ¿El maltrato de un niño para la satisfacción sexual de los adultos, o la tortura ejercida sobre un menor obligado a trabajar como esclavo doméstico?

Es una pregunta que tuve que hacerme al leer la noticia publicada en el *Phnom Penh Post*, sobre una niña de 11 años de edad empleada en el servicio doméstico a la que se obligó a trasladarse a la residencia de una pareja de Phnom Penh y que fue presuntamente torturada con tenazas, látigos y cables eléctricos que le dejaron unas 200 cicatrices en el cuerpo.

Desde el punto de vista del maltrato infantil, no cabe duda de que casos como el referido son de los peores. Por desgracia, no es la primera vez que he tenido noticia de situaciones parecidas. Una adolescente de Myanmar de 17 años de edad casi perdió la vida a manos de su empleador en Bangkok, y una menor vietnamita recibía palizas periódicamente en Hanoi.

Se ha señalado que la tortura de la niña camboyana duró al menos un año (aunque, posiblemente, fuese mucho más tiempo), hasta que los vecinos intervinieron y denunciaron el caso a la policía. A la pareja se le ha denegado la libertad bajo fianza, al igual que al supuesto “tutor” de la niña, a quien se acusa de haberla vendido para trabajar en el servicio doméstico. Los tres se enfrentan ahora a varias acusaciones, entre las que figura la de trata de seres humanos.

Lamentablemente, la presencia de menores en el servicio doméstico es demasiado común en Phnom Penh. Una encuesta financiada por la OIT en 2003, realizada por el Instituto Nacional de Estadística del

Gobierno Real de Camboya, dependiente del Ministerio de Planificación, concluyó que, sólo en Phnom Penh, trabajan en esas tareas cerca de 28.000 menores, lo que representa el 10% del grupo de 7 a 17 años de edad.

La Organización Internacional del Trabajo está trabajando para concienciar sobre el trabajo infantil y su repercusión negativa en la sociedad. Mediante el



>> Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), el Gobierno Real de Camboya y la OIT han podido demostrar que, con las intervenciones adecuadas, los niños empleados en el servicio doméstico pueden ser liberados de su actividad laboral y rehabilitados en centros de enseñanza, y que pueden evitarse nuevas incorporaciones de menores a este tipo de trabajo a domicilio. Trabajamos juntos y con confianza para cumplir el objetivo de erradicación del trabajo infantil para 2016. Se han alcanzado avances significativos y la situación mejora.

El hecho de que unos vecinos tomaran la iniciativa para salvar a la niña objeto de maltrato es indicativo de que los mensajes llegan a la población y de que los camboyanos no van a permitir tales situaciones.

Con todo, existe otro aspecto problemático: el maltrato sistemático de los trabajadores domésticos en general, ocupación que, por su propia naturaleza, va asociada a vulnerabilidad, puesto que se lleva a cabo “a puerta cerrada”, en los hogares de otros. Aunque la niña mencionada era, evidentemente, demasiado joven para realizar cualquier tipo de trabajo, es frecuente que la sociedad margine a los trabajadores domésticos de todas las edades y que la legislación laboral les ignore y les deniegue la protección social y las condiciones de trabajo que se estiman justas, con toda razón, para los demás trabajadores.

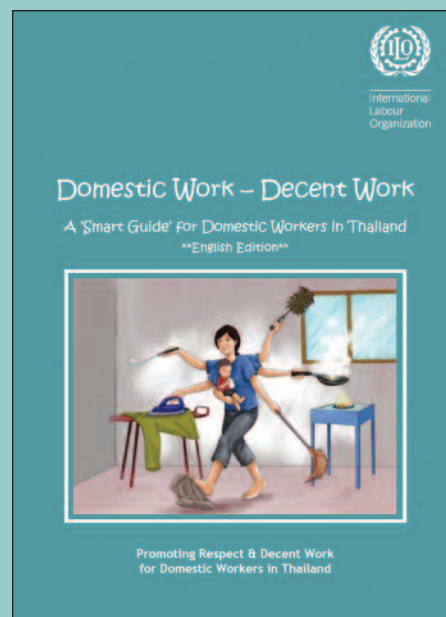
El trabajo doméstico es duro. A menudo es realizado por mujeres que, de esta forma, liberan a los miembros de la familia del empleador para buscarse mejorar sus propios medios de vida. Sin embargo, con excesiva frecuencia esta mano de obra oculta no tiene el reconocimiento debido y es infravalorada. Muchos trabajadores del servicio doméstico son víctimas de maltrato físico y sexual, y se les niegan incluso derechos humanos fundamentales.

Con todo, hay motivos para el optimismo.

Camboya ha ratificado los dos Convenios de la OIT sobre la erradicación del trabajo forzoso (el Convenio sobre trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)) y en 2008 puso en vigor una nueva ley contra la trata de personas. Son instrumentos que ofrecen protección a los trabajadores domésticos de todas las edades frente a las peores formas de maltrato. El Gobierno Real de Camboya ha ratificado asimismo el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) de la Organización Internacional del Trabajo, y ha elaborado un Plan de acción nacional para la erradicación de las peores formas de trabajo infantil 2008-2012, que cuenta con el apoyo de la OIT. De hecho, se ha catalogado al trabajo doméstico como una de las 12 formas de trabajo inaceptables y peligrosas de las que debe librarse a los niños con urgencia.

Al acercarse la Conferencia Internacional del Trabajo de junio y el debate general sobre el estableci-

### TRABAJO DOMÉSTICO – TRABAJO DECENTE: UNA “GUÍA INTELIGENTE” PARA TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO



Esta guía de la OIT promueve los derechos y las responsabilidades de los trabajadores domésticos. Publicada inicialmente en Tailandia en varios idiomas, se dirige fundamentalmente a los trabajadores del servicio doméstico, explica las ventajas y los riesgos asociados a este tipo de actividad, y ofrece a estos trabajadores asesoramiento sobre la manera de actuar con sus empleadores para lograr un entorno laboral mutuamente satisfactorio, así como un sistema de retribución y prestaciones.

*Domestic Work – Decent Work*<sup>1</sup> se ha publicado en birmano, inglés, karen, laosiano, shan y tailandés, y su divulgación corre a cargo de los mandantes de la OIT en el seno del movimiento sindical y de colaboradores de diversas organizaciones de la sociedad civil. La guía está siendo adaptada y publicada en Camboya y la República Democrática Popular Lao para los trabajadores del servicio doméstico en estos países, y está disponible igualmente para su adaptación y difusión en otros países.

<sup>1</sup> Para más información, sírvanse consultar [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/docName--WCM\\_041809/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/lang--en/docName--WCM_041809/index.htm).

miento de normas relativas a los trabajadores domésticos, recordemos que este tipo de servicio constituye un verdadero trabajo. Es un trabajo para adultos que requiere remuneración adecuada, tiempo de descanso y el derecho a mantener el contacto con los demás, y que debe realizarse en un entorno seguro.

Reiteremos, para concluir, que no es un trabajo para niños.



# Integrar a los trabajadores del servicio doméstico en la economía formal

## El sistema de cheque de servicio

**E**l trabajo doméstico no se realiza en fábricas ni oficinas, sino a domicilio. Los empleados no trabajan con otros compañeros, sino en condiciones de aislamiento y “a puerta cerrada”. Tales circunstancias explican por qué el trabajo doméstico es a menudo informal e indocumentado. Como paso importante para superar la informalidad y, de esta manera, garantizar un mínimo de protección social, varios países han adoptado el “cheque de servicio”.

El sistema de cheque facilita el cálculo de las retenciones obligatorias y puede contribuir al pago de los servicios prestados, por ejemplo, por el personal de limpieza con carácter intermitente a varios empleadores diferentes. La idea es facilitar la transición de la economía informal a la formal, en parte mediante la reducción de los costes de transacción para empleadores y trabajadores.

En Europa, el cheque de servicio comenzó a utilizarse en Francia en 1993 y se sustituyó en 2005 por el cheque de empleo de servicio universal (CESU).

El CESU permite a los empleadores de la Francia metropolitana pagar una serie de servicios prestados por los empleados domésticos, así como remunerar a éstos y abonar sus cotizaciones de la seguridad social. Puede utilizarse para el trabajo doméstico tanto ocasional como habitual.

La creación de empleo constituyó asimismo otro objetivo explícito en Francia, así como en Bélgica, donde se estableció un sistema similar en 2004. Austria y Canadá (Quebec) emplean el mismo sistema en relación con los servicios de prestación de cuidados y realización de tareas domésticas para personas de edad avanzada y discapacitados. En Brasil, el Gobierno ha introducido incentivos fiscales dirigidos a los empleadores, para alentarles a registrar a los trabajadores domésticos en el régimen de la seguridad social.

Siguiendo el ejemplo francés, Ginebra y otros cantones francófonos de Suiza han adoptado también un sistema de cheque de servicio. Kirsi



© K. Hyytiäinen

Hyytiäinen, periodista residente en Ginebra, conversó con Bernard Babel, Director General de PRO (*Entreprise Sociale Privée*), Fundación que gestiona el “Servicio de Cheque” en Ginebra.

### ¿Qué éxito tiene el sistema de cheque?

Ginebra puso en marcha el “Servicio de Cheque” en 2004. En la actualidad, es gestionado por la Fundación PRO, que facilita la reintegración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Tras la aprobación de una ley contra el trabajo no declarado en 2008, se disparó la demanda de un nuevo sistema: nuestros servicios experimentaron una tasa de crecimiento del 250%. Actualmente, gestionamos unos 3.900 contratos, lo que representa, según las estimaciones, el 20% de las personas que trabajan legalmente en el servicio doméstico en Ginebra, es decir, las que cuentan con protección social. El año pasado transferimos pagos por un valor de 3,5 millones de francos suizos con fines de cobertura social, que no se habrían abonado sin nuestra intervención.





*¿En qué consiste exactamente su papel en el mercado de trabajo nacional? ¿Actúan como una especie de agencia de empleo a la que puedo dirigirme para conseguir trabajo como limpiador, o para encontrar a alguien que se ocupe de cuidar a mis hijos?*

No es así. Tan sólo facilitamos el proceso administrativo entre el trabajador del servicio doméstico y su empleador, pero no actuamos como agencia de empleo. Nuestros clientes son los empleadores, es decir, las personas que desean obtener cierto tipo de ayuda en el jardín, en la casa o en el cuidado de niños o de personas de edad avanzada en el hogar. Se ponen en contacto con nosotros, y nos encargamos de preparar todos los trámites administrativos para obtener la cobertura de la seguridad social.



© K. Hyttiäinen

Mr. Bernard Babel  
Director General de PRO  
(Enterprise Sociale Privée)

Sin nuestra ayuda, el empleador tendría que ponerse al tanto de las distintas cotizaciones de seguridad social que cubren una amplia gama de riesgos: jubilación, accidentes, invalidez, desempleo, maternidad, etc. Además, sin nuestra intervención, el sistema de seguridad social tendría que ocuparse de los pequeños pagos de seguros correspondientes a cada trabajador y efectuados por diversos empleadores, lo que elevaría considerablemente su carga administrativa. Nosotros simplificamos el proceso de gestión de todos estos seguros. Los empleadores pagan por nuestros servicios una cuota de aproximadamente el 5% del salario del empleado. Las cotizaciones a la seguridad social ascienden al 15% del salario.

*¿Cuáles son sus planes de futuro?*

Creemos que podemos duplicar el número de contratos, pero no nos será posible crecer tan deprisa como en los dos últimos años. De hecho, cada mes solicitan nuestros servicios unos 50 nuevos empleadores. Tenemos una plantilla de 10 personas, cinco de ellas discapacitadas a tenor de los principios de la Fundación PRO. Gracias a nuestros servicios, el empleado también obtiene la garantía de que se le abonará el salario mínimo. Numerosos empleadores de trabajadores domésticos son extranjeros y no conocen las normas laborales del país. Esporádicamente, los medios de comunicación locales informan de casos terribles en los que se ha mantenido a empleados del servicio doméstico en condiciones extremas, o se ha infringido la legislación sobre horas de trabajo o sobre salario mínimo.

*Parece que el trabajador doméstico “tipo” es extranjero y mujer, y que su actividad laboral no se declara.*

Muchos trabajadores del servicio doméstico carecen de permiso de residencia y de cobertura del seguro. Sus ingresos varían enormemente. Pueden trabajar únicamente unas dos horas a la semana para mejorar los ingresos familiares, o vivir en el hogar del empleador y percibir por encima de los 20.000 francos suizos anuales. Sin embargo, este último caso es poco frecuente: nosotros sólo tenemos 200 personas registradas que trabajen con tal intensidad en el servicio doméstico en el cantón de Ginebra.

*Ustedes también se ocupan de los migrantes sin permiso de residencia. ¿Influyen con su intervención en su situación jurídica?*

De ningún modo. Nuestro objetivo no es legalizar su condición, aunque algunas de estas personas llevan viviendo muchos años en el país. Si conseguimos que se abonen sus cotizaciones de seguro, al menos dispondrán de algo que mostrar a las autoridades. Ahora bien, no tienen derecho a prestaciones de desempleo, por ejemplo, si pierden el trabajo. Del mismo modo, en Ginebra escolarizamos también a los hijos de los migrantes indocumentados. Consideramos que tal medida ayuda a su integración en nuestra sociedad.

Se estima que de 15.000 a 20.000 trabajadores no cuentan en Ginebra con protección de la seguridad social, y una gran parte de ellos se dedica al servicio doméstico. Ésta es una de las razones por las que se encomendó a la Fundación PRO la tarea de gestionar el servicio: el sistema de cheque ha de sacarse de la administración pública, ya que la información recabada ha de ser tratada confidencialmente. Tampoco nos encargamos de las cuestiones fiscales. Los trabajadores han de ocuparse de tributar por sí mismos, al menos por el momento. No obstante, en Ginebra se debate actualmente sobre la implantación del sistema de tributación en la fuente para esta categoría de trabajadores.

*En la sesión de junio de la Conferencia Internacional del Trabajo, la OIT considerará la posibilidad de adoptar una norma internacional del trabajo para proteger a los trabajadores del servicio doméstico. ¿Qué espera de tal norma?*

Una norma de la OIT debería garantizar que todos los trabajadores del servicio doméstico reciban al menos un contrato laboral por escrito que respete las obligaciones legales en materia de salario, permisos y horas de trabajo. Cada país tiene sus propias leyes, por lo que resultaría difícil definir un régimen general. Un contrato laboral por escrito constituiría ya un gran logro.

# Los trabajadores del servicio doméstico de los Estados Unidos se hacen oír

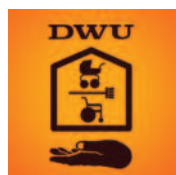


de recurrir a la ayuda de las federaciones sindicales para la defensa de sus escasos derechos.

La difícil situación de los trabajadores del servicio doméstico que cuidan de enfermos y personas de edad avanzada resulta especialmente preocupante. Según un reciente informe de la *Alliance for Retired Americans*, la *American Association for People with Disabilities*, y las federaciones sindicales AFL-CIO y “*Change to Win*”, la mitad de los trabajadores dedicados a la prestación de cuidados a domicilio trabaja a tiempo completo todo el año. El porcentaje de los que se ven obligados a pedir cupones para alimentos y carecen de seguro de enfermedad duplica el de otros trabajadores, y uno de cada cinco vive por debajo del umbral de pobreza.

