
X. MUNDO DEL TRABAJO

Culmina la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo (OIT)

El 10 de junio de 2016, en marco de la culminación de la 105ª Conferencia Internacional del Trabajo, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifestó que “La OIT marca el rumbo para promover el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, en la transición del conflicto a la paz y en dejar atrás la pobreza para 2030”. A continuación se presentan los detalles del evento.

La 105ª Conferencia Internacional del Trabajo de OIT (CIT)¹ concluyó tras dos semanas de deliberaciones durante las cuales se abordaron temas como el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, el empleo en situaciones de transición a la paz, temas laborales marítimos y de derechos fundamentales.

“Hemos dado pasos necesarios para garantizar que una organización de la producción cada vez más orientada hacia cadenas mundiales de producción contribuya a la promoción del trabajo decente. También comenzamos a delinear la forma en que el trabajo decente debe apoyar la paz y la estabilidad en casos de conflicto, crisis o desastre”, aseveró el Director General de la OIT en su discurso de clausura de la Conferencia.

Agregó que la Conferencia aportó orientaciones a los Estados Miembros sobre asuntos como la aplicación de Convenios ratificados, modificaciones al convenio marítimo mundial, e indicaciones para que la propia OIT realice su trabajo.

¹ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/lang--es/index.htm>

“Como si esto no fuera suficiente, marcamos el rumbo para dejar atrás la pobreza en 2030”, dijo al referirse a su informe para la Conferencia, titulado “La iniciativa para poner fin a la pobreza. La OIT y la Agenda 2030²”.

La Organización recibió importantes mensajes por parte del país anfitrión, Suiza, así como de la Comisión Europea. Dos invitados de honor, el Presidente de la Confederación Suiza³ y el Presidente de la Comisión Europea⁴ destacaron la relevancia que tiene el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores para el futuro del trabajo.

La Conferencia también llevó a cabo una Cumbre sobre el mundo del trabajo⁵. Jóvenes y representantes de gobiernos empleadores y sindicato discutieron sobre cómo enfrentar los desafíos del empleo juvenil⁶. También hubo una discusión de alto nivel⁷ sobre trabajo infantil en las cadenas globales de suministro como parte de la conmemoración del “Día Mundial contra el Trabajo Infantil⁸” este domingo.

Por último, los delegados discutieron sobre el documento del Director General de la OIT sobre la situación de los trabajadores en los territorios árabes ocupados⁹.

Un número sin precedentes de 5 mil 982 delegados de los 187 Estados Miembros de la OIT asistieron a la Conferencia, que tuvo como Presidenta a la Ministra del Trabajo de Sudáfrica.

² http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_480280/lang-es/index.htm

³ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_485956/lang-es/index.htm

⁴ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_489024/lang-es/index.htm

⁵ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/plenary/world-of-work-summit/lang-es/index.htm>

⁶ http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/databases-platforms/global-initiative-decent-jobs/WCMS_488797/lang-es/index.htm

⁷ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/events-coverage/WCMS_488982/lang-es/index.htm

⁸ <http://www.ilo.org/ipecc/Campaignadvocacy/wdacl/2016/lang-es/index.htm>

⁹ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_484307/lang-es/index.htm

Comisiones de la Conferencia

Hubo cuatro comisiones de la Conferencia que abordaron temas específicos:

1. Cadenas mundiales de suministro

La Comisión sobre trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro¹⁰ fue escenario de un intenso debate tripartito durante nueve días, en busca de determinar cómo se puede lograr que contribuyan de manera efectiva con el trabajo decente y el desarrollo sostenible.

La Comisión adoptó por consenso una resolución y una serie de conclusiones. Estas plantean un mandato concreto a la OIT para que lidere las iniciativas que conduzcan a resolver las brechas de gobernabilidad en las cadenas de suministro sectoriales, nacionales, regionales e internacionales.

Los Estados miembros de la OIT solicitaron a la Organización que elabore un plan de acción oportuno y dinámico y que convoque, a través de su Consejo de Administración, una reunión tripartita para analizar las causas de déficit de trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, identificar los desafíos de gobernanza más relevantes, y considerar cuáles serían los programas, medidas, iniciativas o instrumentos necesarios para promover el trabajo decente.

Enmiendas al Convenio Marítimo y al Convenio 185

La Conferencia aprobó por mayoría dos enmiendas al Código del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006¹¹.

