

Los.derechos.humanos @ en.el.trabajo

“Los derechos sindicales son derechos humanos”

Publicación regular de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV)

Núm. 5/2006

21 de septiembre de 2006

En este número:

- § Lanzamiento de una década por el trabajo decente en Asia y el Pacífico
- § Belarús: sanciones europeas por violación de la libertad sindical
- § Las instituciones financieras internacionales y las normas internacionales del trabajo
- § Sindicalizarse en la India para salir de la pobreza
- § Promover la paz y el desarrollo en África
- § Se reinician los cursos de la “Global Labour University”
- § Los derechos de las personas con discapacidad: está lista para su adopción la nueva convención internacional
- § Las normas internacionales del trabajo en la vida diaria
- § Nuevas tecnologías impulsarán la productividad en el sector minorista pero también afectarán el empleo, dice informe de la OIT

Lanzamiento de una década para el trabajo decente en Asia y el Pacífico

Ante el masivo déficit de empleos decentes de la región, la reunión regional asiática de la OIT sienta las bases de nuevas estrategias.

Delegados de trabajadores, empleadores y gobiernos clausuraron el 1 de septiembre la Decimocuarta Reunión Regional Asiática de la OIT con el lanzamiento de una "Década del Trabajo Decente en Asia", con el objeto de contribuir a la reducción de la pobreza en el mundo.

Los delegados, representando a gobiernos e interlocutores sociales de Estados asiáticos, árabes y del Pacífico miembros de la OIT, se comprometieron también a promover la adopción de políticas "tangibles" para garantizar que el crecimiento económico se traduzca en empleo productivo y trabajo decente para todos. "El objetivo es lograr un aumento de la productividad, la competitividad y el crecimiento", dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia. "La respuesta no está en la caridad, los regalos o las limosnas. El trabajo decente es el mejor programa social. La gente espera alcanzar la dignidad y la retribución de un trabajo esforzado y honesto."

El déficit de trabajo decente de que adolece la región es especialmente grave. En el informe que preparó la OIT para la reunión se deplora que el sólido crecimiento del comercio y la producción no desembocó en creación de empleos, a pesar de que desde ahora hasta 2015 se incorporarán a la búsqueda de empleo casi 250 millones de personas. Esta región, campeona del mundo con la semana laboral más larga (50 horas o más en numerosos países de la región), también es la región donde los salarios menos siguieron el ritmo de los logros obtenidos en materia de productividad. Un ejemplo es el de la India, donde un aumento de la productividad manufacturera de 84 por ciento entre 1990 y 1999 coincidió con un deterioro del poder adquisitivo de los salarios del orden del 22 por ciento.

En el informe de la OIT se subraya asimismo la debilidad de las organizaciones sindicales, vinculada a la presencia de una economía informal y a la gran dimensión del sector agrícola, poco sindicalizado. El origen de esta situación puede quizás también deberse al escaso respeto de la libertad sindical. A esto se refirió la portavoz del Grupo de los Trabajadores, Sra. Halimah Yacob, deplorando que no se haya prestado mayor atención a ello al preparar el informe. “El Grupo de los Trabajadores se siente muy decepcionado de ver que en el informe que preparó la Oficina casi no se hace referencia a esta cuestión, la cual constituye el principal obstáculo para la concreción del trabajo decente en Asia”, declaró la Sra. Yacob. “En realidad, el sindicalismo está convirtiéndose en uno de los oficios más peligrosos”. Lo señalado por la Sra. Yacob se inspiraba en el *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales en 2005*, que la CIOSL hizo público el pasado mes de junio y donde se señala que la represión, la violencia y a veces los asesinatos son las respuestas más frecuentes que obtienen en Asia y Oceanía los trabajadores y trabajadoras que organizan sindicatos pacíficamente. Según dicho informe, durante 2005 en esa región fueron asesinados 17 sindicalistas, otros 947 fueron golpeados o torturados y más de 8.000 fueron arrestados. Estas estadísticas tomadas del informe probablemente sean inferiores a la realidad ya que no se conocen todos los casos de violaciones de derechos. La Sra. Halimah pidió a la OIT que continúe supervisando la aplicación de los convenios fundamentales en Asia.

