

Guía práctica
para la incorporación
sistemática del empleo
y el trabajo decente

Índice

INTRODUCCIÓN1

LISTA DE COMPROBACIÓN PARA LA AUTOEVALUACIÓN

A	CREACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS	1
A1	Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo y favorable a los pobres	2
A2	Promoción de la productividad.....	3
A3	Promover un entorno macroeconómico favorable al empleo	4
A4	La inversión	6
A5	Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas	8
A6	Comercio y empleo	10
A7	Políticas sectoriales	11
A8	Desarrollo de los recursos humanos	12
A9	Tecnología y empleo	15
A10	Desarrollo económico local	16
A11	Políticas de mercado de trabajo	17
A12	Ingresos provenientes del empleo	19
A13	El empleo de los jóvenes.....	20
A14	Respuestas a las crisis	21
A15	Migraciones internacionales	23

B	PROTECCIÓN SOCIAL	27
B1	Políticas y protección social	27
B2	Protección contra los riesgos.....	29
B3	Seguridad en el lugar de trabajo.....	30
B4	Salud y trabajo.....	32
B5	Condiciones de trabajo equitativas.....	34
B6	Sistemas de pensiones.....	36

C	NORMAS Y DERECHOS EN EL TRABAJO	39
C1	Principios y derechos fundamentales en el trabajo	40
C2	Libertad sindical y de asociación.....	43
C3	Abolición del trabajo forzoso	44
C4	Erradicación del trabajo infantil.....	46
C5	Lucha contra la discriminación	48
C6	Aplicación de las normas internacionales del trabajo	50

D	GOBERNANZA Y DIÁLOGO SOCIAL	55
D1	Promover la buena gobernanza: leyes e instituciones laborales	55
D2	Fortalecer y hacer participar a los interlocutores sociales y promover el diálogo social.....	58

Introducción

Materias:

Antecedentes y mandato

Enfoque conceptual y definiciones

Finalidad y contenido de la *Guía Práctica*

Formato de la *Guía Práctica* y propuestas de uso

Destinatarios

Aprovechamiento y desarrollo de la *Guía Práctica*: medidas futuras

Antecedentes y mandato

En 2005, reunidos en la Cumbre Mundial de la Asamblea General de las Naciones Unidas, los Jefes de Estado y de Gobierno de más de 150 países asumieron el compromiso de poner en práctica un vasto programa internacional que requería la adopción de medidas en los ámbitos mundial, regional y nacional. En particular, en el párrafo 47 del Documento Final de dicha Cumbre Mundial, declararon:

«Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio ¹.»

Este compromiso se reafirmó en julio de 2006, cuando la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo (2006) del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas debatió el tema titulado «Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible». Esas deliberaciones culminaron con la adopción de una Declaración Ministerial ² en la que los ministros y jefes de delegación participantes reconocieron que el Programa de Trabajo Decente era un instrumento importante para realizar el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, e indicaron su voluntad de hacer que dicho objetivo ocupase un lugar prioritario en sus políticas nacionales e internacionales pertinentes, así como en sus estrategias nacionales de desarrollo, como parte de sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, como la erradicación de la pobreza y otras metas fundamentales en el campo del desarrollo. Por consiguiente, pidieron que el sistema

¹ Resolución núm. 60/1 de la Asamblea General, de 16 de septiembre de 2005.

² Informe del Consejo Económico y Social para 2006 (documento A/61/3).

multilateral en su conjunto, inclusive los diversos fondos, programas y organismos del sistema de las Naciones Unidas, apoyaran los esfuerzos para incorporar los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus políticas, programas y actividades, e invitaron a las instituciones financieras y a la Organización Mundial del Comercio (OMC) a hacer lo mismo.

Así, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos se han convertido en elementos centrales de la formulación de políticas a nivel internacional y nacional, y son reconocidos como factores indispensables para el crecimiento económico, la cohesión social y la erradicación de la pobreza, es decir, como elementos esenciales del desarrollo sostenible.

Todo el sistema de las Naciones Unidas está llamado a respaldar los esfuerzos que los países despliegan para cumplir su compromiso con el empleo y el trabajo decente para todos. Con el fin de ayudar en este campo a los organismos miembros de la Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE), el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP) de la JJE decidió que se debía elaborar una guía práctica (*toolkit*) para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente en los ámbitos respectivos. En particular, se pidió a la OIT que dirigiese la preparación de dicha guía práctica en cooperación con los organismos interesados y en consulta con todos los miembros del HLCP. En el párrafo 36 de la Declaración Ministerial adoptada por el Consejo Económico y Social se alentaba a todos los organismos pertinentes «a que colaboren activamente en la elaboración de la serie de instrumentos para promover el trabajo decente que está preparando la Organización Internacional del Trabajo».

La OIT recibió un primer proyecto de la *Guía Práctica* con ocasión del 12.º período de sesiones del HLCP (Roma, 29-30 de septiembre de 2006). Este Comité acogió favorablemente el enfoque adoptado y pidió a la OIT que la versión definitiva de la *Guía Práctica* se preparase en consulta con los miembros del HLCP y la JJE. Se elaboró entonces un segundo proyecto, basado en las observaciones y propuestas aportadas en comunicaciones escritas por los organismos miembros de ambas entidades y también verbalmente en el marco de consultas directas celebradas durante las visitas que efectuó la OIT. El proyecto se remitió entonces a todos los miembros de la JJE, para que éstos formularan nuevos comentarios y modificaciones, antes de la presentación del texto para su examen definitivo por el HLCP en su 13.º período de sesiones (Roma, 20-21 de marzo de 2007). El HLCP acogió y sancionó favorablemente la *Guía Práctica*, que sometió a la aprobación de los Jefes Ejecutivos de todos los organismos miembros de la JJE. Por último, la JJE adoptó la *Guía Práctica* en su período de sesiones de abril de 2007, celebrado en Ginebra.

Enfoque conceptual y definiciones

Según el concepto definido por la OIT y adoptado por la comunidad internacional, **trabajo decente** es el trabajo productivo para los hombres y las mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente supone que unos y otras tengan oportunidades para realizar una actividad productiva que aporte un ingreso justo, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores y sus familias, que ofrezca mejores perspectivas de desarrollo personal y favorezca la integración social, que dé libertad a las personas para manifestar sus inquietudes, organizarse y participar en las decisiones que inciden en su vida, y que garantice la igualdad de oportunidades y de trato para todos.

El **Programa de Trabajo Decente** de la OIT (PTD) es una metodología equilibrada e integrada para hacer realidad los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo

decente para todos en los ámbitos mundial, regional, nacional, sectorial y local. Este Programa reposa sobre cuatro pilares, a saber:

- creación de empleo y desarrollo de las empresas;
- protección social;
- normas y derechos en el trabajo;
- gobernanza y diálogo social.