Según el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios (SEIU), destacada organización sindical, un 90% de los cuidadores a domicilio son

mujeres y uno de cada cuatro es cabeza de familias con hijos. “Se ocupan de tareas esenciales que permiten a otros salir y ganarse la vida,” señala Priscilla González, Directora de *Domestic Workers United* (DWU), organiza-



ción de base comunitaria con sede en Nueva York, “y sin embargo, a ellos se les deniega la opción de ganarse la suya.”

La última modificación de la legislación laboral de los Estados Unidos para ampliar la cobertura de los trabajadores del servicio doméstico tuvo lugar en 1974, cuando se aprobó la *Fair Labor Standards Act* (FLSA, Ley de normas del trabajo equitativas), si bien se excluyó de ella a los empleados que prestan “servicios de acompañamiento” a personas de edad avanzada y discapacitados (“exentos” en el lenguaje de la ley), al considerar su labor demasiado eventual e informal para ser objeto de protección jurídica. Desde 1974, el mundo ha cambiado y tanto la cifra de cuidadores a domicilio como los servicios que prestan han crecido, pero la legislación no se ha adaptado a tal evolución.

La “exención” de los trabajadores del servicio doméstico se ratificó en 2007, cuando el Tribunal Supremo declaró que los cuidadores a domicilio no podían acogerse a la legislación protectora sobre horas extraordinarias y salario mínimo. Tal exen-

**L**a consecución del trabajo decente para los trabajadores del servicio doméstico depende en última instancia de su capacidad para sindicarse y participar en la acción colectiva. En el Estado de Nueva York está a punto de aprobarse una innovadora ley sobre los derechos de los trabajadores del servicio doméstico. De conseguirse significará la culminación de una década de activismo de base apoyado por las federaciones sindicales AFL-CIO de Estados Unidos y puede abrir la puerta a la adopción de disposiciones similares en otros Estados. Gary Humphreys, periodista residente en California, informa al respecto.

NUEVA YORK – Según el censo de los Estados Unidos, hay actualmente más de dos millones de personas dedicadas al servicio doméstico en el país y es probable que la cifra real sea significativamente mayor. Estos trabajadores, sometidos a un trabajo intenso, mal pagados y, hasta fecha reciente, aislados, ni siquiera tienen derecho a sindicarse y han



>> ción no es sino una más en una lista de exclusiones similares. Como se ha mencionado, los trabajadores del servicio doméstico en los Estados Unidos no tienen derecho a sindicarse de conformidad con la *National Labor Relations Act* (NLRA, Ley nacional de relaciones laborales). Carecen de protección con arreglo a la *Occupational Safety and Health Act* (OSHA, Ley de salud y seguridad en el trabajo). Tampoco están protegidos por la legislación sobre derechos civiles.

Sin embargo, las cosas comienzan a cambiar. Después de años de representación y defensa de sus derechos, en especial por parte de pequeños grupos como DWU, la supresión de esa exención ha vuelto a la agenda de acción política. El verano pasado, quince senadores remitieron una carta abierta a



© Outrageous Acts for simple justice

Hilda Solis, Secretaria de Trabajo, pidiendo que se hiciera realidad esa supresión y solicitando el establecimiento de un salario mínimo nacional y la aplicación de la legislación federal sobre horas extraordinarias a los trabajadores del servicio doméstico. Solis, hija de una inmigrante que trabajó en el servicio doméstico, se ha mostrado favorable, haciendo referencia a una “laguna” legal que debe corregirse.

Nadie sabe cuándo se procederá a tal corrección, pero es posible que estos trabajadores no tengan que esperar a que el Congreso modifique la ley y que el cambio se produzca Estado por Estado. En el Estado de Nueva York, todo parece dispuesto para que, el próximo mes, el Senado apruebe una amplia Ley de derechos de los trabajadores del servicio doméstico. Si se aprueba, empleados domésticos, niñeras y cuidadores tendrán los mismos derechos que la mayoría de los trabajadores de los Estados Unidos. En particular, percibirán el 150% de la remuneración por cada hora extraordinaria realizada por encima de la jornada semanal de 40 horas, tendrán derecho a disfrutar de un día libre por cada semana natural de 7 días, de un número limitado

de festivos, de días de vacaciones y de días de baja retribuidos, y podrán exigir el preaviso de la extinción de la relación laboral o, en su defecto, el pago de una indemnización. La Ley les facultará también para demandar a los empleadores en caso de incumplimiento. El proyecto lleva debatiéndose más de seis años en el parlamento del Estado y ya ha sido aprobada por la Asamblea. El Gobernador se ha comprometido a firmar la ley cuando esta llegue a su despacho.

“Colocará a los trabajadores del servicio doméstico en un plano de igualdad con los demás,” afirma el Sr. González, de la DWU, uno de los activistas que lleva años luchando por el cambio. “La nueva ley va a transmitir asimismo a los trabajadores un firme mensaje de reconocimiento y protección de sus derechos”. Algunos ya lo están recibiendo. “La Ley pondrá fin a décadas de explotación”, asegura Patricia François, que pasó seis años y medio cuidando a la hija de una pareja adinerada de Manhattan, hasta que fue despedida en diciembre de 2008 tras un altercado (François afirma que su empleadora le golpeó en la cara, aunque ésta lo niega). Para François, la importancia de la disposición legal va más allá de los derechos concretos que pueda contener. “Nos devolverá nuestra dignidad y nuestro respeto,” dice.

La Ley tendrá repercusiones fuera del Estado de Nueva York. Andrea Cristina Mercado, de Mujeres Unidas y Activas (MUA), grupo de activistas del área de San Francisco y Oakland, señala que, como resultado de la campaña de Nueva York, la MUA ha decidido promover en California una campaña legislativa análoga. “Vamos a adoptar este año una resolución de apoyo a los trabajadores del servicio doméstico a escala estatal y confiamos que nos ayude a impulsar una campaña legislativa en 2011”, afirma. La última vez que grupos como MUA trataron de inducir cambios en California fue en enero de 2006, cuando consiguieron que se presentara ante la Asamblea del Estado el proyecto de “Ley de las niñeras”.

El proyecto fue aprobado por la Asamblea y el Senado, pero fue vetado por el Gobernador de California. En esta ocasión, Mercado cree que las cosas serán diferentes: “En 2006, nos centramos únicamente en el pago de las horas extraordinarias y en la imposición de sanciones a los empleadores que abusaban de su posición”, señala. “Ahora adoptaremos un enfoque similar al de Nueva York y apoyaremos la aprobación de una Ley de derechos que constituya una plataforma inspiradora capaz de motivar a las personas”.



© Map Foundation

Pero no sólo ha cambiado el enfoque de las campañas. La gran diferencia que se advierte respecto a 2006 es que los movimientos de base comunitaria de trabajadores domésticos se han organizado. Aunque tengan prohibida la constitución de un sindicato, nada impide que cooperativas y asociaciones se reúnan para intercambiar información y formular estrategias. Y eso es exactamente lo que vienen haciendo desde junio de 2007, cuando un reducido grupo de estos trabajadores se reunió en una asamblea nacional de empleados del servicio doméstico en Atlanta, Georgia. En la jornada final de la asamblea, los participantes adoptaron la decisión de constituir una Alianza Nacional de Trabajadores del Servicio Doméstico (NDWA en su acrónimo inglés) que les dotara de capacidad de representación y les permitiera llamar la atención sobre su grave situación. “Se emprendían muchas campañas e iniciativas locales, pero queríamos forjar una unidad coherente, y no tener que reinventar la rueda caso por caso”, comenta Jill Shenker, de la NDWA.

La mide básica que subyace tras la NDWA es de aprovechar en cada Estado las enseñanzas extraídas por los trabajadores del servicio doméstico de otros

Estados. La Ley de derechos ya comentada representa el primer indicio de la fuerza que puede tener este enfoque. “La coalición de California se ha inspirado en lo logrado por la gente de Nueva York,” dice Shenker, y añade que se ha redactado ya un proyecto de ley de derechos de los trabajadores del servicio doméstico de California (CDWBR en su acrónimo inglés). La NDWA ha despertado además en los participantes un sentimiento de vinculación y, lógicamente, de fortalecimiento. “No sólo nos interesa modificar la legislación de trabajo,” dice Shenker. “Lo que buscamos es construir un movimiento social.”

Ese movimiento social está creciendo. La NDWA, fundada por 13 organizaciones, comprende actualmente más de 30 y es sólo cuestión de tiempo que otros Estados, y en particular Colorado, Illinois, Iowa, Maryland, New Hampshire, Oregón, Rhode Island y Washington, recojan la idea de la Ley de derechos. “Estamos verdaderamente entusiasmados con los proyectos en fase de tramitación,” dice González, de la DWU. “Todo el mundo está pendiente de lo que ocurre en Albany.” Pronto estarán pendientes de lo que suceda en California.





## LA SINDICACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DOMÉSTICO EN TODO EL MUNDO: TRABAJO DECENTE EN ACCIÓN



© DR

**En diversas partes del mundo, los trabajadores del servicio doméstico han luchado por ejercitar sus derechos mediante la acción colectiva.**

En Brasil, la primera organización de trabajadores del servicio doméstico se constituyó en Sao Paulo, y desde 1988, el artículo 7 de la Constitución recoge la protección del derecho de sindicación.

En Uruguay, la creación del nuevo consejo de salarios tripartito, compuesto por el Gobierno y los representantes de los empleadores y los trabajadores, supuso la consolidación asimismo de las organizaciones representativas de los empleados del servicio doméstico y de sus empleadores. La Liga de Amas de Casa de Uruguay, creada originalmente para revalorizar las tareas domésticas no remuneradas, convino en actuar como representante de los empleadores en la comisión salarial, mientras que la Confederación Nacional de Sindicatos acor-

dó que la Confederación de Trabajadoras Domésticas, no registrada aún como sindicato, pudiera negociar en su nombre.

Fundada en Bogotá, Colombia, el 30 de marzo de 1988, fecha declarada actualmente Día de los Trabajadores Domésticos en gran parte de la región, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores del Hogar (CONLACTRAHO) cuenta entre sus miembros con organizaciones de 13 países, más Canadá y una organización de trabajadores migrantes en Europa. La mayoría de sus miembros ha trabajado en el servicio doméstico durante 15 a 20 años, y ha asumido el compromiso de promover la reforma de la ley para lograr la igualdad de derechos en los Estados miembros.

Distintas asociaciones de trabajadores domésticos de la India han actuado asimismo como grupos de presión para mejorar las condiciones de trabajo de sus miembros desde poco después de la independencia, en 1947. A excepción del establecimiento de un registro de empleados del servicio doméstico, los intentos de reforma legislativa han fracasado y el Tribunal Supremo declaró en 1977 que dichos empleados no podían ser reconocidos como "sindicados".

En Namibia, los trabajadores domésticos se sindicaron incluso durante la época colonial, en la que la pertenencia a organizaciones sindicales era ilegal. Un estudio de la OIT de 1994 señalaba que el *Namibian Domestic Workers' Union* (NDWU, Sindicato de Trabajadores Domésticos de Namibia) contaba entre sus miembros con un tercio de los 12.000 trabajadores domésticos del país.

# “Los niños han de estar en la escuela, no trabajando como empleados domésticos”

**M**iles de niños han podido escapar del trabajo doméstico gracias a un programa de acción emprendido por un sindicato tanzano. El programa puede cobrar nuevo impulso si se aprueba una norma internacional sobre este tipo de actividad. Samuel Grumiau, periodista especializado en asuntos sindicales, nos envía el presente artículo desde la República Unida de Tanzania.

DAR ES SALAAM – Un estudio realizado por el Gobierno tanzano en 2006 sobre de la población activa puso de relieve que uno de cada cinco niños en edades comprendidas entre los 5 y los 17 años realiza algún tipo de trabajo peligroso. En el caso de las niñas, el trabajo doméstico constituye una de las principales formas de explotación. La mayoría de ellas son trasladadas a las ciudades por personas que se granjean la confianza de los padres mediante la promesa de salarios y escolarización. En la práctica, suelen ser víctimas de las peores formas de maltrato: trabajan hasta 18 horas al día, son golpeadas y humilladas por sus empleadores, duermen en el suelo y se les niega una alimentación adecuada. Los trabajadores del servicio doméstico no ganan al mes más de 12 dólares de Estados Unidos, en caso de que se les remunere.

CHODAWU es un sindicato que lleva haciendo campaña contra el trabajo infantil en el servicio doméstico desde su creación en 1995. Su actuación ha recibido el apoyo del Programa Internacional de la OIT para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), en particular a través de los programas de duración determinada, de los que Tanzania fue uno de los primeros beneficiarios. Uno de los primeros pasos dados por CHODAWU consiste en la creación de comités contra el trabajo infantil en las zonas afectadas. Forman parte de estos comités personas influyentes en las comunidades locales (profesores, cuidadores, representantes de las autoridades, etc.), y una de sus funciones es identificar a los niños empleados en el servicio doméstico, lo que no es tarea fácil, dado que éste se realiza en domicilios privados.

“Comenzamos preguntando a los miembros de la comunidad local si conocen en su calle a alguna



Leah Medard, activista de CHODAWU en el área Kawe del distrito de Kinondoni en Dar es Salaam

© S. Grumiau

menor que trabaje en el servicio doméstico”, explica Leah Medard, activista de CHODAWU en el área de Kawe, del distrito de Kinondoni de Dar es Salaam. “Si denuncian un caso, una delegación del comité acude al domicilio del empleador para comprobar que la información es exacta. Personas de prestigio en la zona forman parte del equipo y esto facilita que se abran las puertas. Si los denunciados emplean realmente a una niña, tratamos de concienciarles, explicándoles que, aunque el empleo de una menor es ilegal, no estamos ahí para sancionarles, sino, simplemente, para ayudar a ésta. Queremos transmitir el mensaje de que los niños han de estar en la escuela, no trabajando como empleados domésticos”.

## Tender la mano a los empleadores

El empleo de menores como trabajadores del servicio doméstico está tan generalizado en Tanzania que el sindicato prefiere tender una mano a los empleados, en lugar de amenazarles con emprender actuaciones judiciales. “Las detenciones y sanciones

<sup>1</sup> CHODAWU (Sindicato de Trabajadores de Conservación, Hostelería, Servicio Doméstico y Otras Actividades Afines) se encuentra afiliado al Trade Union Congress of Tanzania (TUCTA) y, a escala internacional, a la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines).



>> son competencia de la policía, no de los sindicatos,” señaló Towegale Kiwanga, secretario general de CHODAWU. “Sólo nos ponemos en contacto con la policía en casos de maltrato extremo, como cuando ha habido acoso sexual. De lo contrario, preferimos negociar con el empleador para llegar a una situación de trabajo decente si la empleada tiene más de 14 años, o para garantizar que la envíe a la escuela si es más joven.” La presión ejercida por los comités contra el trabajo infantil siempre tiene un efecto positivo. “Incluso en los casos poco habituales en que el empleador se negase a liberar a la menor, la tratará mejor porque sentirá que la comunidad le vigila”, subraya Leah Medard.

Cuando se alcanza un acuerdo con el empleador, CHODAWU examina posibles opciones con la niña: incorporarse al sistema de enseñanza estatal (posiblemente, después de un período de formación de “recuperación” en alguno de los centros de la Admi-

nistración establecidos al efecto), matricularse en los cursos que se imparten en uno de los tres centros de formación profesional que dirige el sindicato, o regresar a su localidad de origen. “Durante la primera fase del proyecto, dispusimos de más fondos para devolver a las niñas a sus lugares de origen,” explica Silpha Kapinga, coordinadora de la acción de CHODAWU contra el trabajo infantil. “Trabajamos con nuestros representantes en las distintas regiones y con las autoridades locales, pero el seguimiento de estas niñas no es fácil una vez que regresan a sus hogares. En los últimos años, la gran mayoría de los menores previamente ocupados en el trabajo doméstico que recibieron la asistencia de nuestro proyecto ha preferido permanecer en los pueblos y ciudades para seguir cursos de formación en nuestros centros, o volver a la escuela”.