Es lícito entonces regocijarse al observar que la ratificación y el respeto de los derechos y principios fundamentales en el trabajo se sitúan entre las principales prioridades que se fijaron los más de 400 representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores presentes en la reunión regional asiática. En sus conclusiones, los mandantes de la OIT de los Estados miembros de la región “se comprometen en pro de una década asiática de trabajo decente -desde ahora hasta 2015-, período durante el cual se harán esfuerzos sostenidos y duraderos para convertir progresivamente en realidad el trabajo decente en los distintos países del continente”.

“El Programa de Trabajo Decente también permite avanzar hacia una globalización justa que permita un equilibrio entre las metas de eficiencia económica y equidad social”, se puntualiza en las conclusiones.

La promoción de la seguridad y la salud en el trabajo también figura entre las prioridades de acción. La OIT estima que todos los años mueren en Asia alrededor de un millón de trabajadores a raíz de accidentes laborales o de enfermedades profesionales. Finalmente, puesto que casi tres millones de trabajadores asiáticos abandonan todos los años sus respectivos países para buscar trabajo en el extranjero, los gobiernos y los interlocutores sociales de la región deberán preocuparse asimismo por proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes y sus condiciones de trabajo en los países de acogida.

Preocupación por la situación sindical de Corea: En una declaración que se adoptó en Busan, el Grupo de los Trabajadores de la Decimocuarta Reunión Regional Asiática de la OIT manifestó su grave preocupación por las violaciones de los derechos sindicales que se cometen en Corea y su respaldo y solidaridad con los sindicalistas coreanos en su lucha por la libertad sindical. El Grupo deploró en especial la actitud del Ministro de Trabajo de Corea quien, en vísperas de la apertura de la reunión regional y mientras se llevaban a cabo negociaciones, anunció que su gobierno no levantaría las restricciones sobre los derechos sindicales contenidas en la legislación, como reclaman los sindicatos. El Grupo de los Trabajadores también condenó la violencia y la brutalidad policial que signó las pacíficas manifestaciones hechas por los sindicatos, inclusive durante la celebración de la reunión regional.

Belarús: sanciones europeas por violación de la libertad sindical

¿Mostrará la Unión Europea al régimen de Lukaschenko que no se avasallan impunemente las normas fundamentales del trabajo? Eso es lo que ha propuesto la Comisión de Bruselas. Las organizaciones sindicales internacionales esperan que se tome una actitud firme.

El 26 de septiembre el Consejo Europeo deberá pronunciarse sobre una propuesta que hizo la

Comisión de suspender a Belarús los beneficios del Sistema Generalizado de Preferencias en razón de las graves violaciones de la libertad sindical que se cometen en ese país. Si el Consejo aprueba la propuesta de la Comisión por mayoría, ésta se aplicaría a los seis meses de ser adoptada y la suspensión de los beneficios continuaría hasta que ya no existieran las razones que la originan.

La suspensión de la reducción de los aranceles aduaneros de la que goza Belarús afectará sus exportaciones hacia Europa de minerales, textiles, ropa y madera por un valor anual de alrededor de 390 millones de euros. Luego de Rusia, la Unión Europea es la principal destinataria de las exportaciones de Belarús. El año pasado, los países de la UE compraron mercadería procedente de Belarús por un valor de 3.300 millones de euros y las compras europeas representan el 37 por ciento de los ingresos de ese país por exportaciones.

La propuesta de la Comisión se hace como consecuencia de una larga investigación iniciada en 2003 a raíz de una queja presentada por la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, la Confederación Mundial del Trabajo y la Confederación Europea de Sindicatos por violación de los Convenios núm. 87 et 98 de la OIT sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. En 2004, una Comisión de Encuesta de la OIT había confirmado la gravedad de la situación y formulado recomendaciones a las autoridades de Belarús.

Transcurridos dos años de la Comisión de Encuesta, sigue sin darse curso a las recomendaciones y sin tomarse ninguna medida concreta para que los trabajadores puedan sindicalizarse libremente, fuera del marco de la central sindical oficial, la Federación de Sindicatos de Belarús (FPB). Recientemente, el Comité de Libertad Sindical de la OIT estimó que, en lugar de aplicar las recomendaciones de la Comisión de Encuesta, el gobierno de Belarús estaba eliminando todo vestigio de sindicato independiente en el país. Continúan sin pausa las injerencias del gobierno y las intimidaciones y el hostigamiento que sufren los sindicalistas. Además, las organizaciones sindicales internacionales han informado sobre varios casos recientes de detenciones.