El trabajo decente es un objetivo claramente definido, de carácter universal e indivisible, que se basa en valores y principios fundamentales. Aunque en términos operativos el trabajo decente es una meta evolutiva, que varía en función de las distintas situaciones nacionales y locales, así como de la diversidad de los niveles de desarrollo y las capacidades nacionales, tiene una dimensión respecto de la cual no es posible transigir: su naturaleza integrada y equilibrada. En el Programa de Trabajo Decente se combinan las políticas derivadas de sus cuatro pilares, con el fin de maximizar las sinergias que se establecen entre los mismos cuando se materializan en distintos niveles de políticas y en situaciones concretas. Esto implica que hay que tomar en consideración todas sus dimensiones, y que se ha de descartar tajantemente toda posibilidad de elegir a voluntad tal o cual elemento en detrimento de otros.

En dicho enfoque integrado se combinan las políticas en los niveles macro y micro, las medidas relativas a la demanda y la oferta, el desarrollo empresarial y también los aspectos cuantitativos y cualitativos del empleo. Tales políticas, estrategias, programas y actividades deben destinarse a grupos desfavorecidos o marginados específicos, como los trabajadores de mayor edad, las personas con discapacidades, los pueblos indígenas y las personas que trabajan en la economía informal y la agricultura.

Hacer del trabajo decente para todos un objetivo central de las políticas nacionales e internacionales pertinentes, así como de las estrategias nacionales de desarrollo, exige la movilización de todos los actores, tanto en los niveles macro como en los niveles micro (organismos, gobiernos locales y nacionales, trabajadores, empleadores, organizaciones de base comunitaria y donantes), con el fin de estimular la creación de empleos y la mejora de los empleos existentes, y de garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres, los jóvenes y todos los sectores vulnerables de la población. Promover el empleo y el trabajo decente no es un concepto técnico: es un llamamiento para que todas las partes interesadas, independientemente de sus mandatos y áreas de actividad concretas, adopten un enfoque integrado.

La existencia de un verdadero respeto por la responsabilización nacional es esencial para aplicar el Programa de Trabajo Decente a nivel de los países. Las políticas y estrategias deben concebirse, combinarse y secuenciarse para responder a las necesidades particulares de cada país, ya que no hay soluciones válidas para todos. En el contexto de la globalización, es por supuesto importante pensar en términos globales y tener en cuenta la forma en que los cambios en los mercados y sistemas financieros y comerciales mundiales, la ciencia y la tecnología, y la evolución económica, social y cultural a nivel mundial inciden en el empleo, la empleabilidad y la seguridad de los trabajadores en diferentes partes del planeta. La preparación institucional y legislativa a nivel nacional es sumamente importante. Mientras que, por una parte, es necesario crear un entorno mundial favorable al empleo y al trabajo decente, por otra parte también hace falta fomentar y apoyar la acción en los niveles local y comunitario a fin de beneficiar a la mayor parte de la fuerza de trabajo de todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo, y en particular de los países en desarrollo, en los cuales debería prestarse especial atención a la necesidad de mejorar la economía informal, el sector agrícola y las microempresas y pequeñas empresas.

Finalidad y contenido de la *Guía Práctica*

La naturaleza pluridimensional del Programa de Trabajo Decente y la importancia que en éste se da al carácter central y universal de la actividad productiva humana determinan que el PTD se relacione, interactúe y comparta elementos con importantes ámbitos de la política económica y social, así como con las temáticas de los derechos humanos, la reducción de la pobreza, el crecimiento económico, la integración y cohesión sociales, la democracia, la seguridad, el desarrollo sostenible y prácticamente todas las políticas sectoriales, que quedan comprendidas de forma vertical o transversal en las responsabilidades y mandatos de distintos componentes del sistema multilateral, como la Secretaría, los fondos y programas y los organismos especializados de las Naciones Unidas, las instituciones de Breton Woods y la OMC.

La *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* será un instrumento eficaz para fomentar una mayor coherencia y convergencia de políticas entre la amplia gama de acciones interrelacionadas del sistema multilateral, de conformidad con los objetivos internacionales convenidos globalmente y suscritos por todos los países.

La *Guía Práctica* tiene por objeto servir de «lupa» que permita a los organismos observar la forma en que sus políticas, estrategias, programas y actividades se relacionan con los resultados en materia de empleo y trabajo decente, y determinar cómo se podrían mejorar estos resultados teniendo plenamente en cuenta las repercusiones que dichas políticas, estrategias, programas y actividades tienen en el empleo y el trabajo decente, tanto en la etapa de formulación como en la de prestación de asesoramiento y ayuda a los países y mandantes para su adopción y aplicación. El enfoque de la *Guía* es muy similar al que se adoptó durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, porque proporciona al usuario una lista de comprobación de cuestiones destinadas a explicar claramente los vínculos que existen entre el trabajo decente y los diferentes temas y esferas políticas de los organismos respectivos.

La finalidad de la *Guía Práctica* es facilitar la evaluación de los vínculos y la materialización de la posible contribución de las políticas, estrategias, programas y actividades de los organismos internacionales, tanto por separado como colectivamente, a los resultados en materia de empleo y trabajo decente.

La *Guía* contiene una lista de cuestiones clave que se articulan en torno a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, y que tienen por objeto orientar a los organismos en cuanto a:

- determinar si sus políticas, estrategias, programas y actividades pueden afectar a los resultados en materia de empleo y trabajo decente, en sus distintas dimensiones, a nivel mundial, regional, nacional, sectorial y local;
- estudiar la forma en que los efectos de esas políticas, estrategias, programas y actividades se tienen o se podrían tener en cuenta o pueden o podrían evaluarse de manera más sistemática, y
- promover medios concretos para optimizar los resultados en materia de empleo y trabajo decente en el marco de sus políticas y actividades, idealmente en la fase de formulación.

Cada organismo tiene su propio mandato, objetivos y estrategias y, por ende, una perspectiva diferente en lo que atañe a la incorporación del empleo y el trabajo decente a su propia labor. Si bien es cierto que la *Guía Práctica* abarca una diversidad de cuestiones aplicables a los distintos mandatos y esferas de acción, en modo alguno puede considerarse

exhaustiva. La lista de comprobación para la autoevaluación que figura en la *Guía* es indicativa del tipo de cuestiones que los organismos, o diferentes unidades dentro de ellos, pudieran plantearse para evaluar y potenciar al máximo el efecto de sus políticas, estrategias, programas y actividades relativas al empleo y el trabajo decente. Muchas de las cuestiones se centran en los datos empíricos recogidos en el terreno, en las actividades técnicas de la OIT y en los conocimientos aportados por los mandantes tripartitos de la OIT, a saber, los gobiernos, los trabajadores y los empleadores. La *Guía* se perfeccionará y modificará ulteriormente a fin de incluir nuevos datos e información procedentes de otros organismos internacionales. Se podrá entonces introducir nuevas mejoras técnicas para profundizar en sectores específicos, arrojar luz sobre otras cuestiones o poner de relieve los nexos o las sinergias que existen entre las esferas de políticas. En suma, se espera que esta *Guía Práctica* servirá de punto de partida para un proceso fructífero de intercambio de información con el fin de lograr coherencia en el asesoramiento sobre las políticas relativas al trabajo decente, incorporándolo en todos los aspectos del programa común de desarrollo del sistema multilateral.