Más de 6.000 niñas han sido retiradas del trabajo doméstico por CHODAWU desde 1995. Las campañas de sensibilización han evitado que otros miles más fueran reclutados para tal actividad. “En los barrios en que se ha establecido el programa, resulta cada vez más difícil encontrar a menores dedicadas al servicio doméstico”, resalta con satisfacción Vicky Kanyoka, coordinadora de África para la UITA. Como resultado de su esfuerzo contra el trabajo infantil, el sindicato ha podido potenciar su perfil público e influir de manera efectiva en la toma de decisiones por parte del Gobierno. CHODAWU ha conseguido que en la legislación se reconozca a los empleados en el servicio doméstico como trabajadores, lo que les da derecho a prestaciones entre las que figuran un salario mínimo (de 48 dólares de Estados Unidos con una familia normal a 66 dólares con un diplomático), protección en caso de maternidad y vacaciones anuales.

Dada la prolongada tradición de explotación de los trabajadores del servicio doméstico y la naturaleza individual de su empleo, la observancia de todos los derechos reconocidos en la legislación tanzana dista mucho de constituir una realidad en la práctica. “Un Convenio de la OIT sobre trabajo doméstico nos ayudaría a aplicar estos derechos”, subraya Titus Mlengeya, presidente de CHODAWU. Además, potenciaría la sensibilización de los propios trabajadores. Serán reconocidos internacionalmente como una categoría de trabajadores que realiza una importante contribución a la economía y a los de medios de vida. Si el Gobierno tanzano ratifica esta nueva norma, nadie nos mirará con extrañeza ni nos preguntará ‘¿cómo podéis defender a los trabajadores domésticos?’ Por el contrario, se nos verá como ciudadanos que protegen los intereses de un grupo de personas que son tan importantes como el que más”.

### UNA HISTORIA PERSONAL



“Cuando tenía 12 años, dejé el colegio para trabajar como empleada doméstica, siete días a la semana, de 7 de la mañana a 10 de la noche, sin descansos. Ganaba 15.000 chelines (11 dólares de Estados Unidos) al mes. Dormía en una colchoneta en la sala de estar de mi empleador. No se me permitía tomar la misma comida que la familia. Era una pareja con tres hijos. La mujer siempre estaba golpeándome e insultándome. Las peores tareas eran lavar la ropa, ir a por agua y limpiar los cuartos de baño. Cuando los miembros del comité de CHODAWU contra el trabajo infantil me

encontraron en 2008, llevaba tres meses sin que me pagaran. Seguí cursos de costura en uno de los centros de CHODAWU hasta diciembre de 2009. Desde entonces, he ido haciendo trabajillos en casa de una vecina que tiene máquina de coser; de esa manera, no pierdo la práctica. Si no encuentro un empleo que merezca la pena en este oficio, volveré al trabajo doméstico; no tengo elección, soy la mayor de cuatro hermanos y mi madre está sola. Si hubiera podido seguir adelante con mis estudios, me habría gustado convertirme en maestra.”

(Neema Jackson, 16 años de edad)



## LA TELEVISIÓN Y EL ORDENADOR NO SON PARA PERSONAS DE SU ORIGEN

**Actualmente, el trabajo como empleada doméstica es sólo un mal recuerdo para Sara, una niña marroquí que pudo volver a la escuela gracias a la intervención de un sindicato de profesores.**

La vida cambió drásticamente en enero de 2003 para Sara Marbouh, una niña de 10 años de edad que reside en Fez (Marruecos). Su padre tuvo que dejar de trabajar tras perder la vista, y su madre decidió que Sara debía dejar los estudios para ayudar a la familia a ganarse la vida. "Estaba en el cuarto curso de primaria y quería seguir porque me gustaba estudiar. Si no hubiéramos tenido estos problemas económicos, mi madre me habría dejado seguir en la escuela, aunque no estaba plenamente convencida de que fuera útil, sobre todo porque uno de mis hermanos no había podido encontrar un puesto de trabajo en el campo para el que se preparó. Un vecino sabía de una mujer en Casablanca que buscaba una empleada doméstica y ofrecía un salario de 500 dirhams (58 dólares de Estados Unidos) al mes. Seguí insistiendo a mi madre para que cambiara de opinión. Después de discutir con ella creí que la había convencido, pero un domingo de enero del 2003, hacia a las 10 de la mañana, la mujer llegó en su coche y, por la tarde, me llevó a su casa".

Sara comenzó a trabajar al día siguiente. "Aquello no tenía fin: lavar la ropa y los platos, limpiar la casa, etc. Se levantaban a las 6 de la mañana, pero yo me tenía que levantar antes para prepararles el desayuno y, después, trabajaba todo el día, y por las tardes también, a veces hasta medianoche. Todos tenían habitación propia, pero yo dormía en la cocina. Mi empleadora me pegaba a menudo. La primera vez, en una ocasión que hice la colada y no estaba contenta con mi labor. Un día, estando sola en casa, me puse con el ordenador de la familia y, al llegar mi jefa, se enfadó muchísimo. Me pegó y me dijo que no volviera a acercarme al ordenador ni a la televisión, porque no eran para personas de mi origen. Lo mismo sucedió una vez cuando recogía los juguetes de los niños. Me dijo que había cámaras ocultas en la casa para tenerme controlada".



© S. Gramáti

Gracias a un programa lanzado por el Sindicato Nacional de Educación (SNE), Sara pudo volver a la escuela. Entre otras cosas, el programa pretende fomentar la sensibilización de los docentes respecto a su papel en la comunidad en los casos de absentismo o de abandono de los estudios. "Cuando nos dimos cuenta de la ausencia de Sara y averiguamos lo que le había ocurrido, mantuvimos una reunión para debatir su caso. A continuación, fuimos a ver a su madre para tratar de conseguir que se diera cuenta de la importancia de la educación", explica Mohammed Glioui, director de la escuela de Sara, y activista sindical. "Le ofrecimos ayuda para reintegrar a Sara al sistema de enseñanza: material docente, ropa y cosas similares. Se sintió orgullosa de que hiciéramos aquello por su hija. Después de reflexionar sobre la situación durante dos meses, llamó a la mujer para la que trabajaba Sara y dispuso lo necesario para la vuelta de su hija a las aulas".

Sara ya tiene 16 años y le va extraordinariamente bien en la escuela. Cursa primero de secundaria y confía en continuar con sus estudios y hacerse pediatra.

# Reforzar de la respuesta al VIH/SIDA: hacia una nueva norma internacional del trabajo

## Los mandantes de la OIT refuerzan su liderazgo en la respuesta al VIH/SIDA



© M. Crozet/OIT

**L**a OIT alcanzará un importante hito en la respuesta de escala mundial al VIH/SIDA cuando la Conferencia Internacional del Trabajo adopte una norma internacional sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo en junio de 2010, casi una década después de la publicación del *Código de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*. Una que se apruebe la norma por los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de los Estados miembros de la OIT, será el primer instrumento internacional en materia de derechos humanos enteramente dedicado al VIH/SIDA y aplicable a todos los trabajadores de todos los sectores, formales e informales, así como a los solicitantes de empleo, los trabajadores despedidos y las personas en formación profesional.

Los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de los 183 Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) están elaborando el primer instrumento internacional de derechos humanos centrado en el VIH/SIDA. El proceso comenzó en 2007 con la decisión del Consejo de Administración de la OIT de incluir un punto

sobre formulación de normas en materia de VIH/SIDA en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT). Uno de los factores que más contribuyeron a esta decisión fue la estigmatización y discriminación que se observaban, causantes de la pérdida de muchos puestos de trabajo. Se decidió que era necesario adoptar una norma a fin de aumentar la atención dedicada a la cuestión tanto a nivel nacional como internacional, promover una acción común de los principales interlocutores en el ámbito del VIH/SIDA, y aumentar el efecto del *Código de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo*, elaborado por un grupo tripartito de expertos y aprobado por el Consejo de Administración de la OIT en 2001.

Desde el comienzo de la epidemia, casi 60 millones de personas han contraído la infección por VIH y 25 millones han muerto por causas relacionadas con ella. Hoy, más de 33 millones de personas de todo el mundo son portadoras del VIH. Se han conseguido avances significativos en el acceso al tratamiento, de manera que, a finales de 2008, más de 4,7 millones de personas disponían de él. Aunque no existe cura para el virus del VIH, el tratamiento precoz y el cumplimiento continuo del tratamiento antirretroviral detienen su progresión, lo que permite a las personas portadoras del virus seguir trabajando y llevar una vida productiva durante un periodo indeterminado. Es preciso, en todo caso, consolidar y ampliar los esfuerzos para prevenir y revertir la propagación de la pandemia. La cifra de nuevas infecciones por VIH sigue superando a la de personas en tratamiento; así, por cada dos pacientes que inician su tratamiento, otros cinco contraen la infección por el virus.

Más del 90% de las personas portadoras del VIH son jóvenes y adultos en la plenitud de su vida productiva y reproductiva. Si pierden sus medios de vida como resultado de la infección, corren el riesgo de perder su acceso al tratamiento, así como su capacidad para mantener a la familia. También las empresas se ven afectadas negativamente por la pérdida de productividad y de trabajadores cualificados. El lugar de trabajo constituye un punto de acceso óptimo para llegar a las personas en edad de trabajar y suministrarles información sobre la prevención y el tratamiento del VIH, y para prestar asistencia y apoyo a los afectados.

*Las políticas y estrategias para prevenir y tratar el VIH/SIDA deben llegar a todos los trabajadores en sus lugares de trabajo, incluidos los pertenecientes a la economía informal y rural.*

Juan Somavía, Director General de la OIT,  
con ocasión del Día Mundial del SIDA,  
1 de diciembre de 2009

#### PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA OIT SOBRE EL VIH/SIDA Y EL MUNDO DEL TRABAJO

- Reconocer al VIH/SIDA como un problema en el lugar de trabajo.
- Acabar con la discriminación basada en la infección por el VIH.
- Igualdad de género.
- Entorno laboral sano.
- Diálogo social (entre empleadores, trabajadores y gobiernos), con la participación activa de los trabajadores infectados por el VIH.
- No realización de pruebas de detección del virus con el fin de excluir del empleo
- Confidencialidad.
- Continuar la relación de trabajo y prohibición del despido por causa de la infección por VIH.
- Importancia de la prevención.
- Necesidad de tratamiento, asistencia y apoyo, incluido el acceso o la remisión a determinados servicios.

#### Construir sobre cimientos sólidos

El *Código de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* (2001), elaborado tras un amplio proceso de consulta tripartita, ofrece a los mandantes de la OIT el marco para desarrollar una sólida respuesta nacional al VIH y se ha traducido a 57 lenguas hasta la fecha. El Código establece diez principios esenciales como fundamento para la formulación de políticas y programas nacionales de actuación en el lugar de trabajo sobre el VIH/SIDA, basados en el reconocimiento de ciertos derechos. Tales principios se han aplicado con éxito en numerosos países de todo el mundo.

#### ¿Por qué es necesaria una nueva norma?

Basándose en los sólidos cimientos creados por el *Código de recomendaciones prácticas* de la OIT, el nuevo instrumento promoverá una acción más uniforme y coordinada en materia de VIH/SIDA, en lugar del conjunto fragmentado de medidas adoptadas a escala nacional. Por otra parte, el Código es un instrumento voluntario. No obliga a los mandantes a poner en práctica sus principios. Por el contrario, una nueva norma internacional del trabajo reforzará su valor, dotando a sus principios de mayor fuerza y visibilidad. Además, tras la aprobación del instrumento y con arreglo a la Constitución de la OIT, se exigirá a cada Estado miembro que determine qué medidas debe adoptar para llevar a la práctica la nueva norma, incluida la aprobación de leyes y políticas nacionales.

La norma fomentará el desarrollo y la adopción de marcos de formulación de políticas sobre el VIH en el lugar de trabajo en los países que carecen de ellos. Favorecerá la generación de sinergias a escala nacional y facilitará la distribución de las funciones y responsabilidades entre los agentes públicos, privados y de la sociedad civil. Como norma internacional del trabajo, también podrá adaptarse a las circunstancias y necesidades específicas de cada Estado miembro.

#### Responder a los desafíos mediante un proceso de desarrollo

La norma se ha desarrollado conforme a un proceso de doble debate previsto en la Constitución de la

OIT. El Informe IV (1) sobre *el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* se publicó en 2008. Ofreció una visión global de la respuesta al VIH en los diferentes Estados miembros de la OIT y puso de relieve que 169 de los 183 que forman parte de la Organización habían previsto alguna medida en este campo.

El Informe IV (1) sentó las bases para el primer debate sobre la norma en la 98a Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, que tuvo lugar en el Comité sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo, compuesto por 148 miembros (79 en representación de los gobiernos, 27 de los empleadores y 42 de los trabajadores). Los debates en el Comité fueron muy vivos y el primer borrador del texto del instrumento fue objeto de casi 300 enmiendas. En última instancia, se alcanzó un amplio consenso sobre las disposiciones sustanciales del proyec-



© M. Crazet/OIT



### EL VIH/SIDA Y LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA OIT

- De los 183 Estados miembros de la OIT, 169 han adoptado una estrategia nacional sobre el VIH/SIDA.
- Más de 70 Estados miembros han adoptado, o están en proceso de adopción, de disposiciones de ámbito nacional sobre el VIH/SIDA.
- Un total de 30 Estados miembros han adoptado, o están en proceso de adopción, de normas específicas sobre el VIH y el lugar de trabajo.
- Los Estados miembros han abordado el VIH/SIDA desde distintos puntos de vista, unos relacionados con la legislación sobre igualdad de oportunidad o salud pública, y otros integrando la cuestión del VIH/SIDA en la legislación laboral general.

to de instrumento, en el que se abordan diversas cuestiones relacionadas con los derechos humanos fundamentales.

En el proyecto de instrumento se prevé un amplio ámbito de aplicación, que alcanza a todos los trabajadores en cualquier empleo u ocupación, a las personas en formación profesional, a los

voluntarios, a quienes buscan y solicitan empleo, a los trabajadores despedidos en todos los terrenos de la actividad económica, incluidos los sectores privado y público y las economías formal e informal, así como a los miembros de las fuerzas armadas y otros servicios uniformados.

Esta iniciativa subraya la importancia del principio de no discriminación, en virtud del cual no debe negarse el empleo al solicitante de un puesto de trabajo por razón de su situación en relación con el VIH, ya sea real o percibida. Del mismo modo, en el instrumento se establece que la condición de seropositivo no es causa válida de despido. Dicho instrumento salvaguarda asimismo el derecho a la intimidad de los trabajadores. Se establece el principio de continuación en el empleo, en virtud del cual debe permitirse que los portadores del VIH/SIDA sigan trabajando, con los ajustes que sean necesarios, mientras se encuentren en condiciones de hacerlo.

El instrumento considera la prevención como una cuestión de máxima importancia, para lo cual aboga por la formulación y aplicación de programas globales de formación en el lugar de trabajo y de campañas que promuevan las tareas voluntarias de asesoramiento y pruebas de comprobación. Ciertamente, averiguar la situación propia relativa al VIH fortalece a los trabajadores, permitiéndoles acceder a un tratamiento temprano y elevando

### LOS VENDEDORES CALLEJEROS LIDERAN LA RESPUESTA AL VIH EN LOS MERCADOS DE MOZAMBIQUE



© OIT/AIDS

*El Sr. Ramos Marrengula, Presidente de ASSOTSI, en el mercado de Xipamanine.*

Cuando Maria Jacinto Siteo se quedó embarazada y en el hospital le dijeron que era seropositiva, su marido la abandonó y ella perdió su hogar. "Desde entonces, he estado trabajando en el mercado. Vendo ropa de segunda mano y otros artículos pequeños", comenta.