El Sistema Generalizado de Preferencias de la UE exige que los países beneficiarios respeten los derechos humanos y las normas fundamentales del trabajo de la OIT. Las organizaciones sindicales internacionales esperan entonces que el Consejo de la Unión Europea se mantenga firme en esta posición y adopte la propuesta de la Comisión.

Las instituciones financieras internacionales y las normas internacionales del trabajo

No hay coherencia entre las distintas políticas.

¿Desean las instituciones financieras internacionales integrar las normas internacionales del trabajo a sus políticas de concesión de préstamos? La respuesta actual a esta pregunta parece ser tanto “sí” como “no”. En efecto, a veces hay enormes contrastes. Por ejemplo, en Washington, el 21 de agosto pasado, la Corporación Financiera Internacional (CFI) –entidad del Banco Mundial para el sector privado- firmó un acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo para lanzar un programa que aspira a mejorar el respeto de las normas internacionales del trabajo a lo largo de toda la cadena mundial de producción. Ese programa, titulado “Trabajar mejor”, abarcará entre otras las industrias del textil, las plantaciones y la electrónica. Esta nueva iniciativa, inspirada en el programa de la OIT para el sector textil de Camboya, prevé la creación de instrumentos para supervisar y aplicar mejor las normas del trabajo, incluyendo respaldo para los sistemas públicos de inspección del trabajo. Según la Directora del Departamento de Desarrollo Social y Medio Ambiente de la CFI, Sra. Rachel Kyte: “La reciente adopción de parte de la CFI de normas de evaluación del trabajo y de las condiciones de trabajo está vinculada al esfuerzo con el que se procura ayudar a nuestros clientes a comprender mejor los riesgos sociales existentes en sus empresas y en las cadenas de suministros. Consideramos que la asociación con la OIT permite proporcionar a las empresas de los mercados emergentes nuevos instrumentos y

una evidencia más de la importancia que revisten las prácticas responsables”. El programa “Trabajar mejor” se llevará a la práctica mediante proyectos piloto a realizarse en países de Oriente Medio, África austral y este de Asia. Desde el 1 de mayo de 2006, los préstamos que acuerda la CFI están sujetos a la condición de que las empresas contratantes respeten las normas fundamentales del trabajo. El movimiento sindical internacional aplaudió esta decisión.

Pero pocos días después de que se firmara ese acuerdo de asociación con la OIT sorprendió lo publicado en un informe del Banco Mundial. En efecto, en la última edición de *Haciendo negocios*, la publicación de mayor tiraje del Banco Mundial, se recomienda a los gobiernos revocar toda reglamentación de los mercados del empleo y seguir el ejemplo de las Islas Marshall y Palau. Éstas tienen en común que son dos minúsculas naciones insulares del Pacífico carentes de código laboral y que no pertenecen a la OIT. La CIOSL, que criticó duramente ese informe, señala que la calificación de “mejor rendimiento” de esas islas en lo referente a reglamentación del mercado laboral les fue atribuida porque, entre sus características ejemplares, permiten que se obligue a los asalariados a hacer jornadas de 24 horas todos los días de la semana y no hay obligación de concederles vacaciones o de darles preaviso en caso de despido.

“El Banco Mundial tiene que mostrar su juego. Si realmente considera que las normas fundamentales del trabajo de la OIT son positivas para el desarrollo, es inadmisibles que se dé vuelta y encomie a países que no están adheridos a la OIT y que no respetan las normas fundamentales del trabajo, calificándolos de ‘los mejores’ en lo concerniente a sus normas laborales”, declaró Guy Ryder, Secretario General de la CIOSL.

La CIOSL estima que el Fondo Monetario Internacional no se queda atrás ya que éste habría recomendado al gobierno de Sudáfrica que mejorara sus indicadores de *Haciendo negocios* “racionalizando” sus procedimientos de contratación y despido. Los sindicatos internacionales puntualizan que esos cambios habrían implicado que se revocara la reglamentación sobre acción afirmativa que promulgaron los gobiernos posteriores al apartheid para corregir el legado de varias décadas de discriminación racial. (*En un informe detallado que preparó la CIOSL se describen éstos y otros muchos casos en los el FMI y el Banco Mundial utilizan Haciendo negocios para eliminar la protección de los trabajadores.*)

Sindicalizarse en la India para salir de la pobreza

Nuevos éxitos en el proyecto que lleva a cabo ACTRAV con la cooperación noruega.