¹⁰ <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/committees/supply-chains/lang--es/index.htm>

¹¹ <http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/lang--es/index.htm>

La primera enmienda¹² estuvo relacionada con la adopción, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, de las Directrices sobre la eliminación del acoso y la intimidación a bordo de los buques, que incluye una referencia a la Guía¹³ sobre la materia publicada conjuntamente por la *International Chamber of Shipping* y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte.

La segunda enmienda¹⁴ se refiere a la extensión por cinco meses de la validez de los certificados laborales marítimos en situaciones en las cuales las embarcaciones han pasado las inspecciones pero en las cuales no puede emitirse un nuevo certificado para tenerlo disponible a bordo.

Otra votación adoptó una enmienda¹⁵ a los anexos del Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), 2003 (número 185)¹⁶, para que en el futuro los documentos de identidad contengan imágenes faciales almacenadas en un circuito integrado sin contacto en conformidad con los requisitos de la Organización de Aviación Civil Internacional¹⁷.

2. Declaración sobre la justicia social

La Comisión sobre la Declaración sobre la justicia social adoptó una resolución que pide acciones concretas para utilizar plenamente el potencial de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 a través de sus iniciativas en el marco de la Agenda 2030 de la ONU, integrando el trabajo decente en las estrategias de desarrollo sostenible nacionales.

¹² http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/events/WCMS_451732/lang--es/index.htm

¹³ <http://www.ics-shipping.org/docs/harassmentandbullying>

¹⁴ http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/events/WCMS_453876/lang--es/index.htm

¹⁵ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_463126/lang--es/index.htm

¹⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C185

¹⁷ <http://www.icao.int/Pages/default.aspx>

La resolución pide la promoción del trabajo decente a través de alianzas e iniciativas de políticas al nivel nacional y con organizaciones financieras y económicas regionales e internacionales. Además, subraya la necesidad de fortalecer la capacidad de la OIT y de sus constituyentes para el logro de los objetivos de la Agenda 2030.

3. Empleo y trabajo decente para transición a la paz

Los delegados a la Conferencia realizaron una primera discusión para la revisión de la “Recomendación sobre la organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (número 71)¹⁸”, tomando en cuenta el contexto actual y la necesidad de responder a las situaciones de conflictos y desastres. La revisión busca ampliar el alcance de la Recomendación en materia de reconstrucción y recuperación para incluir la prevención, la preparación y la recuperación.

La revisión tiene que ver con el creciente consenso internacional en torno al papel central del trabajo y la creación de empleo en la respuesta a la crisis y la consolidación de la paz y la resiliencia, y el papel que puede desempeñar la agenda de trabajo decente de la OIT. Reconoce la necesidad de mejorar la capacidad para enfrentar situaciones humanitarias, de paz, de respuesta a desastres y de desarrollo.

La segunda discusión sobre una revisión a la Recomendación se realizará en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017.

4. Aplicación de normas: 24 casos y trabajadores migrantes

La Comisión de aplicación de normas de la Conferencia adoptó conclusiones sobre 24 países relacionados con la aplicación de normas. La discusión se basó en el “Informe anual de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y

¹⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R071

Recomendaciones¹⁹”, que es una comisión independiente de especialistas en temas legales quienes examinan la aplicación de las normas de la OIT por parte de los países que las han ratificado.

La Comisión también discutió un “estudio general” sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes²⁰.

La Comisión destacó la dimensión humana del tema de la migración laboral y consideró esencial lograr que sea beneficiosa para trabajadores, empleadores y comunidades y señaló la necesidad de equilibrar las responsabilidades y derechos de todas las partes involucradas. Agregó que el manejo eficiente de la migración laboral internacional requiere de una buena gobernanza mundial y de la cooperación internacional, a cual la OIT podría contribuir de manera significativa.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/media-centre/news/WCMS_489201/lang--es/index.htm

Para tener acceso a información relacionada visite:

http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/databases-platforms/global-initiative-decent-jobs/WCMS_488797/lang--es/index.htm

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_488474.pdf

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_447522/lang--es/index.htm

¹⁹ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_448723/lang--es/index.htm

²⁰ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_453896/lang--es/index.htm

¿Quién cuida de los cuidadores? (OIT)

El 16 de junio de 2016, en el marco del quinto aniversario del Convenio número 189, referente al trabajo doméstico, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó una nota de opinión editorial escrita por el Director General de la OIT bajo el título “¿Quién cuida de los cuidadores?” A continuación se presentan los detalles.