Cada organismo debería poder determinar si las esferas de políticas que figuran bajo los encabezamientos de cada sección principal de la *Guía Práctica* son o no pertinentes para sus mandatos específicos. En el futuro, se podría elaborar una matriz que muestre los principales elementos comunes entre los mandatos de las instituciones y los aspectos del trabajo decente en los que se basan. Ello contribuiría a determinar con rapidez los principales vínculos y hacer que la *Guía* sea más interactiva y fácil de usar. Sin embargo, cabe señalar que todos los ámbitos de actividad de los organismos están de alguna forma relacionados con cuestiones del empleo y el trabajo decente. Tales vínculos pueden ser directos y evidentes en algunos casos, e indirectos y menos obvios en otros. Se recomienda encarecidamente a los usuarios de la *Guía* que lean atentamente todas las preguntas y reflexionen detenidamente sobre ellas antes de centrarse en las que reclaman una acción más inmediata de sus organismos respectivos.

A fin de facilitar el proceso de determinación de los vínculos entre las esferas de políticas, cada sección va precedida de una breve introducción. Además, luego de muchas de las series de preguntas se han incluido recuadros en los que se describen los posibles vínculos entre, por una parte, el empleo y el trabajo decente y, por la otra, los programas de diversos organismos. En los recuadros se proporcionan también ejemplos que refuerzan la necesidad de incorporar sistemáticamente las cuestiones del empleo y el trabajo decente.

La experiencia muestra que el reajuste de las políticas laborales y sociales es costoso y tiene pocas posibilidades de éxito. Por consiguiente, lo ideal sería que los organismos utilizaran la lista de comprobación para considerar *a priori* y no *a posteriori* las repercusiones de sus políticas y programas en el empleo y el trabajo decente. El reto consiste en generar un cambio de paradigma en nuestro pensamiento, de forma que consideremos los resultados que nuestras políticas y programas pueden tener en el empleo y el trabajo decente *antes* de su formulación, a fin de minimizar los efectos adversos y de potenciar al máximo los resultados positivos. Se trata de una dificultad a la que también tuvimos que hacer frente durante el proceso de incorporación de las cuestiones de género, pero que se ha superado poco a poco, como lo demuestra el hecho de que la perspectiva de género se utiliza ahora habitualmente en la formulación de las políticas y los programas.

Formato de la *Guía Práctica* y propuestas de uso

La *Guía Práctica* se presenta en forma de cuestionario de diagnóstico destinado a detectar vínculos y posibilidades de sinergia. Su organización en secciones corresponde a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente; a cada una de ellas se ha aplicado un color

diferente para facilitar su identificación (rosa para la creación de empleo y el desarrollo empresarial; verde para la protección social; amarillo para las normas y derechos en el trabajo; y naranja para la gobernanza y el diálogo social). Los cuatro pilares no son compartimentos totalmente estancos, sino que forman parte de un enfoque integrado, por lo que hay coincidencias parciales entre ellos. El número de páginas que ocupa cada sección no es indicativo de la importancia atribuida a cada pilar del trabajo decente. En realidad, ciertos elementos, como el diálogo social y la participación de los interlocutores tripartitos en el diseño de las políticas y programas, se han tratado también en otras partes de la *Guía*. Asimismo, en las series de preguntas se insiste no sólo en las dimensiones cuantitativas del trabajo, sino también en las cualitativas, y se aplica un enfoque basado en la igualdad de género.

En su formato actual, la *Guía Práctica* constituye un documento maestro o «caja de herramientas» que cada organismo o grupo de organismos debe ampliar, profundizar y adaptar en función de los ámbitos de competencia específicos en que se aplicará. La *Guía* se ha diseñado como un conjunto de recursos flexibles, al cual se pueden ir añadiendo de forma progresiva otras herramientas pertinentes, nuevas o ya existentes, como, por ejemplo, normas internacionales y nacionales, instrumentos, conocimientos, políticas, datos, prácticas óptimas y lecciones extraídas de la experiencia. Así, puede considerarse como un documento evolutivo y de «fuente abierta», que todos los organismos interesados y sus respectivos mandantes, asociados y homólogos han de mejorar, desarrollar y ampliar de forma continuada.

Con tal fin, en el dominio de Internet de la JJE (CEB) se está construyendo un sitio web en el que se podrá consultar la última versión de la *Guía Práctica*; asimismo, se dispondrá de una plataforma interactiva que se irá mejorando continuamente para que todos los organismos puedan publicar sus herramientas y prácticas óptimas pertinentes, o instalar enlaces hacia las mismas, y entablar discusiones sobre temas que exijan una sinergia de políticas, investigación, recopilación de datos, análisis, la elaboración conjunta de nuevas herramientas y acciones conjugadas. Si bien la OIT está dispuesta a proporcionar el apoyo técnico necesario para llevar a cabo esta empresa, en última instancia incumbe a cada organismo hacer un uso eficaz de la *Guía* para incorporar sistemáticamente las preocupaciones relativas al trabajo decente en todas las dimensiones pertinentes de sus respectivos mandatos y actividades.

Destinatarios

La *Guía Práctica* tiene como fin promover la coherencia y suscitar sinergias para reforzar el papel de los organismos participantes en la JJE en la promoción del trabajo decente para todos, a través de las actividades que llevan adelante en los ámbitos mundial, regional y nacional. Por consiguiente, va dirigida al personal de los miembros de la JJE, tanto en las sedes como en el terreno. Se podrán identificar destinatarios más específicos para las futuras versiones de la *Guía*, que se adaptarán en función de las esferas de acción específicas. En la práctica, los beneficiarios indirectos de la aplicación de esta *Guía* — y de las futuras versiones adaptadas — por los organismos participantes en la JJE serán los mandantes nacionales y los grupos meta de cada una de estas instituciones, así como, en última instancia, las personas de todo el mundo que aspiran legítimamente a tener una oportunidad justa de conseguir un trabajo decente.

Aprovechamiento y desarrollo de la *Guía Práctica*: medidas futuras

El objetivo general de la *Guía Práctica* es fomentar sinergias y realzar el impacto que las actividades de los organismos miembros de la JJE tienen en materia de empleo y trabajo decente, en la perspectiva de coadyuvar al logro de un enfoque coherente en todo el sistema para la aplicación del Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005. Como parte de los esfuerzos encaminados a reformar las Naciones Unidas y alcanzar el objetivo de la unificación del sistema («*One UN*»), la Guía y su sitio web permiten también intercambiar conocimientos de forma eficiente y sistemática, definir sinergias en materia de políticas, evitar la duplicación de funciones, fomentar el diálogo normativo y centrar así la cooperación entre organismos en torno a un programa común para el desarrollo internacional. El fomento de una mayor coherencia de las políticas en el marco del asesoramiento prestado a nuestros respectivos mandantes se traducirá en una mayor eficacia general.