Como María, un 85% de la población activa de Mozambique se gana la vida en la economía informal. Es una vida difícil, con unas condiciones de tra-

bajo deficientes, salarios bajos y una protección social escasa o nula. A menudo, los niños se ven obligados a dejar la escuela y vivir en la calle, porque sus padres no ganan lo suficiente para mantener a la familia. Su situación es motivo de gran preocupación para la Associação de Operadores e Trabalhadores do Sector Informal (ASSOTSI), institución mozambiqueña que representa a 48.000 trabajadores del sector informal de todo el país.

En el marco de un programa establecido por la OIT y la Agencia Sueca de Desarrollo y Cooperación Internacional (SIDA), la ASSOTSI emprendió una serie de actividades sobre el VIH/SIDA dirigidas a impartir a sus afiliados las destrezas y los conocimientos necesarios para prevenir el VIH y para hacer frente a los efectos del virus en sus vidas. El programa de la OIT ayudó a los proveedores a elevar sus beneficios y a reducir la vulnerabilidad respecto al VIH mediante sesiones de formación en las que se trataron cuestiones como la gestión de pequeñas empresas. El programa se está ampliando actualmente a otras localidades con el apoyo del Fondo ONE de las Naciones Unidas.

## LOS CENTROS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE CHINA ALCANZAN A LOS JÓVENES TRABAJADORES MIGRANTES



© OIT/IDS

*Alumnos de un centro de formación profesional chino asisten a una sesión de formación sobre VIH/SIDA.*

En China, millones de trabajadores migran cada año desde las áreas rurales desfavorecidas para buscar empleo en las zonas de producción manufacturera. El Delta del Río Perla, en la provincia de Guangdong, es el mayor centro fabril del país y en él se emplea a más de 60 millones de trabajadores

rurales migrantes. Debido a la falta de educación sexual, los trabajadores migrantes jóvenes se enfrentan a un mayor riesgo de embarazos imprevistos e infecciones de transmisión sexual, incluido el VIH. A fin de incluir el VIH entre los temas de preocupación habituales y atenuar sus efectos, la OIT colabora con el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China y con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para integrar la prevención del VIH en el plan de estudios básico de los centros de formación profesional. La escuela de formación profesional Zhaoqing, cerca del delta, es un ejemplo de esta actividad: en ella, los migrantes de 14 a 19 años reciben formación en prevención del VIH, aparte de la adquisición de diversas destrezas técnicas esenciales.

Más de 2.000 profesores de China han sido instruidos para impartir formación participativa. Ésta se extenderá a cinco millones de alumnos en China a lo largo de los próximos cinco años.

enormemente sus perspectivas de mantenerse sanos y en condiciones de trabajar de manera indefinida.

El instrumento se centra en las medidas encaminadas a atenuar la repercusión de la epidemia y a mejorar la calidad de vida de las personas portadoras del VIH, y en garantizar la disposición de mecanismos que hagan posible un acceso continuo al tratamiento. Para avanzar en la consecución de estos objetivos, se hace un llamamiento al fortalecimiento de los servicios de salud pública. Entre los ejemplos de medidas de apoyo a los portadores del VIH figura la garantía del acceso equitativo de los trabajadores seropositivos y de las personas que dependen de ellos a las prestaciones de asistencia sanitaria y seguridad social, así como el desarrollo de oportunidades de generación de ingresos de los portadores del VIH/SIDA y de las personas que se ven afectadas por el virus.

El proyecto de instrumento contiene asimismo disposiciones dirigidas a grupos específicos, como los niños y jóvenes, los trabajadores migrantes y los alumnos de formación profesional.

Los Estados miembros pueden aplicar la Recomendación a través de diversas medidas, como la adopción de leyes y disposiciones nacionales, la firma de convenios colectivos, el establecimiento de políticas y programas nacionales y en el lugar de trabajo, y la adopción de estrategias sectoriales con especial atención a los sectores en los que es mayor la vulnerabilidad de los trabajadores al VIH.

El segundo debate del comité tripartito tendrá lugar en la 99a Sesión de la CIT en junio de 2010, fecha en la que se prevé la aprobación de la nueva norma por la mayoría de dos tercios exigida en la votación que se lleve a cabo en la CIT.

Casi un decenio después de la publicación del *Código de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* en la Sesión Especial de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre el VIH/SIDA (UNGASS, 2001), una nueva norma internacional del trabajo sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo constituirá un hito fundamental en el ámbito de la respuesta mundial a la pandemia.



© Pool/ILCOIT

*El Comité de la CIT sobre el VIH/SIDA fue presidido por la Sra. Thembi Nene-Shezi (miembro representante del Gobierno, Sudáfrica). Actuaron como Vicepresidentes Patrick Obath (miembro empleador, Kenya) y Jan Sithole (miembro trabajador, Suazilandia).*

# Madres emprendedoras en Canadá

## Conciliar vida laboral y familiar



**D**esde 2001, Quebec ha experimentado una explosión de la natalidad y parece que cada vez hay más “madres emprendedoras”. Según el Canadian Imperial Bank of Commerce (CIBC), el número de trabajadoras por cuenta propia en el país ha aumentado en los últimos 15 años en más de un 50%<sup>1</sup>. En 2010, predice que un millón de mujeres canadienses serán propietarias de pequeñas o medianas empresas (PYMEs) o trabajarán por cuenta propia. Lavinia Botez, periodista residente en Quebec, analiza los retos que afrontan las madres emprendedoras en Canadá y otros lugares.

QUEBEC – Si hemos de guiarnos por las tendencias, son cada vez más las madres que optan por trabajar en su domicilio para lograr un mejor equilibrio entre vida laboral y familiar, aunque todavía no hay cifras oficiales al respecto. La flexibilidad es un motivo de preocupación fundamental para estas mujeres, con independencia de su ocupación.

Las mujeres obtienen diversas ventajas al trabajar en casa: pueden elegir las horas que dedican al trabajo, toman días libres sin que se les pregunte cuando un hijo enferma, disfrutan de períodos vacacionales más prolongados, evitan los atascos de tráfico o de desplazamientos en transporte público y, sobre todo, son su propio jefe. El trabajo a tiempo parcial no parece tener arraigo en Quebec, sobre todo en ciertos ámbitos como el legal. “A menudo, las abogadas se ven obligadas a trabajar muchas horas y acaban sintiéndose frustradas por no poder pasar tiempo con la familia”, dice Christine Simard, conocida autora de un *blog* y residente en Quebec, enormemente interesada en el movimiento de las Madres Emprendedoras.

Otro factor que podría explicar en parte la tendencia comentada es la reforma introducida en 2006 por el Gobierno de Quebec en el régimen de los permisos de paternidad. “El permiso de paternidad puede ser disfrutado sólo por uno de los dos progenitores o compartido por ambos como consi-

deren pertinente. Pueden tomarlo también simultáneamente. El permiso empieza en la semana de nacimiento del niño”. Como explica Simard, “hemos observado que, a menudo, es en esta etapa cuando las mujeres comienzan a considerar la idea de crear una empresa y cuando advierten el placer de trabajar en el propio domicilio”.

“En Quebec, las madres emprendedoras son mujeres resueltas e independientes que desean alcanzar un equilibrio”, dice Valérie Hains, fundadora de la Asociación de Madres Emprendedoras de Quebec, que inició sus actividades el 10 y 11 de febrero de 2010. Estas mujeres aspiran a la propia realización en su maternidad y en su vida laboral, procurándose tiempo tanto para sus hijos como para la carrera profesional elegida. “Hay que tener en cuenta en cualquier caso que no sólo se requiere valor y determinación para crear una empresa, sino también, en teoría, el entorno adecuado (por ejemplo, un socio que pueda pagar las facturas mientras mamá pone en marcha el negocio)”.

### El nacimiento de una asociación

Hains es madre de cuatro niñas. Después de las dos primeras, decidió quedarse en casa y, según explica, “siempre he asumido toda la responsabilidad por mi decisión”. Como formadora de formadores, no tenía mucho tiempo para trabajar en estas tareas, pero siguió escribiendo a pesar de todo. Un día, decidió constituir su propia editorial. En sus investigaciones, descubrió el movimiento de las Madres Emprendedoras ([www.entrepreneurial-moms.org](http://www.entrepreneurial-moms.org)) en Ontario, así como otros grupos y asociaciones en Francia y Estados Unidos, que ofrecen actividades, servicios y asistencia a las mujeres en su situación. Sin embargo, no encontró nada similar en Quebec. Fue entonces cuando aunó esfuerzos con otras dos madres: Mona Duplessis, que trabaja por cuenta propia en el sector de las telecomunicaciones y las nuevas tecnologías, y Audrey Martineau, propietaria de una tienda especializada en productos para madres e hijos

<sup>1</sup> <http://www.cibc.com/ca/pdf/women-entrepreneurs-fr.pdf>

de corta edad. Basándose en el modelo francés y en las necesidades de las mujeres en Quebec, fundaron la asociación [www.mamentrepreneures.com](http://www.mamentrepreneures.com).

Hains, Duplessis y Martineau decidieron ofrecer sus servicios a través de un sitio web y de otros medios sociales, además de poner en marcha seminarios, conferencias y otras reuniones de carácter informal para fomentar el contacto en persona. Todas ellas trabajan en su domicilio, pero valoran enormemente su presencia en los medios sociales. “Estamos en Twitter y Facebook; creo que debemos seguir las tendencias actuales. Internet, por sí mismo, abre todo un nuevo mercado, tanto para nosotras como para los emprendedores en general. Reporta numerosas ventajas: menores costes (ausencia de los gastos asociados al funcionamiento de una oficina “real”, por ejemplo), un mercado mucho mayor, porque el medio es internacional, un vínculo directo con la comunidad y, para los vendedores de productos, la supresión de los límites: ¡se puede vender hasta durmiendo!”.

“Es importante incluir los medios sociales en una estrategia empresarial global. Las emprendedoras tienen todas las oportunidades para encontrar clientes utilizando tales medios. Pueden aumentar sus ventas e incluso cerrar contratos”, explica Karima-Catherine Goudiam, madre emprendedora y fundadora de Three Angels, empresa especializada en “web marketing” y medios de comunicación sociales. “Indudablemente, la gestión de los medios de comunicación sociales lleva tiempo, pero, al final, se obtienen los frutos”. Por otra parte, las mujeres son muy activas en los medios sociales e incluso superan en número a los hombres en varios sitios web de tales medios. Oportunidad es la consigna, según señala la revista “online” *Mashable*. “Para las mujeres, los medios sociales representan oportunidades para liderar, participar en el cambio, innovar, y establecer relaciones en diversos sectores a escala local, nacional e internacional”.

### Conciliar a vida laboral y familiar

El tema de las madres emprendedoras interesa mucho a las autoras de *blogs* en Quebec, como Christine Simard, que también tiene dos hijos y que tiene un trabajo a tiempo completo. A través de su *blog* [mamamiiia.com](http://mamamiiia.com), espera desarrollar sus puntos de vista en dos áreas de interés fundamentales: el cambio del papel de las madres en la sociedad de Quebec y la conciliación de la vida laboral y familiar.

En opinión de Simard, el movimiento de las Madres Emprendedoras comenzó indudablemente en otros países por motivos tan sencillos como la falta de recursos: guarderías demasiado caras, centros urbanos demasiado alejados de los barrios residenciales, etc. Los distintos movimientos de

este tipo se han ido desarrollando con arreglo a los valores y las culturas de cada país, y hoy Quebec afronta su propia y nueva realidad. “En muchas empresas de Quebec todavía domina la cultura de ‘trabajar a cualquier precio’. Pero también son cada vez más las empresas que asumen la idea de la conciliación de la vida laboral y familiar. Creo que debemos avanzar aún más en nuestro planteamiento: la cultura del trabajo de Quebec tiene que cambiar. Nos encontramos en una encrucijada: ya no es una batalla de las feministas, es una batalla de toda la sociedad”.

¿Quién se situará al frente? Según Nicole Beaudoin, presidenta y directora general de la *Quebec Businesswomen's Network* (Red de Empresarias de Quebec), la “generación Y” liderará la lucha para conciliar la vida laboral y familiar, entre otras tareas. “Se trata de una generación que desea vivir y disfrutar una vida equilibrada”.

### Madres emprendedoras en Canadá, Estados Unidos y Francia

En Estados Unidos, el movimiento de las Madres Emprendedoras nació en Phoenix, Arizona, ahora tiene su sede en Dallas, Texas, y pronto abrirá más oficinas regionales en otras partes del país. Goza de una gran popularidad: grupos de mujeres resueltas organizan comités, eventos y seminarios.

Las actividades de las Madres Emprendedoras llegan asimismo a Ontario y al resto de Canadá. La revista, *The Mompreneur*, junto con su sitio [webthemompreneurs.com](http://webthemompreneurs.com), ofrece herramientas y artículos de ayuda. Entrepreneurial Moms International comenzó también en Canadá, y cuenta actualmente con oficinas en Ottawa, Edmonton y Calgary.



© CIBC.COM

Para más información, véase <http://www.cibc.com/ca/pdf/women-entrepreneurs-fr.pdf>; <http://www.rqap.gouv.qc.ca/index.asp>; y <http://mashable.com/2010/02/15/social-media-women/>.

# Nuevo estudio de la OIT sobre la atención a la infancia y a las mujeres que trabajan



© M. Crozet/OIT

**U**na nueva publicación de la OIT señala que las deficiencias en la atención a la infancia para los niños de preescolar y en edad escolar tienen consecuencias importantes para los padres que trabajan, para los empleadores y para el conjunto de la sociedad.

La nueva publicación de la OIT, titulada *Workplace solutions for childcare*<sup>1</sup>, examina cómo los trabajadores de los países industrializados y en desarrollo se benefician de ciertas medidas de apoyo para el cuidado de sus hijos en los lugares de trabajo. El libro señala que la falta de adecuado cuidado a los niños puede repercutir en la “participación de la mujer en la fuerza laboral y en la igualdad de género, así como en la productividad laboral, en el desarrollo económico, en el desarrollo infantil y en el bienestar de las familias y de la sociedad en su conjunto”.

Este libro examina la atención a la infancia en 10 países, a saber, Francia, Hungría, Reino Unido y Estados Unidos, en el mundo industrializado, y Brasil, Chile, India, Kenya, Sudáfrica y Tailandia, en el mundo en desarrollo. Cada capítulo ofrece una visión general de las políticas y las realidades de la atención a la infancia, así como estudios de caso en los que se presentan ejemplos de iniciativas especí-

ficas en lugares de trabajo tan diversos como las plantaciones de Kenya y las empresas dedicadas a las tecnologías de la información en la India.

Revisando los regímenes nacionales de atención a la infancia y presentando ejemplos de programas de esta índole en el lugar de trabajo, esta obra permite avanzar en el conocimiento de por qué y cómo diversas partes interesadas se han unido para desarrollar soluciones encaminadas a ayudar a los trabajadores que tengan la necesidad de cuidar de sus hijos. Aunque el papel del empleador es importante, otros interlocutores como los sindicatos, las ONGs y las organizaciones especializadas en la atención a la infancia, así como diversos órganos de la Administración y los municipios, participan cada vez en mayor medida en los programas relacionados con el cuidado de los niños el lugar de trabajo.