Cuidan de nuestros niños, ancianos, de las personas con discapacidad, de nuestros hogares. ¿Pero estamos haciendo lo necesario para cuidar de ellos?

Estimamos que, en general, los trabajadores domésticos ganan un sueldo inferior al salario promedio y, algunas veces, no es más del 20%. Sus jornadas laborales son largas e imprevisibles, y el 90% no tienen acceso a los beneficios de la seguridad social —por ejemplo, prestaciones por desempleo o pensiones.

Al menos el 80% de todos los trabajadores domésticos son mujeres, lo cual significa que las mujeres están afectadas de manera desproporcionada por la carencia de trabajo decente. Además, las trabajadoras domésticas representan cerca del 4% de la fuerza de trabajo femenina. En América Latina, por ejemplo, el 14% de todas las trabajadoras asalariadas son trabajadoras domésticas.

Hay, asimismo, un componente transnacional: estudios recientes de la OIT²¹ indican que el 17% de los trabajadores domésticos son migrantes.

Está en juego el bienestar de decenas de millones de trabajadores domésticos y de las familias para las cuales trabajan. Estimaciones recientes de las Naciones Unidas sobre la población y el envejecimiento confirman que es probable que siga creciendo la demanda de trabajadores domésticos debido al envejecimiento de la población, la

²¹ http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_490778/lang--es/index.htm
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf

reducción de las políticas públicas en materia de cuidado y el número creciente de mujeres que se incorporan al mercado laboral. Las familias dependen cada vez más de los trabajadores domésticos para que se hagan cargo de sus hogares, de sus niños y de sus ancianos.

Si bien con frecuencia la naturaleza de su trabajo es oculta, los trabajadores domésticos son una parte fundamental de la economía del cuidado, pues prestan sus servicios a domicilio tanto en la economía informal como en la formal. Preocupados por los costos y la complejidad de formalizar su trabajo, muchos evitan este trámite, lo cual se traduce en altos niveles de empleo informal y trabajo no declarado.

Si bien estos problemas no son nuevos, me motiva la manera extraordinariamente positiva en la que han respondido los legisladores del mundo a este desafío.

Hace cinco años, la OIT adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (número 189)²² y la Recomendación 201²³ que lo acompaña. Esta es la primera norma internacional sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos, dirigida precisamente a extender los derechos y protecciones fundamentales a los 67 millones de trabajadores domésticos que trabajan en hogares privados alrededor del mundo. Que este Convenio haya sido adoptado casi por unanimidad por los Estados miembros de la OIT puso en evidencia que, a pesar de suministrar servicios vitales a las familias y a las sociedades en la economía del cuidado, los trabajadores domésticos sufren una grave discriminación en lo que se refiere a las condiciones de trabajo y los derechos humanos.

La respuesta por parte de los países ha sido impresionante, con reformas legislativas y de las políticas en todo el mundo.

²² http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

²³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201

En 2010, la OIT estimaba que sólo el 10% de los trabajadores domésticos estaban protegidos por la legislación laboral en la misma medida que otros trabajadores. Desde 2011, más de 70 países han adoptado medidas dirigidas a garantizar trabajo decente para los trabajadores domésticos. De éstos, 22 ratificaron el Convenio, otros 30 realizaron reformas legislativas y de las políticas y, al menos, otros 18 están comprometidos a extender la protección a los trabajadores domésticos. La OIT se ha asociado con los mandantes de 60 de estos países, apoyándose en la amplia experiencia de la Oficina a fin de fortalecer su capacidad en una gran diversidad de ámbitos políticos.

Si bien estas medidas constituyen los primeros pasos del largo camino dirigido a combatir la exclusión, no son suficientes para responder al desafío de proteger a los trabajadores domésticos. Denuncias de numerosos casos de explotación y abusos siguen siendo difundidas por los medios de comunicación. Las estadísticas que cité al principio hablan por sí mismas en muchos aspectos.