Aumento de los efectivos sindicales, ampliación de las zonas que abarca el proyecto y actividades en las zonas afectadas por el maremoto, victorias en las reivindicaciones... El proyecto que lleva a cabo la Oficina de Actividades para los Trabajadores en zonas remotas de la India -en los estados de Tamil Nadu y Madya Pradesh- sigue cosechando éxitos. Lanzado en 2003 con el objetivo de integrar a las mujeres de las zonas rurales a los sindicatos, el proyecto posibilitó la formación de centenares de grupos de autoayuda en cerca de 650 aldeas, gracias a lo cual las mujeres pudieron hacerse cargo de su propio futuro, librarse de la servidumbre en algunos casos, conseguir mejores condiciones de trabajo, combatir el trabajo infantil y mejorar el acceso a la educación y la salud. En 2004, en los días posteriores al maremoto que devastó una parte del sudeste de la India, se amplió el proyecto a fin de que el mismo abarcara las zonas afectadas: centenares de trabajadores recibieron entonces formación y volvieron a encontrar empleo y obtener un ingreso.

A finales de 2006, las personas a cargo del proyecto se reunieron con representantes de la Oficina de Actividades para los Trabajadores para hacer un balance y programar la continuación del programa.

El saldo es positivo: entre enero y junio de 2006, 20.000 personas se incorporaron a las filas de los seis sindicatos que participan en el proyecto, casi 6.000 de ellas pertenecientes a las zonas afectadas por el maremoto. También aumentó el papel que desempeñan los sindicatos: en las

aldeas, los grupos de autoayuda firmaron más de 300 convenios colectivos con empleadores o entidades locales; en todos esos convenios está comprendida la erradicación del trabajo infantil. En el pueblo de Thirumangalam, gracias a la presión de los grupos se renovó por completo el dispensario; en Manachanallur, los talladores de piedras preciosas pudieron salir de su situación de servidumbre; en el distrito de Kanyakumari, gracias a diversas manifestaciones los trabajadores pudieron conseguir derecho a ayuda social; la intervención de los grupos de autoayuda también permitió evitar que se demoliera un hospital en Indore y las autoridades aceptaron en cambio renovarlo y hacerlo más accesible para las mujeres de las aldeas rurales.

En el informe de evaluación del proyecto se comenta: “En Tamil Nadu y en Madhya Pradesh el proyecto desempeñó un importante papel para llegar a las trabajadoras de la economía informal rural. Los sindicatos asociados reforzaron su capacidad de intervención en lo concerniente a derechos y seguridad social para los trabajadores de la economía informal y pudieron desarrollarse en nuevas zonas, acrecentando sus efectivos”. Todas las actividades continuarán en el futuro y se entrevé ya la posibilidad de formar una verdadera federación sindical para garantizar la viabilidad de las iniciativas que toman los sindicatos locales. Los derechos sociales y las normas internacionales del trabajo constituirán uno de los ejes en torno al cual girarán los esfuerzos en los meses venideros.

Promover la paz y el desarrollo en África

El Estado debe recuperar su papel de principal agente del desarrollo.

La persistente pobreza, exacerbada por políticas macroeconómicas neoliberales, el hecho de que se desvirtúen los procesos democráticos, el amordazamiento de los movimientos de oposición y la manipulación de las diferencias étnicas o religiosas son todos potenciales obstáculos para la paz y el desarrollo en África, conforme al análisis que hacen organizaciones sindicales de ese continente. Es lo que se observó en un encuentro de sindicalistas llevado a cabo el mes pasado en Abuja (Nigeria) entre sindicalistas de Ghana, Sierra Leona, Liberia y Nigeria, con los auspicios de la Oficina de Actividades para los Trabajadores y el respaldo de la central sindical italiana CISL y de la Organización Regional Africana de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL-ORAF). La finalidad de la reunión era elaborar estrategias destinadas a mejorar la capacidad de las organizaciones sindicales de contribuir a construir la paz, obrar en pro de la solución de los conflictos y consolidar la democracia y el desarrollo. En un comunicado dado a conocer al finalizar la reunión, los funcionarios sindicales pasaron revista a las condiciones que se deben concretar a fin de que en África haya paz y desarrollo. Entre ellas se cuenta la reinstauración del Estado como agente activo de desarrollo, la corrección de los desequilibrios en materia de comercio mundial, principalmente los subsidios agrícolas que se conceden en los países ricos y que afectan las exportaciones africanas, y la promoción del trabajo decente, comprendiéndose en este último que acaben los despidos masivos en los sectores públicos de Ghana, Liberia, Sierra Leona y Nigeria. Los sindicalistas africanos hicieron un llamamiento a las organizaciones sindicales de los países industrializados para que éstas tengan mayor participación en las campañas con las que se busca promover el acceso de los países africanos a sus mercados. Se comprometieron asimismo a reactivar y reforzar la Organización de Sindicatos de África Occidental (OTUWA).