El libro examina también diversas soluciones vinculadas al lugar de trabajo para ayudar a los trabajadores en el cuidado de los niños en edad preescolar, así como antes y después de la escuela y durante las vacaciones, utilizando cuatro categorías principales: servicios ofrecidos por la empresa dentro o fuera de sus instalaciones, asociación con los servicios de la comunidad, ayuda financiera y servicios de asesoramiento y de remisión.



<sup>1</sup> Catherine Hein y Naomi Cassirer, *Workplace solutions for childcare* (Soluciones para el cuidado de los niños en el lugar de trabajo), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010. ISBN 978-92-2-122035-0.



# Cadenas ocultas: explotación laboral e inmigrantes chinos en Europa

Editado por Gao Yun

Una nueva publicación de la OIT señala que las deficiencias en la atención a la infancia para los niños de preescolar y en edad escolar tienen consecuencias importantes para los padres que trabajan, para los empleadores y para el conjunto de la sociedad.

Aunque los titulares de los medios de comunicación reflejan regularmente la grave situación de los migrantes chinos clandestinos, hasta la fecha se ha prestado escasa atención en los ámbitos académicos y de la formulación de políticas al papel que desempeñan los trabajadores chinos en Europa en la cadena de producción a escala mundial. Si bien muchos trabajadores chinos migran a través de canales perfectamente legales, los que lo hacen a través de canales irregulares son especialmente vulnerables a la explotación al llegar a los países europeos de destino, y en los casos más graves se producen situaciones equivalentes al trabajo forzoso.

*Concealed chains: Labour exploitation and Chinese migrants in Europe* pretende mejorar nuestra comprensión de los aspectos sociales, económicos y jurídicos de la migración y las experiencias laborales de los trabajadores chinos en situaciones irregulares. Examina asimismo el modo en que los avances en la regulación y el control de los mercados de trabajo por parte de China y los países europeos de destino pueden proporcionar diversas soluciones. Los estudios que contiene el libro se emprendieron como parte de un programa de cooperación técnica de la OIT con el Gobierno de China para abordar el problema de la trata transnacional de trabajadores migrantes chinos para su explotación laboral y sexual.

El libro investiga el proceso migratorio entre China y Europa desde una perspectiva global: el desplazamiento en sí, las condiciones de trabajo de los migrantes en los países de destino, y las fuerzas



económicas que influyen en tales condiciones. Explora las situaciones de los trabajadores chinos irregulares en Francia, Italia y el Reino Unido, examinando los factores que hacen que algunos migrantes sean particularmente vulnerables a la explotación, así como las razones por las que permanecen en dichas condiciones. El libro propone recomendaciones para la formulación de políticas dirigidas a los tres países.

Las cadenas del título del libro son tanto metafóricas como literales: aluden a las obligaciones con los traficantes, contrabandistas de personas y empleadores que someten a algunos trabajadores chinos a condiciones de vida y de trabajo intolerables.



>> bles, así como a las cadenas de suministro de marcas de ámbito mundial que pueden ocultar prácticas laborales abusivas.

Los migrantes chinos irregulares pagan un alto precio para emigrar y necesitan intermediarios especializados que les ayuden a salir del país. Hasta un 50% de los migrantes irregulares recurre a las “cabezas de serpiente”, primer eslabón en la cadena de las redes de delincuencia organizada, para conseguir su emigración. No obstante, pronto terminan atrapados en una telaraña de obligaciones financieras y sociales que puede aumentar su vulnerabilidad a la explotación al llegar a Europa. Su situación se ve agravada por la barrera del idioma, por su incapacidad para acceder a la información, a la asistencia o al sistema jurídico, por su condición de inmigrantes irregulares y por las pesadas deudas que han contraído como consecuencia de su migración. A causa de su endeudamiento, cuya liquidación suele llevarles muchos años, disponen de una capacidad de negociación escasa o nula con los empleadores en lo que respecta a las jornadas laborales prolongadas, las condiciones de trabajo inseguras e insalubres, los salarios bajos y otras prácticas de empleo que contravienen las normas y tienen un alto coste para la salud, la seguridad y la vida familiar. A menudo trabajan en nichos étnicos, aislados culturalmente y, en numerosos aspectos de su vida diaria, también de la economía formal y de la sociedad.

La explotación de los trabajadores migrantes chinos se encuadra en una economía sumergida muy desarrollada que impregna tanto sectores formales como informales y que constituye hoy un aspecto inseparable de las economías de los países

de acogida. Por ejemplo, en el sector de la confección, la subcontratación y una intensa competencia entre contratistas, que suministran a las marcas o ejercen como productores de *pronta moda* para clientes fundamentalmente europeos, tienden a exacerbar las condiciones de explotación subyacentes. Los esfuerzos de la policía y de los inspectores de trabajo por prevenir el trabajo ilegal y exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre salud y seguridad no dan resultado porque los empleadores han adoptado una serie de estrategias para evitar las inspecciones, en particular la ubicación de la producción en el domicilio de los trabajadores. Complejos sistemas de múltiples subcontratos y diferentes niveles de contratistas permiten que tales empleadores eludan sus responsabilidades laborales. De esta forma, las fuerzas del orden (tanto dentro como fuera de las comunidades chinas) tienen grandes dificultades para determinar quiénes son los verdaderos responsables de la explotación.

Proteger a los migrantes cuya vulnerabilidad ha sido objeto de explotación constituye un paso esencial en la lucha contra la trata de seres humanos y el trabajo forzoso. Las medidas preventivas son igualmente importantes. Francia, Italia y el Reino Unido, los tres países analizados en el libro, han firmado instrumentos internacionales que configuran un marco jurídico común para abordar la trata de personas y el trabajo forzoso en el contexto de la migración irregular. Cada uno de ellos ha adoptado medidas legislativas y de otro tipo para prevenir, erradicar y sancionar la trata. No obstante, por tratarse de medidas recientes, es muy pronto aún para evaluar su eficacia en la práctica.



© M. Crozet/OIT

# El desempleo alcanzó su nivel más alto en 2009

La OIT en su informe anual *Tendencias mundiales del empleo*, publicado en enero señala que en 2009 el número de desempleados en el mundo casi alcanzó la cifra de 212 millones de personas, tras experimentar un incremento sin precedentes de 34 millones respecto a las cifras de 2007. Juan Somavía, Director General de la OIT, apeló a la puesta en práctica de la misma decisión política que rescató a los bancos para salvar y crear puestos de trabajo.

Basándose en las previsiones económicas del FMI, la OIT estima que, probablemente, el desempleo mundial se mantendrá en un nivel alto a lo largo de 2010. En las economías desarrolladas y la Unión Europea se prevé que el desempleo aumentará en otros 3 millones de personas en 2010, mientras que se estabilizará en los niveles actuales, o se reducirá sólo ligeramente, en otras regiones.

Según el informe, las medidas de estímulo coordinadas han evitado una catástrofe económica y social mucho mayor. Sin embargo, millones de hombres y mujeres de todo el mundo siguen sin trabajo, sin prestaciones de desempleo o sin cualquier otra forma viable de protección social.

“En momentos en que el Foro Económico Mundial se reúne en Davos, queda claro que la prioridad política hoy en día es evitar una recuperación sin trabajo”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavía. “Precisamos la misma decisión política que en su momento rescató a los bancos para salvar y crear puestos de trabajo y ayudar a las personas. Esto podrá lograrse mediante una fuerte convergencia de políticas públicas e inversión privada”.

La OIT señaló asimismo que el número de jóvenes desempleados en el mundo aumentó en 10,2 millones en 2009 en comparación con 2007, lo que supone el mayor incremento registrado desde 1991. Somavía agregó: “La población activa a nivel mundial ha venido creciendo a un ritmo de 45 millones de personas por año, por lo que es necesario enfocar las medidas de recuperación en la creación de



© M. Crozet/OIT

empleo para los jóvenes que acceden al mercado de trabajo por primera vez”.

De acuerdo con la OIT, se estima que la población con empleo vulnerable en el mundo supera los 1.500 millones de personas, lo que equivale a más de la mitad (50,6%) de la población activa mundial. Se estima que el número de hombres y mujeres con empleo vulnerable aumentó en más de 110 millones en 2009, en comparación con el año anterior.

El informe señala también que 633 millones de trabajadores y sus familias vivían en 2008 con menos de 1,25 dólares de Estados Unidos y que otros 215 millones de trabajadores se situaban cerca del umbral de la pobreza y corrían el riesgo de caer por debajo de éste en 2009.

El informe de la OIT advierte que es urgente establecer una amplia cobertura social básica para proteger a los pobres de los efectos devastadores causados por las fuertes fluctuaciones de la actividad económica.



<sup>1</sup> El empleo vulnerable se define como la suma de trabajadores por cuenta propia más los trabajadores que contribuyen a los ingresos familiares.



© M. Crozet/OIT

© M. Crozet/OIT

### OTRAS CONCLUSIONES IMPORTANTES DE TENDENCIAS MUNDIALES DEL EMPLEO

- La tasa de desempleo mundial se elevó al 6,6% en 2009, lo que supone un aumento de 0,9 puntos porcentuales respecto a 2007. Sin embargo, se registraron importantes variaciones entre regiones, desde el 4,4% en Asia oriental hasta más del 10% por ciento en Europa central y sudoriental (países no pertenecientes a la UE), la Comunidad de Estados Independientes (ECS y CEI) y el norte de África.
- La tasa de desempleo juvenil a nivel mundial aumentó en 1,6 puntos porcentuales respecto a 2007, y alcanzó el 13,4% en 2009. Este incremento es el mayor desde 1991, primer año del que se dispone de estimaciones mundiales al respecto.
- Los efectos globales de la crisis económica en hombres y mujeres son mucho más importantes que las diferencias entre estos grupos.
- Cálculos preliminares del crecimiento de la productividad del trabajo, medida en términos de rendimiento por trabajador, indican que disminuyó en todas las regiones, con excepción de Asia oriental, Asia meridional y el norte de África. La mayor disminución (-4,7 por ciento) se registró en Europa central y sudoriental (países no pertenecientes a la UE) y la CEI, revirtiéndose así parte de lo conseguido en la primera mitad de la década.
- Como resultado del descenso del rendimiento por trabajador, las condiciones de trabajo se deterioran, especialmente en regiones en las que la productividad laboral ya era baja antes de la crisis económica, como el África subsahariana.



Para hacer frente a estos temas, los mandantes de la OIT, que representan la “economía real”, han convenido en la adopción de un Pacto Mundial para el Empleo que contiene un conjunto de políticas viables y de probada eficacia para promover una sólida respuesta al desafío del empleo haciendo hincapié en la creación acelerada de puestos de trabajo, la implantación de sistemas sostenibles de protección social, el cumplimiento de las normas del trabajo y el fortalecimiento del diálogo social. El Pacto ha recibido un fuerte respaldo de los Jefes de Estado del G20, así como de la Asamblea General de las Naciones Unidas. La reconsideración de las políticas es esencial, porque no saldremos de la cri-

sis aplicando las mismas políticas que condujeron inicialmente a su desencadenamiento.

#### Perspectivas regionales

El informe de la OIT pone de relieve amplias variaciones en los efectos de la crisis sobre el empleo en las distintas regiones y países, así como en las perspectivas de recuperación del mercado de trabajo.

La tasa de desempleo en las economías desarrolladas y la Unión Europea aumentó al 8,4% en 2009, frente al 6,0% en 2008 y el 5,7% de 2007. Se estima que el número de desempleados en la región aumentó en más de 13,7 millones entre 2007 y

2009, con un incremento cercano a 12 millones sólo en 2009. El empleo en los sectores industriales se vio más afectado que el de la agricultura o los servicios.

En general, y a pesar de representar menos del 16% de la población activa a escala mundial, la región de las economías desarrolladas y la Unión Europea ha contabilizado más del 40% del aumento del desempleo global desde 2007.

Se prevé que el desempleo en esta región seguirá siendo elevado y que la tasa de desempleo regional llegará al 8,9% en 2010.

En el **África subsahariana**, se estima que la tasa de desempleo se elevó al 8,2% por ciento en 2009 y se esperan muy pocos cambios entre 2009 y 2010. Este limitado aumento no refleja la verdadera repercusión de la crisis en el África subsahariana y debe considerarse conjuntamente con indicadores como los del empleo vulnerable y el número de trabajadores pobres<sup>2</sup>.

En el **norte de África**, se estima que la tasa de desempleo general alcanzó el 10,5% en 2009 y se prevé que seguirá siendo elevada en 2010 (10,6%). Esto supondría un aumento de 300.000 desempleados en 2010 con respecto a 2009. En general, es probable que la débil condición en la que se encontraban los mercados de trabajo antes de la crisis agrave el impacto de la reducción del crecimiento económico, y se cree que la región necesitará un período prolongado para recuperarse.

En **Oriente Medio**, la tasa de desempleo regional no aumentó de manera significativa entre 2007 y 2009, y se espera que permanezca relativamente inalterada en 2010 (en torno al 9,3%). Sin embargo, considerando que cerca del 23% de los trabajadores de la región pertenecen a familias con menos de 2 dólares de Estados Unidos al día, los efectos de la crisis deben medirse también en términos del aumento del empleo vulnerable: toda reducción en la calidad del empleo podría dar lugar asimismo a un incremento de la pobreza.

En **América Latina y el Caribe**, se estima que la tasa de desempleo aumentó del 7% en 2008 al 8,2% en 2009<sup>3</sup>, lo cual representa 4 millones más de desempleados en ese último año. Las estimaciones actuales indican además que el porcentaje de trabajadores en situación de extrema pobreza oscilaba entre el 7,0 y el 9,9% en 2009, lo que representa un incremento de hasta 3,3 puntos porcentuales respecto a 2008. En 2010, se prevé que el desempleo disminuya ligeramente a cerca del 8,0%, lo que refleja las mejores perspectivas hacia finales de 2009.

En **Asia oriental** se estima que el desempleo se aproximó al 4,4% en 2009, frente al 4,3% de 2008 y al 3,8% de 2007. Una rápida mejoría en el mercado nacional de China, así como sus efectos positivos



© M. Crozet/OIT

indirectos en los países vecinos, permitieron la mejora de las cifras económicas y del mercado de trabajo para la región. Se prevé que la tasa de desempleo regional disminuya ligeramente hasta el 4,3% en 2010.

La región de **Asia sudoriental y el Pacífico** comprende varias economías muy dependientes del comercio exterior y de los flujos de inversiones. Se estima que la población con empleo vulnerable en la región aumentó hasta los 5 millones de 2008.

Se estima también que la tasa regional de desempleo aumentó hasta alcanzar el 5,6% en 2009, lo que supone una subida de 0,2 puntos porcentuales respecto a 2007, y está previsto que se mantenga estable en 2010.



© M. Crozet/OIT

**Europa central y sudoriental (no UE) y la Comunidad de Estados Independientes (CEI)** experimentaron los efectos regionales más intensos en lo que respecta al crecimiento económico en 2009, con un aumento de 2,0 puntos porcentuales en la tasa de desempleo, que pasó del 8,3% en 2007 a un 10,3% estimado en 2009. La previsión actual es de una leve disminución de la tasa de desempleo, hasta alcanzar el 10,1%.

<sup>2</sup> Se definen como trabajadores pobres las personas que, aunque trabajan, se encuentran por debajo del umbral de pobreza.

<sup>3</sup> Este dato contrasta con la tasa de desempleo regional urbano de América Latina y el Caribe, estimada en un 8,5% (media ponderada) por la OIT para el período comprendido entre enero y septiembre de 2009 (OIT: *Panorama Laboral 2009*, Lima, 2010).