Al adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible²⁴, las Naciones Unidas se comprometieron a no dejar a nadie atrás. En lo que se refiere al derecho a un trabajo decente para los trabajadores domésticos tuvimos un buen inicio. Pero esta tarea requiere una atención constante a fin de garantizar un progreso real. Si verdaderamente queremos alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de poner fin a la pobreza, a las desigualdades y garantizar trabajo decente para todos, en particular para las mujeres, entonces es esencial corregir las carencias de los trabajadores domésticos.

Por su parte la OIT seguirá trabajando en colaboración con los gobiernos, sindicatos, empleadores y la comunidad internacional a fin de aprovechar el impulso positivo y

²⁴ <http://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>

garantizar que, para 2030, el derecho al trabajo decente sea una realidad para los trabajadores domésticos.

Fuente de información:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_490997/lang--es/index.htm

Unen fuerzas para cerrar la brecha de género en la fuerza laboral en Latinoamérica (FEM)

El 17 de junio de 2016, en el marco del Foro Económico Mundial sobre América Latina 2016, se comunicó que el Foro Económico Mundial (FEM) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) unen fuerzas para cerrar la brecha de género en la fuerza laboral en Latinoamérica. A continuación se presenta la información.

Un experimento de tres años encaminado a provechar la colaboración entre los sectores público y privado con el fin de abordar la brecha de género en la fuerza laboral en Latinoamérica, crear las condiciones para una nueva colaboración entre el FEM y el BID, dirigida a promover la paridad de género en la fuerza laboral en Latinoamérica²⁵.

La colaboración entre el Foro y el BID estará centrada en un primer momento en Chile, país en el que se ha cerrado tan solo 60% de la brecha económica de género. Por consiguiente, el potencial para lograr avances económicos y sociales a partir de una mayor paridad de género en la fuerza laboral es considerable. Para alcanzar esta meta, ambos socios compartirán su experticia de género y de país con el fin de socializar las mejores prácticas con dirigentes comprometidos del sector empresarial y del gobierno, introducir nuevas políticas e iniciativas y hacer seguimiento al impacto de cada acción.

“Con tasas relativamente elevadas de educación femenina, muchos países latinoamericanos tienen la posibilidad de lograr avances económicos considerables al integrar más mujeres a la fuerza laboral. La nueva colaboración entre el FEM y el BID será un apoyo para la colaboración entre los sectores público y privado en la

²⁵ Más de 550 participantes hacen parte del 11° Foro Económico Mundial de Latinoamérica que se lleva a cabo en Medellín, Colombia, del 16 al 17 de junio de 2016. El tema de la reunión es ‘Reiniciando el crecimiento Incluyente en Latinoamérica’.

región, comenzando con el Grupo de Trabajo para la Paridad de Género en Chile,” manifestó el Jefe del Centro para la Agenda Global, FEM.

El Presidente del BID, dijo: “Desde el BID y el FEM, trabajaremos con el Gobierno de Chile y su sector privado en estos esfuerzos para lograr transformaciones tangibles en el cierre de la brecha económica de género en el país.”

Luis Felipe Céspedes, para el Ministro de Economía del Gobierno de Chile “La productividad, el crecimiento económico, la competitividad y el desarrollo inclusivo de nuestro país, necesitan una mayor incorporación de las mujeres en toda la cadena de decisión y producción. Nuestro compromiso y labor es transformar esa aspiración en realidad. En este contexto, felicitamos la iniciativa del Foro Económico Mundial, quien conjuntamente con el BID impulsan los Grupos de Trabajo de Paridad de Género los que fortalecerán la vinculación público-privada para explorar conjuntamente fórmulas que nos permitan avanzar en acortar las brechas e instalar, en igualdad de condiciones, la participación económica de las mujeres”.

Aprendizajes al cerrar la brecha de género

La colaboración entre el Foro y el BID empleará un modelo de colaboración entre los sectores público y privado, desarrollado a lo largo de tres años por las Fuerzas de Trabajo de Paridad de Género dirigidas por el Foro en México, Turquía, Japón, y la República de Corea. Los aprendizajes claves de estos proyectos piloto se encuentran reseñados en un nuevo informe titulado *Closing the Economic Gender Gap: Learning from the Gender Parity Taskforces*²⁶.