Toda medida que se adopte en el futuro para ampliar la *Guía Práctica* y ponerla en práctica deberá aprovechar al máximo este potencial. En ese sentido, la presente versión de la *Guía* debería considerarse un primer paso. Su aplicación en los diversos organismos dará lugar a una evaluación y un debate internos acerca de la manera en que las políticas, estrategias, programas y actividades que llevan a cabo en sus esferas temáticas sustantivas (educación, salud, desarrollo rural, comercio, etc.) inciden en los resultados en materia de empleo y trabajo decente. Ese proceso en sí mismo puede conducir a efectuar ajustes que permitan aprovechar las oportunidades que surjan para estimular sinergias y encauzar el potencial aún no explotado.

En el curso de las consultas sobre el proyecto de *Guía Práctica* que el equipo de la OIT celebró con algunos de los organismos que participan en la JJE surgieron diversas ideas sobre posibles medidas complementarias y adicionales. Las medidas futuras que se exponen a continuación están basadas en esas ideas, así como en las propuestas que figuraban en ese proyecto de la *Guía*.

- 1. Seguimiento y apreciación de la autoevaluación institucional.** La aplicación de la *Guía Práctica* por los organismos interesados arrojará luz sobre su pertinencia y utilidad, tanto reales como potenciales, y pondrá de manifiesto sus deficiencias y aspectos susceptibles de mejora. El diálogo con los organismos y las enseñanzas adquiridas en la aplicación de la *Guía* y en la evaluación de sus resultados serán decisivos para determinar qué esferas son propicias a las sinergias y la cooperación con respecto a las políticas y cuáles necesitan de más clarificaciones y actividades analíticas para sustentar la elaboración de políticas y programas. Con arreglo a la Declaración Ministerial adoptada en 2006 por el Consejo Económico y Social, la OIT ha de prestar apoyo a los demás organismos del sistema y colaborar con ellos en sus intentos por incorporar sistemáticamente en sus actividades los temas del empleo y el trabajo decente, así como en la elaboración de planes de acción de duración determinada para el período que culmina en 2015, en colaboración con todas las partes interesadas. Se espera que la *Guía* sea un instrumento útil a esos efectos.
- 2. Toma de conciencia y desarrollo de capacidades en los organismos.** Conforme las instituciones vayan tomando mayor conciencia de las relaciones existentes entre el trabajo decente y sus políticas, estrategias, programas y actividades, tal vez sea necesario impulsar el desarrollo de capacidades. El proceso de autoevaluación de los organismos sobre la base de la *Guía Práctica* es en sí mismo un proceso de creación de capacidades y generación de conocimientos sobre cuestiones relacionadas con el trabajo decente y sobre la forma en que estas cuestiones se articulan con la labor

general del sistema. Dicho proceso puede complementarse con actividades de sensibilización y capacitación del personal de los organismos interesados, tanto en sus sedes como en sus oficinas exteriores, acerca de cuestiones relacionadas con el empleo y el trabajo decente. La OIT está dispuesta a impulsar con otros organismos interesados de las Naciones Unidas un diálogo sobre políticas y la organización de seminarios para desarrollar capacidades. Muchas instituciones tal vez deseen compartir sus propios instrumentos y conocimientos útiles, incorporándose así a este proceso conjunto de capacitación.

3. **Puesta en común de los medios y recursos pertinentes.** De forma paralela y complementaria con respecto a las actividades conjuntas de desarrollo de capacidades, la puesta en común de todos los medios y recursos pertinentes en torno a las preguntas incluidas en el sitio web de la *Guía Práctica* es una etapa importante para establecer un inventario de los actuales conocimientos e instrumentos sobre políticas, determinar cuáles son las lagunas de información y detectar la necesidad de disponer de nuevos medios con vistas a la integración correcta y eficaz de los resultados en materia de empleo y trabajo decente en la labor del sistema multilateral. Los medios existentes aportados por los organismos interesados se agruparían entonces en torno a las preguntas incluidas en el sitio web de la *Guía Práctica*, al que se agregarían nuevos conocimientos y medios a medida que se plantearan nuevas cuestiones y necesidades y se colmaran las lagunas. Otro valioso resultado de esta etapa sería el aprendizaje mutuo y el intercambio efectivo de conocimientos, lo que contribuiría a evitar que en el sistema multilateral se dupliquen funciones o se derrochen esfuerzos en iniciativas que terminan por «reinventar la rueda», y a lograr sinergias entre las políticas.
4. **Elaboración conjunta de políticas y herramientas operativas.** Una de las ideas propuestas se refiere a agrupar varios organismos en torno a determinados temas que tienen relación con el empleo y el trabajo decente, con el fin de elaborar conjuntamente políticas y herramientas operativas que permitan mejorar los resultados en materia de trabajo decente de los programas y actividades que tratan de esos temas. Obviamente, ello exigiría un trabajo analítico conjunto, que luego se traduciría en la elaboración de políticas y herramientas que se incluirían y difundirían ampliamente en el sitio web de la *Guía*.

Como sugieren las preguntas de la *Guía Práctica*, hay una diversidad de herramientas y metodologías específicas que pueden utilizarse para ayudar a los países a optimizar la creación de empleo y el fomento del trabajo decente, dependiendo de la esfera concreta de aplicación o de intervención normativa: educación y desarrollo de competencias profesionales, políticas macroeconómicas o comerciales, desarrollo empresarial, protección social, buena gobernanza, diálogo social, etc. Tanto la OIT como otras organizaciones tienen posibilidades para llevar a cabo actividades de investigación y desarrollo sobre dichas herramientas específicas, y también es posible elaborar instrumentos específicos para cada organismo, en función de la demanda.

5. **Diversificación y adaptación de la *Guía Práctica* a contextos particulares.** La versión original de la *Guía* se ha concebido para ser utilizada en la evaluación preliminar de las herramientas básicas, y por ende está destinada a una amplia aplicación por cada uno de los miembros de la JJE. Ahora bien, tal vez se necesiten aplicaciones más específicas, a medida que los organismos vayan determinando los vínculos y esferas de interés más específicos, así como la pertinencia y aplicabilidad del trabajo decente en el marco de sus mandatos e intereses respectivos. A continuación se proponen algunos criterios para la preparación de versiones específicas o versiones adaptadas de la *Guía*:

- Guías prácticas específicas por sectores: destinadas principalmente a los organismos miembros de la JJE con mandato en sectores especializados.
 - Guías prácticas para grupos específicos: destinadas a grupos de organismos interesados en lograr mayores sinergias entre las políticas relativas a las esferas de acción comunes.
 - Guías prácticas centradas en los países: destinadas principalmente a los Equipos de las Naciones Unidas en el País, y a estructuras de desarrollo integrado para la cooperación internacional a nivel de los países.
 - Guías prácticas para países específicos: destinadas a los mandantes y homólogos nacionales de los organismos internacionales, en el marco de la elaboración y aplicación de estrategias y planes nacionales de desarrollo.
 - Guías prácticas temáticas: destinadas a esferas de actividad específicas que requieren una mayor comprensión y mejores resultados en materia de empleo y trabajo decente (por ejemplo, las situaciones de crisis y la reconstrucción).
- 6. Desarrollo y aplicación experimental en los países.** En el contexto de la reforma de las Naciones Unidas, proceso en el que todos los organismos del sistema procuran actuar de manera coordinada y coherente a nivel nacional, la *Guía Práctica* y sus ampliaciones podrían servir, con carácter prioritario, de marco para una programación conjunta por parte de los organismos de las Naciones Unidas en contextos nacionales específicos, y adaptarse, de forma conjunta, a las necesidades y circunstancias nacionales. Se podrían seleccionar algunos países para efectuar ensayos a fin de determinar de qué forma se podría llevar a cabo una evaluación conjunta de los efectos que las actividades del sistema de las Naciones Unidas tienen en el empleo y el trabajo decente en un país determinado. Los Equipos de las Naciones Unidas en el País podrían aunar sus esfuerzos para elaborar y poner a prueba en sus operaciones una guía centrada en el ámbito nacional. Sería particularmente interesante llevar a cabo este ejercicio en algunos de los países piloto de la iniciativa de unificación de las acciones de las Naciones Unidas («*One UN*»). Análogamente, siguiendo el proceso explicado *supra*, la *Guía* podría dar lugar a la elaboración de una herramienta para un sector o un organismo específico, la cual podría someterse a prueba en países piloto, con miras a optimizar su pertinencia con respecto a los contextos y necesidades nacionales.

Las medidas complementarias futuras respecto de la presente *Guía Práctica* que se enumeran más arriba ilustran la capacidad que tiene ésta de crear una dinámica positiva de intercambio e interacciones entre los organismos miembros de la JJE, que contribuirá a unificar el contenido del compromiso contraído con nuestros mandantes para ayudarlos a sortear las dificultades del proceso de aplicación del Documento Final de la Cumbre Mundial de 2005 y de la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social, a fin de alcanzar los objetivos internacionalmente convenidos, en particular los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Se ha propuesto establecer un grupo de trabajo integrado por los miembros interesados de la JJE, con el cometido de supervisar y coordinar las medidas expuestas más arriba y de seguir promoviendo el desarrollo de la *Guía Práctica* para que ésta alcance su pleno potencial.

Una vez que la *Guía Práctica* se haya elaborado y adaptado cabalmente, conforme a lo antes señalado, constituirá la primera propuesta metodológica de la JJE para todo el sistema con el fin de poner en práctica el compromiso contraído en la Cumbre Mundial de 2005. Además, servirá de ejemplo práctico de la forma en que una cuestión global puede incorporarse en los programas de los diferentes países. Esta iniciativa, como tal, podría reproducirse en otros ámbitos pertinentes para la totalidad del sistema multilateral, a fin

de reforzar la coherencia de las políticas del mismo y acentuar la convergencia de sus actividades. Por ende, ello aportaría enseñanzas útiles para la iniciativa a favor de una mayor coordinación del sistema de las Naciones Unidas («*One UN*»), propuesta y preconizada por el Grupo de Alto Nivel sobre la coherencia en todo el sistema de las Naciones Unidas, así como por numerosos países, en lo que atañe al desarrollo, la ayuda humanitaria y el medio ambiente.

LISTA DE COMPROBACION PARA LA AUTOEVALUACION

A

A	CREACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS	1
A1	Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo y favorable a los pobres.....	2
A2	Promoción de la productividad	3
A3	Promover un entorno macroeconómico favorable al empleo	4
A4	La inversión.....	6
A5	Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas	8
A6	Comercio y empleo.....	10
A7	Políticas sectoriales	11
A8	Desarrollo de los recursos humanos	12
A9	Tecnología y empleo	15
A10	Desarrollo económico local.....	16
A11	Políticas de mercado de trabajo	17
A12	Ingresos provenientes del empleo	19
A13	El empleo de los jóvenes	20
A14	Respuestas a las crisis	21
A15	Migraciones internacionales	23

A Creación de empleo y desarrollo de las empresas

Todos los campos de intervención de los organismos internacionales y todas las políticas, estrategias, programas y actividades que estos organismos emprenden con el fin de ayudar a los Estados Miembros a cumplir sus compromisos tienen inevitablemente una incidencia directa o indirecta en el funcionamiento del mercado de trabajo.

Independientemente de su índole o mandato, todos los organismos, por medio de sus actividades, influyen en el empleo, ya sea en lo que atañe al número y la calidad de los puestos de trabajo creados, eliminados o modificados, a la dinámica de la producción, a la organización del trabajo, tanto del sector público como del sector privado, al entorno financiero, comercial y tecnológico en el que se realiza la actividad económica correspondiente o a las condiciones laborales de los trabajadores en cuestión.

Cuando un organismo adopte una decisión sobre cuestiones como las siguientes:

- la forma de llevar a cabo una reforma de la educación o la salud;
- la puesta en marcha de un proyecto de infraestructura;
- la actuación en caso de catástrofe natural o conflicto armado;
- la introducción de nuevas tecnologías en la agricultura, la manufactura o el turismo;
- la propuesta de sistemas alternativos en materia de energía o comunicaciones;
- el asesoramiento sobre aspectos macroeconómicos;
- la adopción de medidas para reducir la pobreza;
- la promoción de la seguridad alimentaria;
- la atención de cuestiones medioambientales;
- la lucha contra el VIH/SIDA;
- la prevención de la toxicomanía y la delincuencia;
- la promoción de una política demográfica; o
- la protección de un sitio que pertenece al patrimonio histórico,

debería tomar plenamente en consideración, directa o indirectamente, los distintos aspectos del empleo y su calidad, que con frecuencia no se tienen en cuenta o se dan por supuesto. Si estos aspectos cruciales son desatendidos, el sistema internacional en su totalidad perderá una oportunidad de dar un gran salto en pos del objetivo común, a saber, el crecimiento económico, la reducción de la pobreza y la cohesión social en los Estados Miembros.

Por consiguiente, para alcanzar este objetivo común es indispensable perseguir, evaluar y medir los resultados en materia de empleo y de trabajo decente en cada esfera de la cooperación internacional y maximizar el potencial del empleo y el trabajo decente.

Para más información sobre el empleo y el Programa de Trabajo Decente, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment>

A1 Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo y favorable a los pobres

Se espera que todos los organismos internacionales, inclusive los que no se ocupan directamente de cuestiones económicas y financieras, promuevan, apoyen o al menos no obstaculicen el crecimiento económico y la autosuficiencia de los países. Ahora bien, el crecimiento económico no da necesariamente lugar a la creación de puestos de trabajo o a más oportunidades de empleo para la población en situación de pobreza o los marginados. La integración deliberada de la dimensión de crecimiento del empleo en las políticas y medidas de crecimiento económico contribuye a potenciar al máximo los beneficios para la población, así como la sostenibilidad del crecimiento económico mismo.