Se reinician los cursos de la “Global Labour University”

Luego de Kassel y Berlín, en Alemania, la Global Labour University (GLU) lleva a cabo una maestría en Sudáfrica.

La Global Labour University (GLU), iniciada en 2004 por la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT en colaboración con el movimiento sindical internacional y diversas instituciones académicas, ha iniciado el tercer ciclo de la maestría con el que se completará la formación de jóvenes sindicalistas. Desde enero de 2007 habrá una novedad ya que, a la maestría sobre “las políticas sindicales y la mundialización”, impartida en la universidad de Kassel y en la

facultad de economía de Berlín cuyo año académico comenzó el pasado 1 de septiembre, se le agregó una maestría en “sindicalismo y desarrollo”, que se impartirá a partir de enero de 2007 en la Universidad de Witwatersrand (Johannesburgo), Sudáfrica.

Los programas, que tienen un año de duración, están destinados a personas con experiencia en trabajo sindical o en un ámbito análogo y graduados universitarios. Como excepción, se puede admitir a personas que hayan adquirido competencia y calificaciones durante su carrera laboral y a lo largo de su vida. Los criterios por los cuales se reconocen los programas corresponden al sistema ECTS (European Credit Transfer System).

Guy Ryder, Secretario General de la CIOSL, estima que “la investigación internacional, el conocimiento y los debates, combinados con la sindicalización de los trabajadores y la solidaridad, son fundamentales dentro de los esfuerzos del movimiento sindical por hacer realidad el trabajo decente en todo el mundo. La GLU hace una innovadora contribución a este proceso...”

Fechas límite para presentar las solicitudes

La fecha límite para presentar las solicitudes para el programa de la Universidad de Witwatersrand es el 1 de octubre de 2006 y los cursos se iniciarán el 1 de enero de 2007. La fecha límite de inscripción para el programa de Kassel y Berlín, que se iniciará en septiembre de 2007, es el 1 de marzo de 2007.

Como todos los años, ACTRAV otorgará cierta cantidad de becas a estudiantes de países en desarrollo o en transición. Las personas que soliciten dichas becas deben tener menos de 40 años de edad y contar con el respaldo de una organización sindical. Esta última o una organización donante deberá hacer una contribución de 1.500 euros.

Los derechos de las personas con discapacidad: está lista para su adopción la nueva convención internacional

En el nuevo instrumento internacional se engloban las preocupaciones de la OIT referentes a trabajo decente y derechos de los trabajadores.

Luego de 5 años de negociaciones, comenzadas en 2002, la Comisión de la Asamblea General de las Naciones Unidas encargada de elaborar una convención internacional para la protección y la promoción de los derechos de las personas con discapacidad finalmente terminó sus trabajos a fin de agosto, aprobando un proyecto de instrumento. Este tratado –primer instrumento jurídicamente obligatorio del siglo XXI que se refiere a los derechos humanos- será presentado ante la Asamblea General de las Naciones Unidas para su adopción durante su próxima sesión de otoño. El proyecto de convención no crea nuevos derechos pero prohíbe específicamente la discriminación de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida. La Convención, que está compuesta por 40 artículos (cuyo texto está disponible en esta etapa únicamente en inglés) afirma la igualdad de derechos de las personas con discapacidad, el principio de no discriminación y de igualdad ante la ley, la libertad y la seguridad de la persona, el derecho a la movilidad personal y a una vida independiente, el derecho a la salud, al trabajo y a la educación, como así también a la participación en la vida política y cultural.