En cada una de las cuatro pruebas, las asociaciones se estructuraron para reducir la brecha de género en 10%, en comparación con su punto de partida hace tres años, favoreciendo acciones individuales de parte del sector empresarial y de los funcionarios que dictan políticas y fomentando el diálogo y la colaboración entre los

²⁶ http://www3.weforum.org/docs/WEF_2016_Closing_the_Economic_Gender_Gap.pdf

sectores público y privado, complementando así los demás esfuerzos que se encuentran curso en los cuatro países. Turquía, Japón y México lanzaron sus grupos de trabajo en 2012 y han visto que sus brechas se han reducido en 10.8, 6.2 y 1.3% respectivamente, en relación con su punto de partida. La República de Corea, que lanzó su grupo de trabajo en 2014, ha logrado cerrar 9% de su brecha de género.

Los grupos piloto muestran seis elementos que serán críticos para las futuras colaboraciones entre los sectores público y privado:

1. La colaboración debe basarse en un ejemplo económico sólido de paridad de género.
2. Los objetivos del grupo de trabajo deben definirse y deben ser compartidos públicamente para crear un sentido conjunto de servicio.
3. Los objetivos deben ser medibles y los avances deben ser monitoreados de manera sistemática.
4. El grupo de trabajo debe estar estructurado para soportar los ciclos políticos y económicos, con compromiso tanto de expertos como de dirigentes.
5. La colaboración debe estar dirigida a construir una base amplia de apoyo y a hacer partícipe a la sociedad civil, y los actores de la academia y los medios, así como a los líderes empresariales y gubernamentales.
6. Las empresas involucradas pueden beneficiarse tanto de un aprendizaje mas amplio entre organizaciones, como de la colaboración de un sector específico en la superación de barreras similares.

Fuente de información:

http://www3.weforum.org/docs/Media/LA16/LA16_Gender_SP.pdf

Para tener acceso a información relacionada visite:

<https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-on-latin-america-2016/>

http://www3.weforum.org/docs/WEF_2016_Closing_the_Economic_Gender_Gap.pdf

Aprender para un mundo mejor: especialistas discutieron en Brasil la educación para la ciudadanía global (UNESCO)

El 9 de junio de 2016, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) informó que especialistas tienen un encuentro en Brasil para discutir la educación para la ciudadanía global. A continuación se presentan los detalles.

El Seminario Internacional Educación para la Ciudadanía Global fue organizado por la UNESCO y la Fundación Santillana y se inserta en iniciativas de nivel mundial sobre el tema.

En el encuentro en Brasil fue distribuida la primera publicación de la UNESCO sobre el tema: Educación para la ciudadanía mundial: preparar a los educandos para los retos del siglo XXI.

¿Cuál es la educación que necesitamos para el siglo XXI? ¿Qué es la educación para la ciudadanía mundial? ¿Cómo introducirla en los programas escolares? En Sao Paulo, Brasil, especialistas brasileños e internacionales debatieron en mayo de 2016 acerca de estas interrogantes, analizando las competencias ciudadanas, la importancia de la formación integral y el desarrollo de políticas públicas que valoricen el aprendizaje para toda la vida. Esta discusión fue la columna vertebral del Seminario Internacional Educación para la Ciudadanía Global, organizado por la Oficina de la UNESCO en Brasilia y la Fundación Santillana.

Expertos, gestores educativos y profesores se reunieron el 12 de mayo de 2016 en la capital paulista alrededor de mesas de debate. Los intercambios giraron sobre todo en que no basta con adquirir conocimientos e informaciones, la educación necesita también colaborar para construir un mundo mejor. Es así como en esta cita se tocaron

temáticas relacionadas con el desarrollo de habilidades bajo la óptica de la transformación social hacia un mundo más justo y equitativo, la importancia de las competencias socioemocionales en los docentes para no sólo promover el aprendizaje de contenidos cognitivos, sino también construir valores y competencias sociales. Asimismo, otros temas estuvieron presentes, tales como la formación para el mercado del trabajo, la inclusión social, las políticas públicas y el papel de la escuela y del educador para estos nuevos desafíos.