	SI	NO
1.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el crecimiento económico mediante sus políticas, estrategias, programas y actividades?		
1.2 ¿Considera su organismo explícitamente la incidencia de dicho crecimiento en el crecimiento del empleo?		
1.3 ¿Subrayan deliberadamente sus políticas, estrategias, programas y actividades «el crecimiento económico con alto coeficiente de empleo», es decir, un modelo de crecimiento económico que genera empleo y mejora la calidad de los puestos de trabajo (trabajo decente)?		
1.4 Al diseñar, ejecutar y evaluar dichas políticas, estrategias, programas y actividades, ¿mantiene su organismo un diálogo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores con el fin de analizar el posible efecto de esas políticas, estrategias, programas y actividades en el mundo del trabajo?		
1.5 ¿En ellas se da prioridad o atención especial a un crecimiento favorable a los pobres, es decir, a un modelo de crecimiento económico centrado en las necesidades de los pobres de las zonas urbanas y rurales?		
1.6 ¿En ellas se toman explícitamente en consideración las relaciones entre la reducción de la pobreza y la generación de empleos de calidad?		
1.7 ¿En ellas se consideran explícitamente no sólo el número sino también la calidad de los empleos creados (es decir, el nivel de ingreso, las condiciones de trabajo, la cobertura de seguridad social)?		
1.8 ¿Contribuyen las mismas a convertir el empleo en un objetivo central de las estrategias nacionales de desarrollo?		
1.9 ¿Se traduce esto en la integración de dichas políticas, estrategias, programas y actividades en los marcos comunes de desarrollo internacional (como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), el marco de asistencia a los países y los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP))?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

A nivel mundial, el crecimiento económico se ha acelerado en los últimos veinte años, con repercusiones tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Sin embargo, la creación neta de empleos ha sido bastante desalentadora. En las regiones más pobres del planeta, este crecimiento económico ni siquiera se ha notado. Pese a que se ha convertido en una de las cuestiones prioritarias de los sondeos de opinión en todo el mundo, la disponibilidad de puestos de trabajo para todos aquellos que quieren trabajar no sigue el ritmo del crecimiento económico.

Por ejemplo, aun cuando sus economías crecieron prácticamente al mismo ritmo (un aumento anual del PIB de 4 por ciento entre 1999 y 2003), la variación porcentual del número de personas empleadas correspondiente a cada punto porcentual del crecimiento del PIB fue de 0,91 en Argelia, 0,43 en Hong Kong, 1,07 en Jordania, 0,28 en Marruecos, 0,63 en Pakistán, 0,32 en Puerto Rico y 0,85 en Trinidad y Tabago.

Surge entonces la necesidad de determinar por qué el crecimiento del empleo que resulta de un aumento de un punto porcentual del crecimiento de la producción alcanza tasas tan diversas, y de encontrar la forma de aumentar el coeficiente de empleo generado por el crecimiento.

Al formularse las estrategias de reducción de la pobreza en los países, con vistas al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, se han hecho grandes esfuerzos para dotarse de herramientas que permitan definir las prioridades y acciones en el plano local y nacional. Aunque es evidente que las cuestiones relativas al empleo son fundamentales para la reducción de la pobreza, las estrategias en este campo no suelen abordar el empleo, sino que se concentran más bien en las transferencias directas y las cuestiones conexas. Es necesario que en dichas estrategias se tome en cuenta la importancia de la generación de ingresos mediante el trabajo decente como medio para poner en marcha los mecanismos de mitigación de la pobreza. Los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) y el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), y otros marcos integrados de cooperación internacional, son instrumentos que ayudan a los países a definir prioridades y planes de acción para reducir la pobreza, y que deberían ser explícitos en lo que atañe al empleo y el trabajo decente. Se ruega a quienes deseen contribuir a este proceso **que consulten el documento incluido en la dirección:**

http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

A2 Promoción de la productividad

Todos los campos de la acción internacional tienen incidencia en la productividad de los sectores económicos y sociales o en las actividades consideradas. Dado que la productividad no es necesariamente un objetivo explícito de dicha acción, por lo general el impacto de la misma en términos de aumento o disminución de la productividad pasa desapercibido. No obstante, las políticas, estrategias, programas y actividades emprendidas por los organismos internacionales en los niveles macro, meso o micro pueden diseñarse de tal manera que optimicen los resultados en materia de productividad y ejerzan un impacto positivo en el empleo del país de que se trate.

Los mandatos de algunos organismos internacionales están claramente relacionados con la productividad (por ejemplo, en ámbitos como la educación, la agricultura, la industria manufacturera, el comercio y las comunicaciones), pero en los mandatos de otros es más difícil reconocer este vínculo (como es el caso de los que se ocupan del turismo, la salud, el clima, las respuestas en caso de crisis, la delincuencia o las migraciones). Habría que considerar la forma de incluir en los mandatos de cada uno de los organismos la promoción de la productividad con una perspectiva de trabajo decente.

		SI	NO
2.1	¿Se han diseñado las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo de manera que incidan en la productividad en los campos considerados y que puedan medir dicha incidencia?		
2.2	¿Se toma en consideración en ellas explícitamente la relación entre la productividad y sus efectos potenciales o concretos sobre el crecimiento del empleo y la creación y destrucción de puestos de trabajo?		

		SI	NO
2.3	¿Se da en ellas una prioridad específica a las medidas destinadas a contrarrestar los posibles efectos perjudiciales en el empleo o las fluctuaciones de la productividad?		
2.4	¿Se trata en ellas la cuestión relativa a la forma en que se distribuyen las ganancias de la productividad, en beneficio no sólo de los empleadores sino también de los trabajadores?		
2.5	¿Se trata en ellas la cuestión relativa a la mejora de la productividad en las zonas rurales?		
2.6	¿Celebra su organismo consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores o con otros interlocutores pertinentes en lo que atañe a las consecuencias posibles de sus políticas, estrategias, programas o actividades para los grupos considerados?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



Crece la preocupación de los países por encontrar la forma de incrementar la productividad a fin de realzar su nivel de competitividad en la economía mundial. Al dar asesoramiento en materia de política de productividad, cada organismo — independientemente de su mandato y ámbito de acción — tendrá que analizar no sólo el papel de la innovación y de las opciones tecnológicas, sino también la importancia de contar con buenas relaciones laborales en el lugar de trabajo.

A3 Promover un entorno macroeconómico favorable al empleo

Un buen entorno macroeconómico y la estabilidad fiscal en los planos nacional e internacional son fundamentales para la creación de puestos de trabajo. No obstante, se ha comprobado que dichos factores no son suficientes. Las políticas, estrategias, programas y actividades de los organismos internacionales pueden contribuir, directa o indirectamente, a mejorar este entorno e incluso a garantizar que favorezca el crecimiento del empleo y el establecimiento de condiciones de trabajo decentes.

Aun cuando su organismo no brinde directamente asesoramiento en materia de políticas macroeconómicas, es muy probable que lleve a cabo diferentes actividades que pueden influir en dichas políticas o ser influidas por ellas. No cabe duda de que situaciones como los conflictos armados, las crisis económicas, el cambio climático o las migraciones — por nombrar unas cuantas — están relacionadas con el entorno macroeconómico en los planos nacional e internacional.