International  
Women's Day

# Día Internacional de la Mujer 2010

## Más mujeres optan por trabajar, pero la igualdad de género sigue estando lejana



© M. Crozet/OIT

El 8 de marzo, la OIT celebró el Día Internacional de la Mujer en su sede de Ginebra y en otras oficinas de todo el mundo. El acto de Ginebra congregó a expertos de gobiernos, de organizaciones de empleadores y de trabajadores de diversos países y procedencias, para la celebración de un debate sobre “Lo que funciona para las mujeres que trabajan”. Un nuevo informe de la OIT preparado para el evento pone de relieve que, a pesar de las señales de progreso en la igualdad de género en los últimos 15 años, aún existe una brecha significativa entre las mujeres y los hombres en términos de oportunidades de trabajo y la calidad del empleo.

El informe, titulado “*Las mujeres en el mercado de trabajo: medir el progreso e identificar los desafíos*”<sup>4</sup>, señala que, más de una década después de que la 4a Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín adoptara una ambiciosa plataforma de acción mundial sobre igualdad de género y emancipación de las mujeres, la discriminación de género permanece profundamente arraigada en la sociedad y en el mercado de trabajo.

El informe de la OIT pone de relieve que la tasa

de actividad femenina pasó del 50,2 al 51,7% entre 1980 y 2008, mientras que la masculina se redujo ligeramente, del 82,0 al 77,7%. Como resultado, la brecha de género en las tasas de participación se ha reducido de 32 a 26 puntos porcentuales.

Todas las regiones salvo dos (Europa Central y del Sudeste (no-UE), y los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) y Asia oriental) registraron aumentos en la tasa de actividad femenina, observándose los mayores incrementos en América Latina y el Caribe. Sin embargo, en casi todas las regiones, ese aumento se ha desacelerado en los últimos años. Los mayores aumentos en el número de mujeres económicamente activas se produjeron en el decenio de 1980 y a principios del de 1990.

Al mismo tiempo, el porcentaje de mujeres en el empleo remunerado y asalariado aumentó del 42,8% en 1999, al 47,3% en 2009, mientras que el porcentaje de empleo vulnerable se redujo del 55,9, al 51,2%.

“Si bien hemos visto progresos en algunas áreas desde que se realizó la conferencia de Pekín, y son más las mujeres que ahora eligen trabajar, todavía no gozan de los mismos beneficios que los hombres en el mercado del trabajo”, dijo Sara Elder, del Departamento de Tendencias del Empleo de la OIT y principal autora del informe. “Todavía encontramos más mujeres que hombres en empleos precarios o con bajos salarios, ya sea porque éste es el único tipo de trabajo al cual tienen acceso o porque precisan encontrar algo que les permita equilibrar las responsabilidades de la familia y el trabajo. Los hombres no se enfrentan a estas mismas limitaciones”.

El informe muestra que existen tres áreas básicas en las que persisten desequilibrios en materia de igualdad de género en el ámbito del trabajo. En primer lugar, casi la mitad (48,4%) de las mujeres de más de 15 años de edad permanecen económicamente inactiva, frente al 22,3% de los hombres. En algunas regiones, sigue habiendo menos de 4 mujeres económicamente activas por cada 10 hombres activos. En segundo lugar, las mujeres que desean trabajar tienen más dificultades que los hombres para encontrar trabajo. Por último, cuando lo encuentran, reciben menos salario y prestaciones que los trabajadores varones en puestos similares.

“Los mercados y las políticas laborales deben estar mucho más ajustadas a un paradigma más amplio de igualdad de género, un paradigma que adapte y considere los valores y limitaciones propios de las mujeres y de los hombres”, dijo Sara Elder. “Es necesario, y posible, que exista un avance

<sup>4</sup> El informe se encuentra disponible en el siguiente sitio web:

[http://www.ilo.org/empelm/units/lang-en/WCMS\\_DOC\\_ELM\\_DPT\\_TRD\\_EN/index.htm](http://www.ilo.org/empelm/units/lang-en/WCMS_DOC_ELM_DPT_TRD_EN/index.htm)

más rápido y amplio hacia la igualdad de género, tanto en términos de ocupaciones como de oportunidades de trabajo”.

El informe de la OIT señala que la repercusión inicial de la crisis económica mundial se sintió en sectores dominados por los hombres, como las finanzas, la industria manufacturera y la construcción, pero que luego el impacto se ha extendido a otros sectores (incluidos los servicios) en los que las mujeres tienden a predominar.

La OIT estima que la tasa mundial de desempleo femenino aumentó del 6,0% en 2007, al 7,0% en 2009, ligeramente por encima de la tasa masculina equivalente, que pasó del 5,5 al 6,3%. Sin embargo, en cuatro de las nueve regiones, la tasa de desempleo de los varones aumentó más que la de las mujeres. En 2009, las tasas de desempleo de las mujeres superaban a la de los hombres en siete de las nueve regiones, y en Oriente Medio y África del Norte, la diferencia alcanzó los 7 puntos porcentuales.

El informe señala asimismo que, si bien las trabajadoras y los trabajadores se ven afectados casi de la misma manera por la crisis en términos de pérdida de empleo, es posible que su verdadero impacto sobre el género todavía esté por llegar.

“Sabemos, por crisis anteriores, que las mujeres que pierden su trabajo tienen mayores dificultades para encontrar empleo cuando comienza la recuperación económica”, dijo Sara Elder. “Por eso es importante garantizar que la igualdad de género no sea un objetivo político que se promueve en tiempos de bonanza y luego se olvide en tiempos difíciles. La igualdad de género debe ser percibida como un medio para promover el crecimiento y el empleo, y no como un coste o limitación”.



© M. Crozet/OIT

Jane Hodges, Directora de la Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, señaló que los 15 años transcurridos desde Pekín han ofrecido importantes enseñanzas sobre lo que funciona para las mujeres que trabajan y la igualdad de género. Según Hodges, la resolución sobre Igualdad de Género en el Corazón del Trabajo Decente, adoptada en 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo, guiará los esfuerzos de los mandantes de la OIT hacia un mercado del trabajo en el que hombres y mujeres puedan participar de manera libre y activa, incluidos los esfuerzos encaminados a facilitar la emancipación económica de las mujeres a través del desarrollo de la capacidad empresarial, abordar la desigualdad de la remuneración entre los géneros, potenciar la protección social para todos y fortalecer la participación de las mujeres en el diálogo social.

## El Director General de la OIT acoge favorablemente en Davos la Declaración de los dirigentes empresariales sobre el comercio internacional y la recuperación económica

El pasado mes de enero, Juan Somavía, Director General de la OIT, acogió con satisfacción una declaración adoptada por el International Business Council (IBC, Consejo Internacional de Empresas) del Foro Económico Mundial de Davos.

En la declaración de los dirigentes empresariales sobre el comercio internacional y la recuperación económica se insta a los Jefes de Gobierno a perse-

verar en el cumplimiento de los compromisos adquiridos en recientes reuniones de alto nivel, incluida la Cumbre del G20 de Pittsburgh, y a contribuir a atender la necesidad de “un esfuerzo concertado para colocar el trabajo decente en un lugar central de la recuperación”.

El International Business Council (IBC), constituido en 2001, es una comunidad interactiva de dirigentes empresariales concienciados y comprometidos compuesta por más de 100 prestigiosos e influyentes altos ejecutivos de todos los sectores.

“Debemos hacer hincapié en una recuperación impulsada por el empleo”, señaló Juan Somavía. “El aumento de los flujos comerciales será fundamen-





tal. Debemos consolidar el papel del comercio internacional como motor del crecimiento y el desarrollo. Los beneficios serán aún mayores si existe coordinación con unas políticas sociales y de empleo coherentes”.

El Sr. Somavía subrayó asimismo el llamamiento a favor de “la aplicación de planes de recuperación que contribuyan a preservar el empleo y priorizar el aumento de puestos de trabajo, y que persistan en la protección y apoyo a los desempleados y las jóvenes generaciones, las que corren un mayor riesgo de desempleo”.

El Director General de la OIT señaló que el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT adoptado el año pasado por representantes de trabajadores,

empleadores y gobiernos, y respaldado por las Naciones Unidas y los líderes del G20, proporciona un importante impulso a los esfuerzos emprendidos para la recuperación tras la crisis, mediante la estimulación de la inversión productiva en la economía real.

El Sr. Somavía añadió que la declaración del IBC pone de relieve la convergencia de las políticas públicas y la inversión privada que se requerirá para forjar una respuesta mundial a la crisis basada en el fomento del empleo. Advirtió asimismo de que no abordar la creciente crisis de desempleo podría tener diversas consecuencias sociales y provocar inestabilidad, así como alimentar el recurso al proteccionismo.

## La OIT lamenta el fallecimiento del ex Director General Francis Blanchard

El francés Francis Blanchard, quien ocupó el cargo de Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en el turbulento período de transición comprendido entre 1974 y 1989, falleció el miércoles 9 de diciembre de 2009 a la edad de 93 años.

Juan Somavía, Director General de la OIT, expresó su profunda tristeza y dijo que “sentía una fuerte vinculación espiritual con Francis Blanchard, principal arquitecto de la expansión de la Organización en los decenios de 1970 y 1980, defensor de su universalidad, paladín en la batalla por la promoción de los derechos humanos y líder en la expansión de la lucha contra la pobreza y a favor de mejores condiciones de trabajo”.

El Sr. Blanchard se incorporó a la OIT en 1951 como jefe adjunto de la División de Recursos Humanos. En 1968 fue nombrado Director General Adjunto y estuvo a cargo de la cooperación técnica y las actividades regionales. Dos de las nuevas tareas fundamentales de la OIT se sometieron a su supervisión: prestar asistencia a los países en desarrollo y planificar la descentralización de sus actividades. En noviembre de 1973, el Consejo de Administración le designó Director General.

El Sr. Blanchard participó en los actos conmemorativos del 90o aniversario de la OIT, celebrados en mayo de 2009, y en junio asistió a la Conferencia Internacional del Trabajo, en la que el Presidente de Francia, Nicolas Sarkozy, rindió tri-



© OIT

buto a su eximio legado como Director General de la OIT.

El Sr. Blanchard supervisó la expansión de los programas de cooperación técnica de la OIT en todo el mundo. También desempeñó un papel trascendental en Polonia, al prestar todo su apoyo a la legitimidad del sindicato independiente Solidarność, sobre la base del respeto por el Convenio (núm. 87) de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 1948. Francis Blanchard estuvo asimismo al frente de las iniciativas emprendidas para garantizar el diálogo entre la OIT, el Banco Mundial y el FMI, en particular durante los años de aplicación de las políticas de ajuste estructural en el decenio de 1980. Asimismo, gracias a su liderazgo personal, la OIT y muchos otros organismos internacionales comenzaron a participar activamente en las estrategias encaminadas a superar la pobreza.

El Sr. Blanchard se jubiló en 1989, tras prestar 38 años de servicio a la OIT. Nació en París el 21 de julio de 1916. Tras su jubilación, vivió en Francia.



# Gran paso hacia la entrada en vigor del importante **Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT**



© M. Crozet/OIT

España, que ejerce actualmente la presidencia de turno de la Unión Europea, se ha convertido en el primer país miembro de la UE en ratificar el Convenio Internacional sobre el trabajo marítimo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2006, lo cual representa un paso fundamental para la entrada en vigor de esta nueva y exhaustiva “carta de derechos” para la gente de mar.

El Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en ocasiones denominado “super Convenio”, fue adoptado por la 94ª reunión (marítima) de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tuvo lugar en Ginebra en febrero de 2006.

Al ratificar el CTM de 2006, España ha aplicado una Decisión del Consejo de la UE de 2007 por la que se autoriza a los Estados miembros a efectuar tal ratificación, en interés de la Comunidad Europea, y se invita a los mismos a ratificar dicho instrumento antes del 31 de diciembre de 2010. La iniciativa de España es especialmente significativa porque se trata

de la primera ratificación de un país miembro de la UE en lo que va de 2010, que no sólo es el Año Internacional de la Gente del Mar, sino también el ejercicio en el que se espera que todos los Estados miembros de la UE ratifiquen este Convenio.

De esta manera, España se convierte en el séptimo país que ratifica el Convenio y se une a un grupo en el que figuran los cuatro principales Estados de abanderamiento. Bahamas, Liberia, la República de las Islas Marshall, Noruega, Panamá y, más recientemente, en enero de 2010, Bosnia y Herzegovina, país con un creciente interés marítimo, ya lo han ratificado.

Juan Somavía, Director General de la OIT, señaló que “esta ratificación por parte de España pone de manifiesto su compromiso para garantizar unas condiciones de trabajo decente para la gente del mar a bordo de los buques de bandera española. Al servir de ejemplo a otros países de la Unión Europea, su ratificación significa además un paso importante hacia la entrada en vigor de este Convenio clave”.

Uno de los dos requisitos para la entrada en vigor del CTM de 2006 (que las ratificaciones abarquen el 33% del arqueo bruto de la flota mercante mundial) se alcanzó hace aproximadamente un año. La ratificación de España y de Bosnia y Herzegovina significa ya la protección de la gente de mar en cerca del 45% de la flota mundial por arqueo bruto.

La ratificación de España como destacado Estado marítimo de la UE representa un importante paso hacia el cumplimiento del segundo requisito: la ratificación por parte de 30 países. Los avances en muchos otros países hacen prever que se alcance que el número de ratificaciones requeridas para la entrada en vigor para el quinto aniversario del Convenio, a principios de 2011.

El Convenio, concebido para proteger a los más de 1.200 millones de marinos del mundo, trata las realidades y necesidades cambiantes de un sector que maneja el 90% del comercio mundial. Este instrumento establece una “carta de derechos” de la gente del mar y se pretende que constituya el “cuarto pilar” en la regulación del transporte marítimo internacional, como complemento de los principales convenios de la Organización Marítima Internacional (OMI) sobre protección medioambiental y seguridad de los buques. En él se establecen requisitos mínimos para que la gente del mar trabaje en una embarcación y se incluyen disposiciones sobre condiciones de empleo, horarios de trabajo y descanso, alojamiento, instala-





ciones de esparcimiento, alimentación y servicio de comidas, protección de la salud, asistencia médica, acceso a instalaciones de bienestar y seguridad social.

Cabe destacar que el CTM de 2006 establece también un sólido mecanismo de cumplimiento y ejecución de sus disposiciones basado en la inspección y la certificación por parte del Estado de abanderamiento de las condiciones de trabajo y vida a bordo de las

embarcaciones. A tal mecanismo hay que añadir la inspección de los buques por parte de los Estados rectores de cada puerto, con el fin de garantizar el cumplimiento permanente entre inspecciones. El Convenio contiene asimismo disposiciones que permiten mantener su actualización respecto a las necesidades del sector y contribuyen a la consecución de una aplicación y una ejecución universales.

## Los países de las Islas del Pacífico instan adoptar un planteamiento basado en el trabajo decente para la recuperación

Los ministros de trabajo de los países de las islas del Pacífico alcanzaron un acuerdo para respaldar una recuperación basada en el impulso del empleo mediante el fomento del trabajo decente en la región del Pacífico, y a tal efecto, aprobaron la Declaración de Port Vila sobre trabajo decente y el instrumento asociado denominado “Plan de acción del Pacífico para el trabajo decente”.