Entre los oradores y facilitadores en las mesas de trabajo estuvieron Cecilia Barbieri, especialista senior de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago), quien abrió la conferencia con su presentación “Educación para la Ciudadanía Mundial”; Jun Morohashi, especialista de programa de la UNESCO en Puerto Príncipe con “Desafíos de la implementación de políticas para la educación ciudadana”; André Lázaro, director de la Fundación Santillana en Brasil; Cesar Callegari, miembro del Consejo Nacional de Educación de dicho país; el representante del Consejo Nacional de Secretarios de Educación de Brasil (Consed); Alessio Costa Lima, presidente de la Unión Nacional de Dirigentes Municipales de Educación (Undime); Ricardo Paes de Barros, economista jefe del Instituto Ayrton Senna y profesor de la casa de estudios superiores Insper; David Saad, director presidente del Instituto Natura y Priscila Cruz, directora ejecutiva de Todos Pela Educação, entre otros personeros.

La Educación para la Ciudadanía Global (ECG)

Para la UNESCO, la educación para la paz y para el desarrollo sostenible forman parte de los principales objetivos de su programa de educación. En este marco, la ECG busca empoderar a los estudiantes con conocimientos, habilidades y valores que se necesitan para crecer como ciudadanos globales en el siglo XXI, desarrollando las competencias necesarias para encontrar soluciones a los desafíos mundiales.

Rebeca Otero, coordinadora de Educación de la UNESCO en Brasil explica al respecto: “La UNESCO piensa la Educación para la Ciudadanía Global en la perspectiva del aprendizaje a lo largo de la vida, para formar ciudadanos que contribuyan con el desarrollo sostenible. El proceso educacional trasciende el modelo formal y abre espacio para innovaciones en la educación equitativa, inclusiva y de calidad para todos”.

Cecilia Barbieri, especialista senior de la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) indicó a su vez: “Los profesores son un actor trascendental en este proceso en general y en particular en la entrega de ECG. Para ser capaces de hacerlo de forma efectiva los maestros también necesitan estímulos apropiados, apoyo, formación y orientación. La educación para ciudadanía global no se trata sólo de aprender sobre ella, sino también de aprender a pensar y actuar de manera diferente. Los maestros son, asimismo, una parte integral de las comunidades en las que viven, su opinión y puntos de vista son esenciales y deben ser tomados en consideración.

En esta senda, como apoyo a este proceso, durante el seminario fue presentada la publicación Educación para la ciudadanía mundial: preparar a los educandos para los retos del siglo XXI, primera publicación de la UNESCO sobre el tema, ofrecida con el objetivo de fomentar el debate sobre el papel de la educación como catalizador de cambios para solucionar problemas globales en áreas estratégicas, justamente en el marco de la nueva agenda de desarrollo sostenible para el 2030. “Al preparar a los alumnos para que desplieguen su potencial en un mundo cada vez más globalizado, estamos promoviendo sociedades transformadas que además estén mejor equipadas para hacer frente a los desafíos del siglo XXI y aprovechar las oportunidades que éste brinda”.

Fuente de información:

http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/aprender_para_un_mundo_mejor_especialistas_discutieron_en_b/#.V1m-REnSmUk

Para tener acceso a información relacionada, visitar:

<http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002449/244957s.pdf>

El *outsourcing* en México: una visión desde la óptica de la seguridad social (IMCP)

El 7 de junio de 2016, el Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP) publicó en el ejemplar Junio 216-3 de la serie CROSS (Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad Social), la nota de análisis de Eduardo López Lozano titulado “El *outsourcing* en México: una visión desde la óptica de la seguridad social”. A continuación se presenta el contenido.

El *outsourcing* en México: una visión desde la óptica de la seguridad social

***Outsourcing*, tamaño y actualidad:**

Una quinta parte de los trabajadores mexicanos labora bajo el esquema de *outsourcing*, subcontratación o tercerización; según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

México ocupa el quinto lugar en la industria de la subcontratación (*Outsourcing*) en América Latina, con un valor en el mercado de 1 mil 457 millones de dólares anuales, revela un estudio realizado por la firma *Staffinnng Industry Analysts*.

Razones estructurales (y otras) del *outsourcing*

I. La participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas

Sin duda, en mi opinión, una razón fundamental para la proliferación de esta práctica ha sido esa disposición constitucional (artículo 123 fracción IX) de entregar a los trabajadores el 10% de la utilidad (fiscal) de los patrones. No señalo “empresa” pues su acepción implica cosas disímbolas para las legislaciones fiscal y laboral.