La OIT, que ha estado estrechamente asociada a los trabajos de preparación de la Convención, había publicado su contribución a los debates en forma de un documento de trabajo titulado “El derecho de las personas con discapacidad a trabajo decente”, haciendo hincapié en el principio de igualdad de oportunidades y de trato y de no discriminación. Esos principios se ponen de relieve en el Convenio núm. 159 de la OIT y en la Recomendación núm. 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas, 1983, como así también otros convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades.

En la nueva Convención se reconoce el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, se

estipula la obligación de protegerlas de todas las formas de explotación, violencia y abusos, incluidas las basadas en el sexo. Los Estados parte de la Convención deberán velar para que las personas con discapacidad tengan libertad de ejercer sus derechos sindicales, que se prohíba toda discriminación en el empleo y que se garantice un entorno laboral “abierto, incluyente y accesible”. Se deberá garantizar asimismo el acceso a la formación profesional.

Se estima que un diez por ciento de las personas que integran la población mundial tienen algún tipo de discapacidad, es decir, 650 millones de personas.

Las normas internacionales del trabajo en la vida diaria

El centro internacional de formación de la OIT de Turín publica una recopilación de fallos judiciales que muestran la utilización del derecho laboral internacional por parte de jurisdicciones nacionales.

A veces se olvida que diariamente jueces, abogados, inspectores del trabajo o sindicalistas hacen referencia a las normas internacionales del trabajo con el fin de conseguir que se respeten los derechos de los trabajadores. En el caso de los jueces, las normas de la OIT les sirven para respaldar un dictamen cuando tal o cual convenio ha sido ratificado por el país en cuestión. No obstante, dichas normas también pueden inspirar el proceso de decisiones y la jurisprudencia, inclusive tratándose de las disposiciones de convenios no ratificados. Los abogados también utilizan las normas para armar la defensa de los trabajadores. Esta aplicación cotidiana del derecho laboral internacional es lo que quiso destacar el Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín al publicar en forma de CD-ROM una recopilación de fallos judiciales en los cuales diversos tribunales nacionales utilizaron elementos del derecho internacional para resolver un litigio que se había sometido a su arbitraje. Esta recopilación, que está principalmente compuesta por casos relativos al derecho laboral, también comprende fallos que se refieren de manera más general a los derechos fundamentales de la persona. Las decisiones están presentadas de manera resumida, subrayando cómo se utilizó el derecho internacional en cada caso específico. Allí se puede ver, por ejemplo, que un juez sudafricano se inspiró en el Convenio núm. 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (despido) para efectuar su dictamen y decidir que se reincorporara a los trabajadores despedidos por haber hecho huelga, a pesar de que Sudáfrica no ha ratificado (todavía) ese convenio. En Argentina, uno de los casos que se describe en la recopilación muestra que un juez recurrió a la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical para resolver un caso de despido abusivo y, en Colombia, un tribunal dictaminó que se debía reincorporar a sus tareas a los trabajadores despedidos basándose en la aplicación de los Convenios núm. 87 y 98 y en la recomendación formulada por el Comité de Libertad Sindical. Basándose en el Convenio núm. 111, el tribunal laboral de Uagadugú condenó a una empresa a efectuar pagos salariales retroactivos a un trabajador que había sido víctima de discriminación. Diversas decisiones se refieren al derecho de huelga. Es interesante observar, por ejemplo, que el Tribunal Constitucional de Sudáfrica estimó que “cuando los empleadores y los sindicatos tienen el derecho de negociar sobre una cuestión, se presume naturalmente que estos últimos también disponen de derecho de huelga con relación a esa misma cuestión”.

Las decisiones comprendidas en la recopilación están ordenadas en tres índices: por país, por tema y por tipo de utilización del derecho internacional.

Finalmente, esta recopilación está complementada por una biblioteca con los textos de los convenios y recomendaciones de la OIT, como así también con los textos de otros instrumentos internacionales citados en la recopilación, trabajos y documentos de organismos internacionales de control y una lista seleccionada de publicaciones.

Nuevas tecnologías impulsarán la productividad en el sector minorista pero también afectarán el empleo, dice informe de la OIT

La introducción de nuevas tecnologías será un factor decisivo en el aumento de la productividad en el sector minorista, pero al mismo tiempo afectará los niveles y la calidad de los empleos, afirma un nuevo informe de la OIT.