Los delegados tripartitos de alto nivel de Australia, Fiji, Kiribati, Islas Marshall, Nueva Zelanda, Papúa Nueva Guinea, Samoa, Islas Salomón, Tuvalu y Vanuatu convinieron en adoptar un nuevo marco común, con el que se dará prioridad a las cuestiones y los retos que afrontan los países de las islas del Pacífico al abordar la crisis del empleo. Afirmaron su compromiso con la aplicación del Pacto Mundial para el Empleo, acordado por los mandantes tripartitos en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009, y apoyado por los líderes del G20 y las Naciones Unidas.

Sachiko Yamamoto, Directora Regional de la OIT para Asia y el Pacífico, señaló en una declaración dirigida a las delegaciones de la conferencia: “No cabe duda de que, a pesar de los indicios de que las islas del Pacífico se beneficiarán de una recuperación económica mundial este año, las cifras de desempleo siguen siendo elevadas y un gran número de personas lucha aún por encontrar un puesto de trabajo. La crisis también ha dado lugar a una caída de las remesas de familiares en el extranjero, que se encuentran actualmente en situación de desempleo. Las cifras de dos dígitos del desempleo juvenil en algunos Estados miembros del Pacífico se convertirán en un grave problema si siguen sin adoptarse medidas al respecto”.

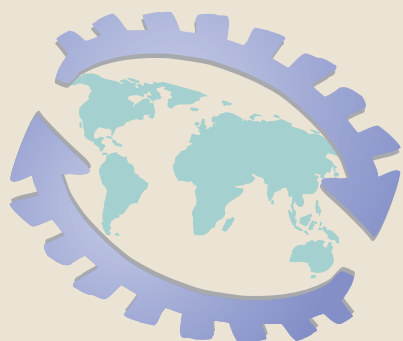
Los principales componentes del Plan de acción son los siguientes: mejorar la cantidad y la calidad del empleo mediante el crecimiento y la mejora de las oportunidades de trabajo; modernizar la legislación laboral basándose en las normas internacionales del trabajo; contribuir a la reforma de las estructuras de bienestar sociales y los sistemas formales de protección social existentes para ofrecer una red de seguridad en este ámbito y facilitar el ajuste del mercado de trabajo, y reforzar el diálogo y la participación de los interlocutores sociales en la aplicación de estrategias de desarrollo a corto y medio plazo relacionadas con el Plan de acción.

La capacidad de los ministerios de trabajo, los interlocutores sociales y las instituciones tripartitas en muchos países de las Islas del Pacífico es demasiado débil para facilitar la contribución tripartita activa a la realización de las reformas necesarias. Por otra parte, los interlocutores sociales señalaron en términos generales la necesidad de que su personal actualice sus destrezas de administración, dirección y gestión para prestar mejores servicios a sus afiliados y reforzar su capacidad como agentes de desarrollo.

Los ministros y los interlocutores sociales de las Islas del Pacífico se comprometieron a incorporar sus programas nacionales de trabajo decente en sus respectivos planes nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de mitigación de la pobreza. El Plan de acción del Pacífico para el trabajo decente proporcionará un marco regional a la OIT y los distintos interlocutores en el ámbito del desarrollo para asistir a los países de las Islas del Pacífico en la realización de sus prioridades y planes nacionales.

El Plan de acción y la Declaración de Port Vila se someterán al examen de la comunidad del Pacífico y de las Naciones Unidas en la Conferencia del Pacífico sobre la cara humana de la crisis económica mundial, que también se celebrará en Port Vila, Vanuatu, del 10 al 12 de febrero de 2010.

## RECORRIDO POR LOS CONTINENTES



### Puestos de trabajo decente para los jóvenes en África

■ El Gobierno de Dinamarca y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han suscrito un acuerdo de cooperación por un valor total de unos 40 millones de dólares de Estados Unidos para financiar iniciativas encaminadas a generar más puestos de trabajo decente para hombres y mujeres jóvenes en África. La primera fase tendrá lugar en Benin, Burkina Faso, Kenya, la República Unida de Tanzania, Uganda y Zimbabue. Los proyectos denominados “*Unleashing African Entrepreneurship*” (Dar rienda suelta al empresariado africano), y “*Promoting Post-Primary Education*” (Promover la enseñanza postprimaria) son dos de las cinco principales iniciativas identificadas por la Comisión para África, emprendidas por el Gobier-

no danés y en las que participan diversos líderes africanos y del resto del mundo, para mejorar la cooperación para el desarrollo con los países africanos y encontrar nuevas e innovadoras estrategias para crear puestos de trabajo destinados a los jóvenes y basados en un crecimiento impulsado por el sector privado.

Para más información, véase [www.africa-commission.um.dk](http://www.africa-commission.um.dk).

### La OIT designa nueva directora en Washington

■ El pasado mes de diciembre, la OIT designó a Nancy Donaldson para dirigir su Oficina de Washington. La Sra. Donaldson aporta a su cargo un exhaustivo conocimiento de la OIT, de sus mandantes y de los temas que ocupan a la Organización. Lleva 25 años dedicada al asesoramiento de gobiernos y empresas. Desde 2005, ha trabajado también como asesora de la oficina de la OIT en Washington, colaborando con diversos responsables de la formulación de políticas de Estados Unidos sobre normas fundamentales del trabajo y el Programa de Trabajo Decente. En etapas anteriores de su carrera profesional, trabajó para John Sweeny, Presidente de AFL-CIO, y para Andy Stern, Presidente del Sindicato Internacional de Empleados de Servicios.

### Tendencias laborales y sociales en Sri Lanka

■ La primera edición del informe Labour and Social Trends 2009 de Sri Lanka, publicada el pasado mes de diciembre, ofrece una visión general de las principales tendencias de las condiciones sociales de trabajo en dicho país, así como de los retos fundamentales que sobre formulación de políti-

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



© M. Crozet/OIT

cas plantean estas tendencias. El informe examina las perspectivas de cara a 2020, escenarios probables e implicaciones para las políticas. Reformar las políticas de mercado de trabajo para prestar un mejor servicio a trabajadores y empleadores, reducir la informalidad, fomentar la competitividad y la productividad, ampliar las oportunidades de empleo para todos, potenciar la protección social y promover el diálogo eficaz entre trabajadores, empleadores y el Gobierno son algunas de las principales cuestiones de la formulación de políticas que han sido destacadas en el informe para hacer realidad el trabajo decente para todos. El informe es el resultado de la colaboración del Banco Central de Sri Lanka y el Ministerio de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Departamento del Censo y Estadística, con la asistencia técnica de la OIT.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina de la OIT en Sri Lanka, en el teléfono: +94 11 259 2525, 258 0691-8; el fax: +94 11.250; o la dirección de correo electrónico: [colombo@ilo.org](mailto:colombo@ilo.org).

### Trabajo y familia en América Latina

■ El 25 de enero, los Directores Regionales para América Latina y el Caribe del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas (PNUD), Rebecca Grynspan, y de la OIT, Jean Maninat, presentaron un nuevo informe sobre el trabajo y la familia en la Ciudad de México. A la ceremonia asistieron Margarita Zavala, esposa del Presidente de México, y Javier Lozano Alarcón, Secretario del



© M. Crozet/OIT

Trabajo y Previsión Social, así como diversos representantes del Gobierno mexicano y de organizaciones nacionales e internacionales. El informe *Trabajo y Familia* analiza nuevas vías de conciliación de la vida laboral y familiar para los más de 100 millones de mujeres que trabajan en América Latina y el Caribe. Según el informe, el 53% de las mujeres de la región están incorporadas al mercado de trabajo y este porcentaje se eleva al 70% en el caso de las mujeres entre 20-40 años, lo que ha tenido “efectos importantes en la generación de riqueza en estos países, en el bienestar de los hogares y en la disminución de la pobreza”.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en Lima, en el teléfono: +511 989301246; o la dirección de correo electrónico: [cordova@oit.org.pe](mailto:cordova@oit.org.pe).

## Las organizaciones de empleadores del Caribe refuerzan la cooperación

■ En junio de 2007, la Oficina Subregional de la OIT para la región del Caribe, la Oficina de la OIT de Actividades para los Empleadores, el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín y la Mona School of Business de la Universidad de las Antillas fueron los anfitriones de la primera Academia del Caribe para la Gestión de las Organizaciones de Empleadores (CAMEO en su acrónimo inglés). CAMEO se constituyó como programa de capacitación para directivos de las organizaciones de empleadores de esa región. El segundo curso, impartido en 2009, atrajo a 22 partici-

pantes, representantes de las organizaciones de empleadores de 19 países caribeños. Los cursos han favorecido la colaboración y el fomento de la creación de redes entre las organizaciones de empleadores del Caribe incluyendo revisiones organizativas y la prestación de apoyo mutuo para la realización de planificaciones estratégicas.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Subregional de la OIT para el Caribe en Puerto España, Trinidad y Tobago, en el teléfono: +868 627-6304, el fax: +868 627-8978; o la dirección de correo electrónico: [ilocarib@ilocarib.org.tt](mailto:ilocarib@ilocarib.org.tt).

## 7 millones de jóvenes desempleados en América Latina y el Caribe

■ En América Latina y el Caribe, los jóvenes de 15 a 24 años de edad han sido las principales víctimas de la crisis del empleo, que les ha dejado en situaciones de desempleo e informalidad. Esta fue una de las conclusiones del Foro Unión Europea-América Latina y el Caribe (UE-LAC) celebrado en Lima el pasado mes de febrero. Ante la cifra de 7 millones de jóvenes desempleados en la región, el Foro exigió una acción urgente de los gobiernos y los interlocutores sociales. En sus conclusiones, el Foro citó diversas medidas para estimular la integración de los jóvenes en los mercados laborales, así como la promoción del trabajo decente para ellos, incluyendo la dotación de sistemas de educación y formación adecuados que tengan en cuenta las necesidades de los mercados laborales. Las conclusiones se presentarán en la 6a Cumbre UE-LAC de Jefes de Estado y



K. Mehta-Kerpelman/OIT

de Gobierno en Madrid, el 18 de mayo de 2010.

Para más información, sírvanse ponerse en contacto con la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe en Lima, en el teléfono: +511 989301246; o la dirección de correo electrónico: [cordova@oit.org.pe](mailto:cordova@oit.org.pe).

## La Federación Rusa ratifica el Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar de la OIT



© M. Crozet/OIT

■ El pasado mes de febrero, el Representante de la Federación Rusa presentó a la Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT el instrumento de ratificación de la Federación del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado) de 2003 (núm. 185). De este modo, se eleva el número de ratificaciones del Convenio a 17, con una declaración de aplicación provisional por parte de otro Estado miembro más de la OIT. El Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar nació tras los atentados del 11 de septiembre de 2001. “Estamos convencidos de que, con este documento de identidad de la gente de mar, la OIT contribuirá tanto a una mayor seguridad en el transporte marítimo mediante la identificación positiva de la gente de mar de buena fe, como a facilitar la vida de los propios marineros”, señaló la Sra. Dombia-Henry, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT.

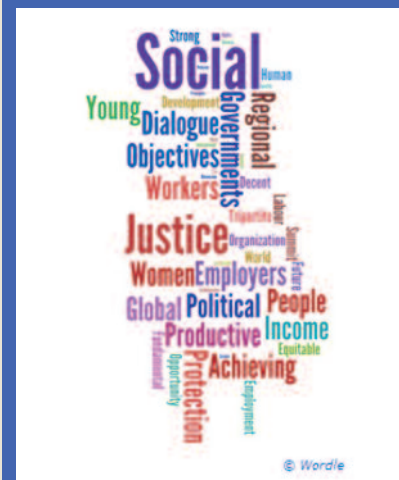
# Promover oportunidades de formación y empleo de las personas con discapacidades intelectuales en África

■ En África hay de 10 a 15 millones de personas con discapacidad intelectual. Debido a la estigmatización y la discriminación, la mayoría de ellas queda excluida de la educación, la formación y el empleo, y vive en condiciones de pobreza y aislamiento. Para

abordar estos problemas, la OIT celebró una conferencia en Lusaka, Zambia, del 9 al 11 de marzo de 2010, con el fin de examinar las oportunidades de que esas personas trabajen en la comunidad. La conferencia, titulada “Personas con discapacidades intelectuales. Abrir caminos de formación y empleo para la región de África”, congregó a representantes de varios países de África oriental, Australia y el Reino Unido, incluidos altos funcionarios de la Administración, representantes de trabajadores y de empleadores, defensores de derechos en el ámbito de la discapacidad y proveedores de servicios.

*Para más información, sírvanse ponerse en contacto con Guebray Berhane, alto responsable en materia de comunicación e información pública, Addis Abeba, en el teléfono: +251-11/544-4415.*

## VOCES SOBRE LA JUSTICIA SOCIAL



La OIT ha lanzado una Campaña de un año de duración titulada Voces sobre la Justicia Social para ofrecer una plataforma global que sirva para saber lo que la justicia social significa hoy y cómo debe alcanzarse en los años venideros.  
<http://www.ilo.org/public7english/sjd/>

## LA OIT CONDECORA A SHAKIRA POR SU LABOR A FAVOR DE LA JUSTICIA SOCIAL



© M. Crozet/OIT

El pasado mes de marzo, Shakira, artista de fama internacional y reconocida por su labor humanitaria, fue condecorada por la OIT por su labor a favor del progreso de los niños y los jóvenes en todo el mundo.

“La OIT siempre ha entendido que las políticas y las medidas sociales, económicas y medioambientales deben desarrollarse de manera conjunta para generar un cambio sostenible,” dijo Shakira en una ceremonia especial a la que asistieron Juan Somavía, Director General de la OIT, cientos de funcionarios de la OIT, diplomáticos y representantes de alto nivel de organismos de las Naciones Unidas. “Todavía estamos a tiem-

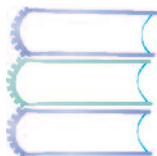
po de cumplir la promesa a nuestros hijos, pero debemos actuar ya. Juntos podemos lograr que la educación y el trabajo decente sean una realidad para todos.”

Shakira fue condecorada por el trabajo de su fundación, Pies Descalzos, que facilita educación y alimentos a más de 6.000 niños en Colombia, además de prestar apoyo y formación a sus padres y las comunidades en las que viven. Shakira es asimismo una de las fundadoras de la “Fundación Alas”, que promueve la adopción de políticas públicas a favor de los niños en América Latina y el Caribe.

“Mediante la generación de trabajo decente para los padres, la protección de las condiciones laborales de los maestros y la erradicación del trabajo infantil, nuestra labor en Pies Descalzos y ALAS está sólidamente ligada a la Agenda de Trabajo Decente de la OIT y su compromiso con la justicia y la paz”, dijo Shakira. “¿Cómo? A través de la educación, que considero el único camino hacia la paz y la estabilidad mundial.”

Juan Somavía, Director General de la OIT, condecoró a Shakira con una medalla en el marco de las actividades de la Organización destinadas a conmemorar el Día Mundial de la Justicia Social. Se refirió a la cantante como una “verdadera embajadora de los niños y los jóvenes, de la educación de calidad y de la justicia social”.

## M E D I A T E C A



■ **The fundamentals of labour administration**

Giuseppe Casale y Alagandram Sivananthiran. ISBN 978-92-2-122999-5. Ginebra, OIT, 2010. 28 dólares de Estados Unidos, 20 euros, 30 francos suizos.

Una maquinaria de la administración de trabajo bien coordinada, profesional y eficaz resulta esencial para la gestión eficaz del mercado de trabajo. En esta singular obra se exponen con claridad el papel, las funciones y la organización de la administración de trabajo, haciendo hincapié en la relación entre política social y política económica e identificando la amplia gama de servicios a los que la mayoría de las personas tienen acceso a lo largo de su vida laboral. El libro ofrece una exhaustiva visión general de los principios fundamentales de la administración del trabajo, incluida la legislación laboral, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo y el empleo, y describe el modo en que pueden afrontarse los desafíos actuales mediante la formulación de políticas, la organización, la coordinación y la gestión.