Sin entrar al análisis —de tan aberrante y confiscatoria disposición en un México moderno, capitalista y con récord en tratados comerciales— por no ser objeto de este comentario; solo baste considerar que tal costo para los patrones en una época de enorme competencia de precios es común que se busque evitar. Muchas empresas por ello subcontratan a terceros (en otras empresas, incluso en empresas de su mismo grupo). Tanto procesos como, al mismo personal, que en países como el nuestro, intensivo en mano de obra; constituyen un costo importantísimo.

Es de señalar que existen otros factores, como el fiscal; el costo de los impuestos del empleado que finalmente salen de la bolsa del patrón y las aportaciones de seguridad social; para salud, guarderías, servicios médicos; incluso a sectores y por causas que se explican políticamente pero no constitucional, ni legalmente, seguros y ayudas de desempleo, pensiones y vivienda, son altísimos.

Por ello es que, con fines fiscales y con frecuencia desatendiendo la legislación laboral y los derechos del trabajador; quienes contratan a los trabajadores son otros distintos al verdadero patrón, aunque el uniforme, la imagen del mismo establecimiento, marcas e instalaciones donde se presta el servicio, sean claramente otras.

II. La distorsión fiscal en el impuesto sobre la renta

Con ánimo recaudatorio, a mi entender inconstitucional —la SCJN nunca se pronunció y la ley (sic)— en la reforma fiscal para 2008 y vigente hasta 2013 la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única no permitía la deducción de los salarios, solo un acreditamiento parcial y sesgado de los mismos, lo que derivaba en que no se pudieran expresar “pérdidas” lo que motivó que muchas empresas migraran al *outsourcing*, pues las facturas que por “servicios de personal” entregaban las empresas contratadas eran deducibles, mientras que el salario pagado de manera

directa no lo era, derivando en mejores circunstancias fiscales para quienes contrataban a terceros que para quienes asumían de manera directa la relación laboral.

La reforma fiscal para 2014 y que sigue vigente establece de manera absurda, desproporcional, inequitativa y confiscatoria en la fracción XXX del artículo 28 de la Ley del Impuesto sobre la Renta, la deducción del 47% o el 53% de las erogaciones efectuadas por los patrones que sean ingresos exentos para el trabajador; una aberración más: La deducción de uno dependiendo del tratamiento a otro; extrañamente no existen ni cien amparos al respecto; ¿La razón? probablemente el *outsourcing*.

Esta reforma, en mi experiencia profesional, ha distorsionado la forma de remunerar a los empleados en dos vertientes.

1. Cancelando ilegal e inconstitucionalmente prestaciones a los empleados

Por ejemplo, desde la puesta en marcha de la reforma diversas empresas detuvieron las aportaciones que realizaban a los planes de retiro adicionales a los legales en materia pensionaria, debido a que la Ley del Impuesto Sobre la Renta limitó el monto de deducciones de las prestaciones laborales.

Por ejemplo: en 2015 Bimbo, Arca Continental, Herdez y Televisa fueron algunas de las grandes empresas que dejaron de aportar recursos a los planes de retiro que tienen para sus trabajadores, situación que podría repercutir en el costo del financiamiento a futuro de estas obligaciones²⁷.

2. Traspasándolos a otras empresas, incluso con caracteres poco claros como servicios de sociedades cooperativas u otras sociedades o son remunerados por

²⁷ <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/bimbo-y-televisa-jubilan-sus-pensiones.html>, publicación del 2 de junio de 2016.

terceros ajenos, incluso sindicatos lo que ha determinado diversos criterios no vinculativos el SAT y el 001 del INFONAVIT.

La distorsión ha sido tan grave que incluso se ha dado la circunstancia que trabajadores han aceptado calidades de “socios” en sociedades mercantiles y de otra índole y maquinaciones como que sean sindicatos a los que, irónicamente no pertenece el empleado; quienes “pagan” al mismo sus servicios con conceptos como:

- “Jubilaciones y retiros” —en personas que nada tienen que ver con los requisitos de tal hipótesis y que trabajan todos los días.
- “Previsión social” considerando como tal la entrega de efectivo indiscriminada al empleado.
- Otros conceptos; algunos tan elaborados como “mínimo vital” o indemnizaciones por “riesgos de trabajo”.

III. La distorsión de origen fiscal, derivada de la reforma a la Ley del Seguro **Social**; promotora del *outsourcing*

Así como la búsqueda de mayor recaudación en la Ley del Impuesto Empresarial a Tasa Única y luego en la Ley del Impuesto sobre la Renta, también una reforma; pero a la Ley del Seguro Social es una de las razones estructurales que ha promovido la creación de estas empresas de tercerización.