	Si	No
3.1 ¿Están relacionadas las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo con los aspectos macroeconómicos (políticas presupuestarias o monetarias, tasas de interés, tipos de cambio, etc.)?		
De no ser así:		
3.2 ¿Se tiene en cuenta en ellas el efecto del entorno macroeconómico sobre el empleo y el trabajo decente en su esfera de actividad?		
De ser así:		
3.3 ¿Se toman en cuenta en ellas explícitamente aspectos relativos al mercado de trabajo (fijación de salarios y precios, demanda u oferta de mano de obra, productividad, etc.)?		
En tal caso:		
3.3.1 ¿Se discuten o conciertan dichas políticas, estrategias, programas o actividades con las organizaciones de empleadores?		
3.3.2 ¿Se discuten o conciertan con las organizaciones de trabajadores?		
3.4 ¿Se ocupan de la manera en que las políticas fiscales afectan al empleo en el plano nacional?		
En tal caso:		
3.4.1 ¿Analizan la composición de los presupuestos públicos tomando en consideración el empleo?		
3.4.2 ¿Analizan los aspectos distributivos de los impuestos?		
3.4.3 ¿Fomentan la educación, la salud, la protección social o las políticas sobre el mercado de trabajo?		
3.4.4 ¿Utiliza su organismo algún instrumento para evaluar la incidencia de los aspectos fiscales en el empleo y su calidad?		
3.5 ¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se toma en consideración la forma en que la inflación afecta a la fijación de los salarios o a otras cuestiones relacionadas con el funcionamiento de los mercados de trabajo?		
En tal caso:		
3.5.1 ¿Se fijan en ellas metas compatibles con un nivel de desempleo bajo?		
3.5.2 ¿Se modifican las mismas en caso de que las tasas de desempleo crezcan en determinado momento?		
3.5.3 ¿Se incorporan en ellas enfoques diferentes a corto o largo plazo para abordar el empleo?		
3.5.4 ¿Se utilizan en ellas instrumentos para evaluar el efecto de la inflación en el empleo y su calidad?		

		SI	NO
3.6	¿En dichas políticas, estrategias, programas o actividades se toma en consideración la forma en que las tasas de interés o los tipos de cambio afectan la competitividad y el empleo?		
En tal caso:			
3.6.1	¿Se toma en consideración en ellas la forma en que el acceso al crédito afecta a las pequeñas, medianas o grandes empresas?		
3.6.2	¿Se utilizan en ellas instrumentos para evaluar el efecto de los regímenes cambiarios en el empleo y su calidad?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

A4 La inversión

La inversión es fundamental para el crecimiento económico y el desarrollo. No obstante, en los sectores, regiones y países donde se promueve la inversión se suele desaprovechar su potencial en términos de creación de empleo y de mejora de la situación en el empleo y de las condiciones de trabajo. En todos los ámbitos de actividad de la cooperación internacional, el potencial de la inversión en lo que atañe a los resultados en materia de empleo y trabajo decente puede elevarse al máximo cuando constituyen un objetivo explícito, como lo son los beneficios estrictamente económicos de la inversión.

Independientemente del mandato de cada organismo, la inversión siempre está presente, ya sea en forma de asesoramiento sobre la mejor manera de hacer inversiones en campos como la educación, la salud, la agricultura o las infraestructuras, en forma de financiación o en forma de suministro de tecnología para realizar las inversiones.

		SI	NO
4.1	¿Promueve su organismo políticas, estrategias, programas o proyectos de inversión o presta asesoramiento a países en este ámbito?		
4.2	¿En dichas políticas, estrategias, programas o actividades se tiene en cuenta alguna opción particular entre la gran variedad de ofertas tecnológicas?		
4.3	¿En ellas se toman en consideración los aspectos relacionados con la organización de la producción y sus efectos sobre los trabajadores?		
4.4	¿Se toman en consideración las repercusiones sobre la cantidad y la calidad de los empleos creados?		
4.5	¿Se favorecen en ellas los medios de inversión o de producción con alto coeficiente de empleo?		

	Si	No
4.6 ¿Realiza su organismo evaluaciones de las repercusiones en el empleo derivadas de las inversiones en infraestructuras que financia o que tiene a su cargo como organismo de ejecución (lo que comprende, pero no de manera exclusiva, la elección de tecnologías que utilizan mucha mano de obra)?		
4.7 ¿Están las estructuras de incentivos de las inversiones extranjeras directas relacionadas con el número y la calidad de los empleos creados?		
4.8 ¿Están las estructuras de incentivos de las inversiones extranjeras directas relacionadas con el perfeccionamiento profesional de la fuerza de trabajo local?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

Una parte importante de los fondos de asistencia para el desarrollo se destinan a la financiación de actividades relacionadas con la construcción como, por ejemplo, la construcción de infraestructuras (carreteras, sistemas de suministro de agua corriente, puertos, represas, aeropuertos, etc.), el mejoramiento de las condiciones de los asentamientos de bajos ingresos, la valorización de los sitios del patrimonio cultural y la construcción o rehabilitación de edificios destinados a distintos servicios, como la salud y la educación. Las diferentes formas de llevar a cabo estas actividades de construcción tienen resultados diferentes en términos de creación de empleo. Dado que las inversiones en infraestructura son un factor importante de creación de empleo y de reducción de la pobreza, es importante considerar la posibilidad de:

- emplear métodos de construcción basados en la utilización intensiva de mano de obra para crear el mayor número de empleos;
- aprovechar al máximo los recursos locales;
- ofrecer empleos y acceso a los servicios básicos a los pobres y los más necesitados;
- desarrollar las competencias técnicas locales recurriendo a contratistas locales, y
- promover el mantenimiento de los edificios y demás instalaciones por empresas locales.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/recon/eiip/>

Las estructuras de incentivos para atraer inversiones extranjeras directas suelen basarse en el monto de capital financiero ingresado al país. Hay que considerar la posibilidad de dar asesoramiento para establecer políticas que vinculen los beneficios fiscales o tributarios ofrecidos al inversor extranjero con el número de empleos creados por éste, con el nivel de los salarios para la fuerza de trabajo nacional o con el perfeccionamiento técnico ofrecido a la fuerza de trabajo local.

A5 Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas

La creación de empresas, su crecimiento y sostenibilidad son fundamentales para la generación de empleos, el funcionamiento eficiente del mercado laboral y la mejora de las condiciones de trabajo. Todas las formas de cooperación internacional inciden en la actividad económica y en el desarrollo de las empresas en las áreas de actividad beneficiarias. El clima de la inversión es un factor crucial del crecimiento de las empresas, y comprende un gran número de factores que determinan la forma de las oportunidades e incentivos que se ofrecerán para que las empresas inviertan de manera productiva, creen empleos y puedan crecer. Por lo general, un buen contexto normativo es también favorable para las pequeñas empresas, si bien hay ciertos aspectos del entorno empresarial que son particularmente importantes para las pequeñas unidades, que tienen un gran potencial de creación de empleo.