El informe fue discutido durante la Reunión tripartita sobre las consecuencias sociales y laborales de una mayor utilización de las tecnologías avanzadas destinadas a minoristas que tuvo lugar en Ginebra del 18 al 20 de septiembre. Durante este encuentro se analizó el efecto de nuevas tecnologías sobre el empleo en el comercio, en particular la de identificación por radiofrecuencia (RFID).

Esta tecnología permite la transmisión sin necesidad de contacto personal y a través de una frecuencia de radio de datos como precio, fabricante, fecha de vencimiento y peso. El objeto de la introducción de la RFID en la cadena de abastecimiento permite a los comerciantes aumentar la satisfacción del cliente e impulsar un aumento en la productividad y la competitividad.

Por otra parte aumenta la seguridad de los alimentos, a través de una mayor capacidad para rastrear ganado, para obtener información de productos, o para evitar los productos falsificados.

El informe dice que debido al alto costo de aplicación de la RFID sólo los comercios más grandes pondrán utilizarla en el futuro inmediato. Se estima que costaría entre 340 y 380 millones de dólares para una empresa con ocho centros de distribución y más de un millar de tiendas.

Si bien estos costos resultan prohibitivos para todos excepto los más grandes, hay que considerar que los ahorros que puede generar son inmensos. En el caso de la mayor cadena de tiendas del mundo, Wal-Mart, se estima que el RFID puede reducir sus costos en más de 8,35 mil millones de dólares anuales, lo que equivale a los ingresos de la mitad de las compañías listadas en el ranking de Fortune 500. Durante los próximos años Wal-Mart invertirá unos 3.000 millones de dólares en la aplicación de esta tecnología.

Debido a que reduce la demanda de mano de obra, la introducción de nuevas tecnologías como RFID suele ir acompañada por los temores de pérdida de puestos de trabajo. "Sin embargo, la mayoría de los economistas destacan que históricamente la introducción de cambios tecnológicos y el crecimiento de la productividad han producido una expansión en vez de una contracción del empleo y un aumento en las ganancias", dijo el experto en el sector comercial de la OIT John Sendanyoye.

Según el informe el personal puede ser reorientado a la realización de tareas con mayor valor agregado, como los servicios de asesoría a clientes. "La introducción de la RFID cambia las demandas de empleo, al eliminar rutinas de almacenamiento. El personal puede ser apoyado en este proceso de transición con actividades de capacitación y de desarrollo profesional", dijo Sendanyoye.

Algunos sindicatos han criticado aspectos relacionados con la aplicación de la RFID, en especial la posibilidad de que la tecnología sea usada en forma inapropiada para rastrear los movimientos del personal o para controlar a los trabajadores. Según el informe por ahora hay poca regulación sobre este tema, debido a que la tecnología aún es muy nueva. Sin embargo para los defensores de la RFID las aprensiones son parecidas a las que se presentaron cuando aparecieron por primera vez los códigos de barra.

El informe recomienda iniciar un diálogo amplio entre trabajadores y empleadores para

abordar las preocupaciones por la intimidad de los empleados, los efectos de la nueva tecnología sobre el empleo, y la formación y capacitación que puede ponerse en práctica. Este informe de la OIT agrega que mediante el dialogo social y una capacitación adecuada, tanto trabajadores como empresarios pueden salir ganando con mejoras en la productividad, mayor satisfacción de los clientes, y mejoras en las condiciones laborales.

Puntos de referencia

Países del Golfo: Después de Bahrein y Kuwait, el sultanato de Omán autoriza ahora la creación de federaciones sindicales. El 22 de julio de 2006 se dio a conocer un decreto real en ese sentido.

El Salvador ratifica convenios: La presión que ejerció el movimiento sindical sobre el Presidente Saca y el gobierno salvadoreño dio sus frutos. Acaba de concretarse la tan esperada ratificación de los cuatro convenios que El Salvador todavía no había hecho. El 29 de agosto pasado, el Presidente de ese país firmó esos cuatro instrumentos, a saber: los Convenios núm. 87 (libertad sindical y protección del derecho de sindicación) y 98 (derecho de sindicación y de negociación colectiva), como así también los Convenios núm. 135 (representantes de los trabajadores) y 151 (relaciones de trabajo en la administración pública). Desde su reforma de 2005, aprobada por la UE, el reglamento del Sistema Generalizado de Preferencias Plus (SGP +) estipula que los países que deseen gozar de dichas preferencias deben haber ratificado una serie de 23 instrumentos internacionales, entre ellos, los ocho convenios fundamentales de la OIT. A pesar de los reiterados llamamientos del movimiento sindical internacional para que ningún país deje de cumplir con esa regla, El Salvador era la excepción puesto que se le había concedido un acceso preferencial al mercado europeo durante un período de prueba que finalizaría en diciembre de 2006. Esta concesión se había hecho con la condición de que se ratificaran esos instrumentos.