La reforma de 2001 a dicha Ley establece un tratamiento más favorable —con primas de riesgo de trabajo diferenciadas— a quienes contratan a través de *outsourcing* y una prima de riesgo pareja y por actividad a quienes no lo hacen.

Determinación de clase para riesgos de trabajo en empresas prestadoras de servicios

Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patronos a que se refiere el tercer párrafo del artículo 15-A, de la LSS, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patronos o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados²⁸.

***Outsourcing* como distorsión de la relación laboral y *outsourcing* fraudulenta**

Como se ha esbozado, la autorización de terceras empresas que contraten al personal tiene su origen no siempre en una ética planeación de la empresa o una planeación fiscal adecuada (El código de ética del IMCP, en vigor desde 1° de octubre de 2012 establece a la planeación fiscal como una actividad ética).

Razones éticas serían; por ejemplo:

1. Evitar que los trabajadores pudieran —como ha ocurrido— quedarse con los bienes inmuebles y otro patrimonio empresarial.
2. Evitar distorsiones en la PTU, por ejemplo, cuando las empresas inician nuevos territorios. Cuando se asocian con terceros.
3. Evitar a ciertos sindicatos que, prácticamente extorsionan al patrón.

²⁸ Párrafo adicionado DOF 09-07-2009, artículo 75 de la Ley del IMSS.

***Outsourcing* fraudulento**

Como se ha explicado en esta breve participación, la tercerización de los empleados obedece con mucha frecuencia a razones distintas a la laboral y con mucha frecuencia derivadas del ámbito fiscal.

Es importante que, para tal efecto, se distingan las implicaciones fiscales derivadas de la Ley del Seguro Social, cuyas obligaciones para el patrón tienen el carácter de contribución y las derivadas de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, al valor agregado, u otras; pues en términos del artículo II de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo digno o decente sólo se da cuando se hacen las aportaciones íntegras en materia de seguridad social y recuérdese también que la seguridad social es un derecho humano de los trabajadores, lo que, una vez entendido por la autoridad del seguro social hará que se dé un vuelco en la prescripción y caducidad de dichas obligaciones para el patrón y derechos del trabajador.

Delitos fiscales y delitos en contra de la seguridad social

Es importante analizar las consecuencias, incluso de índole penal, que la contratación de *outsourcing* fraudulenta puede ocasionarle no sólo en el ámbito administrativo, sino incluso en el orden penal, pues a últimas fechas ocurre que algunas prestadoras de servicio, cínica y descaradamente, ofrecen como objetivo de la tercerización, el no pago de cuotas al seguro social y al INFONAVIT lo que constituye un delito.

Al analizar con los asesores jurídicos, estas conductas tienen diversas aristas, no solamente la implicación administrativa que derivaría en un crédito fiscal. El Código Penal establece que tratándose de delitos especiales (los fiscales lo son, así como los delitos de defraudación a los regímenes del seguro social, establecido a partir del artículo 307 de la Ley del Seguro Social) deberá atenderse a lo que señale la legislación especial, así las cosas; habrá que atenderse para efectos del INFONAVIT y

de los impuestos sobre la renta retenidos y la deducción de los salarios y prestaciones a la defraudación fiscal contenida en el Código Fiscal de la Federación y por lo que hace a la defraudación a los regímenes de seguridad social, a lo señalado en la Ley del Seguro Social.

En ampliación, el artículo 108 del Código Fiscal Federal establece la presunción en el sentido de que la existencia de defraudación fiscal constituye el delito de lavado de dinero contenido en el artículo 400 BIS del Código Penal Federal y que la realización de tales conductas cuando impliquen la intervención de más de tres personas de manera regular para su comisión puede constituir el delito de delincuencia organizada.

“Vale la pena que revise usted las razones que le llevaron al establecimiento de la subcontratación con terceros, los soportes jurídicos, contables y de operación de las mismas y, en su caso, la existencia de la “materialidad”, es decir, el poder demostrar que se realizaron las actividades y no constituyen solamente una simulación en papel”.

Fuente de información:

<http://imep.org.mx/wp-content/uploads/2016/06/CROSS-Form-2016-4.pdf>