Se trata de un recurso de inestimable valor para responsables de la administración de trabajo, inspectores de trabajo, conciliadores, funcionarios de servicios de empleo, gobiernos, trabajadores, empleadores, investigadores y otros profesionales.



■ **International labour migration: A rights-based approach (Migración laboral internacional: Un enfoque basado en los derechos)**

ISBN 978-92-2-119120-9. Ginebra, OIT, 2010. 50 dólares de Estados Unidos, 33 euros, 50 francos suizos.

Esta obra constituye una exhaustiva y accesible visión sobre la migración laboral internacional y los esfuerzos dedicados por la OIT a proteger a los trabajadores migrantes mediante un enfoque basado en los derechos, y ofrece nuevas perspectivas de los factores que motivan a las personas a buscar trabajo fuera de su país de origen y de los significativos efectos que se producen en el desarrollo tanto de los países de origen como de los de destino. Expone el acceso, a menudo limitado, de los trabajadores migrantes a sus derechos fundamentales en el trabajo y describe con detalle las normas internacionales que han evolucionado para protegerles y garantizar un trabajo decente para todos. Reflexiona sobre existentes y potenciales estructuras de gobernanza internacional, aborda los vínculos entre migración y desarrollo, y examina el papel del Marco Multilateral de la OIT para las Migraciones Laborales en la mejora de la formulación de políticas y la cooperación internacional en el ámbito de la migración de mano de obra.

■ **World Social Security Report 2010: Providing coverage in times of crisis and beyond**

ISBN 978-92-2-123268-1. Ginebra, OIT, 2010. 50 dólares de Estados Unidos, 35 euros, 50 francos suizos.

Se trata del primero de una nueva serie de informes bianuales concebidos para analizar la cobertura de seguridad social en el mundo, presentar diversos métodos y planteamientos para evaluar tal cobertura e identificar las brechas existentes en la misma. Con el respaldo de una gran cantidad de datos estadísticos comparativos, en este primer informe se repasa de manera exhaustiva el modo en que los distintos países invierten en seguridad social y su financiación, así como el grado de eficacia de sus planteamientos. Se examinan asimismo el seguimiento de la protección social por parte de determinadas organizaciones internacionales (UE, OCDE y BAD) y la correlación entre la cobertura de seguridad social y los indicadores de trabajo decente de la OIT. El último apartado del informe presenta una tipología de enfoques nacionales de la seguridad social, haciendo especial hincapié en las respuestas de los países a la crisis económica de 2008, así como las lecciones que deben extraerse, sobre todo en lo que respecta a la gestión a corto y largo plazo de los sistemas de pensiones.

■ **Extending social security to all: A review of challenges and a guide to practice and strategy options**

ISBN 978-92-2-123064-9. Ginebra, OIT, 2010. 50 dólares de Estados Unidos, 35 euros, 50 francos suizos.

La seguridad social constituye una inversión en la infraestructura humana de un país, que no reviste menor importancia que su infraestructura física. Esta obra esboza conceptos básicos como el "suelo" de la protección social y la escala de la seguridad social, analiza la asequibilidad de distintos enfoques y examina los resultados de distintas prácticas de todo el mundo, en especial de países de renta baja y media. Su segunda parte pondera los pros y los contras de las transferencias condicionales de tesorería y, apoyándose en un abundante aparato estadístico, argumenta que los programas de transferencias sociales efectivos no sólo mitigan la pobreza, sino que también mejoran la participación en el mercado de trabajo, la productividad, la nutrición, la asistencia sanitaria, la educación, el consumo y la inclusión social. El mensaje general es que tal inversión puede beneficiar a los países más pobres y a otros más ricos, y que aun en épocas de ajustes de presupuestos y crisis económica mundial los réditos de tal inversión justifican plenamente el gasto.



■ **Offshoring and working conditions in remote work**

Jon Messenger y Naj Ghosheh (eds). ISBN 978-92-2-123001-4. Ginebra, OIT, 2010. Publicación conjunta con Palgrave MacMillan. 100 dólares de Estados Unidos, 75 euros, 110 francos suizos.

Los avances en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), combinados con los intentos de reducir costes por las organizaciones, han dado lugar

a un notable crecimiento de la externalización y la subcontratación en el sector servicios, especialmente en países en desarrollo como la India. Sin embargo, a pesar de la bibliografía cada vez más abundante sobre este fenómeno, se ha prestado escasa atención a las condiciones de trabajo y empleo existentes en los lugares que prestan servicios subcontratados e informáticos en los países en desarrollo.

Los autores abordan este fenómeno mediante el examen y la descripción del contexto histórico en el que se ha producido la evolución del sector de la subcontratación de procesos empresariales (SPE), basándose en un análisis de casos prácticos de las condiciones de trabajo existentes en cuatro países en los que dicho sector es amplio o creciente: Argentina, Brasil, la India y Filipinas. Ofrece asesoramiento en materia de formulación de políticas a los responsables sobre la promoción del crecimiento de un empleo de "buena calidad" a medida que tales sectores se expandan y maduren en todo el mundo.



■ **Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales. Boletín Internacional de Investigación Sindical, Vol. 1, n.º 2, febrero de 2010.**

ISBN 978-92-2-122725-0. 42 dólares de Estados Unidos, 30 euros, 45 francos suizos. Disponible asimismo

en inglés y francés.

Este segundo número ampliado del Boletín Internacional de Investigación Sindical presenta una serie de artículos centrados en la interacción dinámica entre las estrategias empresariales de los últimos años y la negociación colectiva. Al examinar diferentes sectores industriales y regiones, los autores consideran los esfuerzos recientes del movimiento sindical para promover la coordinación transnacional y coordinar la negociación colectiva a escala regional y, en algunos casos, mundial.

La finalidad de este nuevo boletín, que nació en otoño de 2009 y se publica dos veces al año en inglés, francés y español, es ofrecer una visión general de las últimas investigaciones sobre políticas laborales y sociales a cargo de investigadores y expertos en cuestiones sindicales de todo el mundo. El boletín es multidisciplinario y presenta interés para los investigadores sindicales, ministerios de trabajo y estudiantes de las disciplinas relevantes (relaciones laborales, sociología, derecho, economía y ciencias políticas) de todo el mundo.



■ **En busca de trabajo decente. Los derechos de los trabajadores migrantes: un manual para sindicalistas**

ISBN 978-92-2-121692-6. Ginebra, OIT, 2010. 32 dólares de Estados Unidos, 23 euros, 35 francos suizos.

Disponible asimismo en inglés y francés.

Estudios elaborados por la OIT y diversos sindicatos mundiales ponen de relieve que los trabajadores migrantes son vulnerables a abusos como salarios bajos, condiciones de trabajo deficientes, ausencia de protección social, discriminación,

exclusión social y denegación de sus derechos como trabajadores y del derecho a la libertad sindical. Sus problemas, sacrificios y aportaciones a las economías, tanto de los países de acogida como de los países de origen, dejan de reconocerse con demasiada frecuencia.

La migración es fundamentalmente una cuestión laboral. Atañe a la circulación de los trabajadores que cruzan las fronteras para encontrar un empleo, así como a la necesidad de igualdad de trato, buenas condiciones de trabajo y reconocimiento de sus derechos. El objetivo de este manual es orientar la participación del movimiento sindical en la formulación de las políticas de migración, mediante el fomento de las buenas prácticas y la difusión de información para los propios trabajadores migrantes. Propone asimismo contribuir a que la migración beneficie tanto a los países de origen como a los de destino, así como a los trabajadores migrantes y no migrantes.



■ **Manual de formación para combatir la trata infantil con fines de explotación laboral, sexual y de otros tipos**

ISBN 978-92-2-122069-5. Ginebra, OIT, 2009. 36 dólares de Estados Unidos, 27 euros, 40 francos suizos.

Disponible asimismo en inglés y francés.

Este manual de formación, elaborado por la OIT y UNICEF en el marco de la Iniciativa Mundial de las Naciones Unidas para Luchar contra la Trata de Personas, sirve para ayudar a gobiernos, trabajadores, empleadores, ONGs y organismos internacionales que luchan contra la trata infantil con fines de explotación laboral, sexual y de otro tipo. Este exhaustivo conjunto de materiales docentes para luchar contra la trata de niños está compuesto por tres libros de texto, un libro de ejercicio y un CD-ROM.

■ **Scaling up for 2016: Accelerating the elimination of child labour.** Informe global resultante del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010, Informe I (B).

ISBN 978-92-121873-9. 35 dólares de Estados Unidos, 23 euros, 35 francos suizos. Disponible asimismo en francés, inglés, árabe, chino, alemán y ruso.

Este tercer Informe Global sobre trabajo infantil resultante del seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se divide en cuatro partes. La Parte I ofrece una visión dinámica y global de actualización de las tendencias mundiales presentadas en el anterior Informe mundial en 2006 y expone los avances en la

ratificación de las normas de la OIT. La Parte II examina los progresos conseguidos en la aplicación de los compromisos del Plan de Acción Mundial aprobado en 2006. La Parte III examina los principales retos y lagunas que siguen existiendo, así como el modo de abordarlos. La Parte IV describe varias acciones fundamentales para acelerar el cumplimiento del objetivo de 2016. El informe concluye con una referencia específica al liderazgo intelectual de la OIT, al apoyo al movimiento de escala mundial, al refuerzo de los interlocutores sociales y a la determinación y aplicación de prioridades regionales.



■ **Maternity at work: A review of national legislation.** Findings from the ILO's Conditions of Work and Employment Database. Second Edition.

ISBN 978-92-2-122927-8. Ginebra, OIT, 2010. 18 dólares de Estados

Unidos, 13 euros, 20 francos suizos.

La importancia del trabajo remunerado para la mayoría de los miembros adultos de la sociedad determina que la confluencia entre maternidad y trabajo sea un objetivo relevante de los esfuerzos por mejorar tanto la salud como la igualdad. La protección de la maternidad de las trabajadoras contribuye a la salud y el bienestar de las madres y sus hijos y, por tanto, al cumplimiento de varios de los Objetivos de Desarrollo del Milenio. Este informe global actualiza la información disponible sobre la situación y la evolución de la legislación de maternidad en todo el mundo y ofrece una revisión exhaustiva de las disposiciones nacionales en este ámbito en 167 Estados miembros, haciendo hincapié en su adecuación al Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) y a la Recomendación que lo acompaña (núm. 191). Analiza aspectos fundamentales de las disposiciones sobre baja por maternidad, así como las mejoras perceptibles en la legislación al respecto en todo el mundo en los últimos 15 años.

Este trabajo se basa en la información sobre legislación de protección de la maternidad que figura en la Base de datos sobre condiciones de trabajo y empleo de la OIT, cuyos recursos pueden consultarse on-line.

■ **Biblioteca electrónica de documentos sobre Normas Internacionales del Trabajo – ILSE 2010** CD-ROM.

ISSN 1020-9972. Ginebra, OIT, 2010. 25 dólares de Estados Unidos, 16 euros, 25 francos suizos. Trilingüe español/francés/inglés.

ILSE es una biblioteca electrónica de consulta de documentos básicos sobre normas internacionales

del trabajo, entre los que figuran los relativos a los convenios, las recomendaciones y la Constitución de la OIT, el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo, las encuestas generales, la Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, la Declaración relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo, los informes globales, y las publicaciones recientes sobre normas internacionales del trabajo. Se ofrece una selección de otros textos en árabe, chino, alemán, portugués y ruso.



■ **Value chain development for decent work: A guide for development practitioners, government and private sector initiatives.**

Matthias L. Herr y Tapera J. Muzira. ISBN 978-92-2-122230-9. Ginebra, OIT, 2009. 45 dólares de Estados

Unidos, 33 euros, 50 francos suizos.

La crisis económica mundial en curso ha dado lugar a que gobiernos, empleadores y trabajadores consideren con preocupación los efectos de la misma sobre las personas, las empresas y el empleo. Esta guía, elaborada en el contexto de la Declaración de París sobre la Eficacia de la Ayuda al Desarrollo, aborda de manera sistemática todos los aspectos pertinentes que han de tener en cuenta los facilitadores de las cadenas de valor. Hace hincapié en la necesidad de tratar las causas subyacentes, y no los síntomas, en determinadas cadenas y se centra en los datos pormenorizados de las organizaciones, la gestión estratégica de recursos humanos y el estudio de acciones que hagan posible que el análisis y la investigación de las cadenas de valor contribuyan al hallazgo de soluciones sobre una base participativa. La guía, preparada para su uso en la promoción del crecimiento de ciertos sectores y basada en las prioridades nacionales seguidas por gobiernos, empleadores y trabajadores, puede adaptarse a situaciones específicas y ser utilizada por emprendedores de los sectores público y privado para facilitar y fomentar un crecimiento sostenible de amplia base.



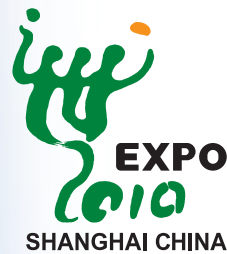
■ **Los derechos de los pueblos indígenas y tribales en la práctica: una guía sobre el Convenio núm. 169 de la OIT**

ISBN 978-92-2-122378-8. Ginebra, OIT, 2009. 28 dólares de Estados Unidos, 20 euros, 30 francos suizos.

Disponible asimismo en inglés y francés.

En 1989, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (núm. 169). Desde entonces, ha sido ratificado por 20 países y ha guiado e inspirado a gobiernos y pueblos indígenas de todo el mundo en su labor de promoción y protección de los derechos de estos pueblos. Esta guía presenta experiencias, prácticas y lecciones extraídas desde la aprobación del Convenio y brinda una herramienta práctica para mejorar la comprensión y la ejecución de tales derechos. Es concisa y fácil de utilizar, y propone ideas para contribuir a la adaptación de buenas prácticas a las circunstancias nacionales y locales.

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



# 城市,让生活更美好 Mejor Ciudad, Mejor Vida

## EXPO 2010 SHANGHAI CHINA

Del 1 de mayo al 31 de octubre de 2010

La Expo 2010 **Mejor Ciudad, Mejor Vida** mostrará apasionantes iniciativas dirigidas a conseguir mejores condiciones de vida y entornos urbanos más sostenibles, que es donde vive más de la mitad de la población mundial. Las Naciones Unidas tendrán su propio pabellón bajo el lema **Una Tierra, Unas NU.**

Con 2.000 millones de nuevos residentes en las ciudades del mundo en desarrollo en los próximos 25 años, el siglo XXI será testigo de una rápida y masiva urbanización. 3.000 millones de personas –casi la mitad de la población mundial– ya viven en ciudades. El reto consiste en proporcionar medios de vida sostenibles, entornos de vida sanos y seguros, viviendas adecuadas y servicios básicos para todos los habitantes urbanos, especialmente para los pobres. Existe una estrecha relación entre reducción de la pobreza, trabajo decente y desarrollo urbanístico.

En el contexto de la crisis económica y financiera, nunca ha habido mayor necesidad de situar al empleo en el centro de las políticas económicas y sociales. De esta manera, la OIT ha aprobado el Pacto Global por el Empleo en el que hace un llamamiento a los gobiernos y a las organizaciones que representan a empresarios y trabajadores para que trabajen juntos y poder abordar de manera colectiva la crisis global del empleo por medio de políticas que se ajusten a la Agenda de Trabajo Decente de la OIT.