Nuevo Estado miembro de la OIT: La República de Montenegro ha pasado a ser el 179º. Estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tras haberse recibido en Ginebra una carta de Miodrag Vlahovic, su Ministro de Asuntos Exteriores, notificando la aceptación oficial de su gobierno de las obligaciones que comporta la Constitución de la OIT. La República de Montenegro, miembro de las Naciones Unidas desde el 22 de junio de 2006, pasó así a ser miembro de la OIT a partir del 14 de julio de 2006.

En 2002, Serbia y Montenegro llegaron a un acuerdo sobre una unión reorganizada durante por lo menos tres años. Dicho entendimiento, denominado “Acuerdo de Belgrado” estipulaba, entre los cambios, renunciar definitivamente al nombre de Yugoslavia reemplazándolo por el de Estado de Serbia y Montenegro (con la conjunción “y” entre ambos nombres). Al finalizar este período moratorio, se llevó a cabo el 21 de mayo de 2006 un referendo sobre la independencia de Montenegro. El 55,5 por ciento de los votantes se declaró a favor de la independencia. El 3 de junio de 2006 por la noche, el Parlamento de Montenegro proclamó oficialmente la independencia del país, con vigencia inmediata. Montenegro tiene 620.000 habitantes. La Confederación de Sindicatos de la República de Montenegro (SSSCG) está afiliada a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Cuenta con 63.000 miembros.

Prevención de conflictos: Dados los conflictos armados que continúan haciendo estragos en distintos puntos del mundo, no se puede dejar la prevención únicamente en manos de los gobiernos, estimó el Secretario General de la ONU en un informe que se dio a conocer este mes, en vísperas de una reunión de la Asamblea General sobre esa cuestión. En este documento – publicado cinco años después de un primer informe global sobre esa cuestión- se afirma que “en efecto, en las Naciones Unidas está afirmándose una cultura de prevención” pero que “dentro del ámbito de la prevención de conflictos sigue habiendo una brecha inaceptable entre la teoría y la

práctica”. Durante una conferencia de prensa que se hizo en Nueva York, Ibrahim Gambari, Secretario General Adjunto de Asuntos Políticos, subrayó que en el informe se preconizaba un enfoque dividido en tres frentes: identificación de los focos de tensión dentro y entre las sociedades, los Estados o las regiones; refuerzo de las normas y de las instituciones de paz y refuerzo de los mecanismos capaces de solucionar las diferencias internas de los Estados. Ibrahim Gambari volvió a subrayar la importancia de conseguir que los países sean menos vulnerables a los conflictos afrontando los problemas de mala gestión, corrupción, falta de transparencia y distribución no equitativa de los recursos.

Fuga de cerebros: El éxodo masivo de enfermeras, parteras y médicos desde los países pobres hacia los países ricos es “uno de los problemas más difíciles que plantea actualmente la migración internacional”, según un informe del Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones (UNFPA), publicado el miércoles. De África emigran anualmente 20.000 enfermeras y médicos altamente calificados, mientras que en ciertos países de ese continente (Liberia, Uganda, República Centroafricana) hay menos de 10 enfermeras cada 100.000 personas, al tiempo que en los países ricos hay más de 2.000 cada 100.000 habitantes.

Empleadas domésticas: Las empleadas domésticas rara vez están protegidas por la legislación laboral o se les autoriza sindicalizarse. Según un estudio que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) llevó a cabo en 65 países, solamente 19 de ellos tienen una legislación que se refiere expresamente al servicio doméstico. “Rara vez se hace juicio y condena a los empleadores culpables de violencia”, se subraya en el informe, aun cuando diversos casos gravísimos de malos tratos” llegaron ante los tribunales en Hong Kong, China y Singapur.