Sacar el mayor partido de las contribuciones de los organismos internacionales, con el fin de crear condiciones propicias para el desarrollo de las empresas y de una cultura empresarial dinámica en los países, es fundamental para liberar el potencial de empleo y de trabajo decente que tiene su acción.

	SI	NO
5.1 ¿Son las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo un estímulo para la promoción del desarrollo de las empresas (incluidas las explotaciones agrícolas, las empresas multinacionales, las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y los empresarios de la economía informal) en las esferas que interesan a su organismo?		
5.2 ¿Se tiene en cuenta en ellas específicamente la cantidad y la calidad de los empleos generados por el desarrollo empresarial mediante políticas adecuadas para favorecer las buenas prácticas en el lugar de trabajo?		
5.3 ¿Tienden específicamente a mejorar el entorno empresarial o a reducir el costo o las cargas reglamentarias de las operaciones comerciales (por ejemplo promoviendo el respeto de la legalidad vigente y los derechos de propiedad, incluida la propiedad intelectual y los derechos sobre la tierra, las disposiciones relativas a la solución de conflictos y el cumplimiento de los contratos)?		
5.4 ¿Refuerzan específicamente la capacidad de las empresas, en particular de las pequeñas y medianas, las cooperativas y las empresas de la economía informal, para aprovechar el surgimiento de nuevas oportunidades de mercado, incluso para la exportación?		
5.5 ¿Reconocen y prestan apoyo a los sectores, industrias o agrupaciones de empresas con alto potencial para mejorar su posición en las cadenas de valor nacionales y mundiales?		
5.6 ¿Consideran la posibilidad de adoptar medidas para corregir los posibles desequilibrios entre los trabajadores calificados y los trabajadores no calificados de los países desarrollados y de los países en desarrollo que participan en los sistemas globales de producción?		
5.7 ¿Consideran la posibilidad de adoptar medidas para corregir los posibles desequilibrios entre las unidades económicas formales y las unidades económicas informales, y entre las pequeñas y las grandes empresas en el marco de los sistemas de producción globales?		
5.8 ¿Abordan la cuestión del acceso de las pequeñas empresas a los servicios financieros?		
5.9 ¿Se centran específicamente en las empresas rurales?		
5.10 ¿Se centran específicamente en las empresas multinacionales?		
5.11 ¿Se centran específicamente en las cooperativas?		

	SI	NO
5.12 ¿Se analizan las responsabilidades medioambientales y las responsabilidades sociales de las empresas por medio de instrumentos y mecanismos de evaluación apropiados?		
5.13 ¿Se centran las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo en la formación a fin de mejorar la capacidad de los empresarios y de los trabajadores?		
5.14 ¿Se toman en consideración en ellas las necesidades específicas de las empresarias y las trabajadoras?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

En todo el mundo, la mayoría de los puestos de trabajo son creados por las pequeñas y medianas empresas. También son éstas las que permiten que las mujeres y otros grupos tradicionalmente desfavorecidos accedan en mejores condiciones a oportunidades de empleo productivo, sostenible y de calidad.

Las facilidades de acceso al crédito o a los mercados, la oferta de formación profesional o perfeccionamiento técnico y la prestación de servicios de apoyo a las empresas garantizan que los pequeños empresarios y los grupos de la economía informal operen en condiciones adecuadas.

Para más información, sírvase consultar los recursos de formación modular de la OIT sobre creación y mejora de empresas en la dirección:

http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=&p_subprog=&p_category=TOOLS

El desarrollo del sector privado se ha definido como la eliminación de barreras y la creación de capacidades para un ecosistema empresarial orientado hacia el mercado, que funciona de manera eficiente y que genera crecimiento económico.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/seed>; <http://www.itcilo.org> y <http://www.undp.org/psd-toolkit/>

A6 Comercio y empleo

El comercio internacional se ha convertido en uno de los motores del crecimiento económico y el desarrollo en un mundo que se globaliza, lo cual incide en todos los campos de la actividad productiva. Aunque sus repercusiones en el empleo y el trabajo decente son cruciales, suelen pasarse por alto u olvidarse hasta que los efectos del comercio en el empleo se ponen de manifiesto. Los resultados de la actividad comercial por lo que se refiere al empleo y el trabajo decente mejorarían enormemente si a esta dimensión se prestara una atención adecuada en una etapa temprana de la concepción de las políticas, estrategias, programas y actividades promovidas por los organismos internacionales que están directa o indirectamente relacionados con el comercio.

El comercio reviste gran interés, no sólo para los organismos que se ocupan prioritariamente de las cuestiones relacionadas con el mismo, sino para todos sin excepción, aunque en diferente medida. Cuando examine los nexos entre el comercio y el empleo, cada organismo debería reflexionar sobre la manera de optimizar el aprovechamiento de las ventajas derivadas del comercio en lo que atañe al empleo y al trabajo decente en su ámbito de actividad respectivo.

	SI	NO
6.1 ¿Están las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo relacionadas con el comercio internacional, ejercen influencia en éste o son afectadas por el mismo?		
6.2 ¿Ha analizado su organismo de qué manera sus programas y el asesoramiento sobre políticas que presta con relación al comercio inciden en el empleo y el mercado de trabajo?		
6.3 ¿Son la deslocalización y la relocalización de empresas y de empleos temas que preocupan a su organismo?		
6.4 ¿Dispone su organismo de instrumentos o métodos para evaluar el efecto que los cambios de los regímenes comerciales tienen en la creación o la destrucción de empleos y en la calidad de los mismos, incluso en el marco de las cadenas de valor?		
6.5 ¿Dispone su organismo de instrumentos o métodos para evaluar el efecto que la liberalización del comercio tiene ya sea en sectores específicos de la actividad económica o en sectores que le interesan directamente?		
6.6 ¿Dispone su organismo de instrumentos o métodos para evaluar el efecto que la liberalización del comercio tiene en diferentes categorías de trabajadores, como las mujeres, los agricultores y los obreros agrícolas, los trabajadores de las zonas francas industriales, los trabajadores calificados o sin calificaciones, los trabajadores ocasionales o los trabajadores del sector informal, etc.?		
6.7 ¿Se relacionan las actividades de su organismo, directa o indirectamente, con la promoción del comercio ético o justo?		
6.8 De ser así, ¿evalúa su organismo los efectos que el apoyo a esas categorías de comercio tienen sobre el empleo?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

A menudo, se ha argumentado que el aumento de la competencia fruto de la liberalización del comercio redundaría en un aumento de la economía informal. En realidad, la bibliografía y los datos empíricos disponibles en la materia parecen indicar que su efecto en la economía informal puede ser tanto positivo como negativo.

Es necesario realizar con carácter prioritario una investigación que permita determinar las condiciones en las cuales la liberalización del comercio permitirá crear nuevos empleos para los trabajadores asalariados y abrir nuevas oportunidades comerciales para los trabajadores independientes en los mercados orientados a la exportación, lo que reducirá la economía informal.

Para más información, sírvase consultar la dirección:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/eddy.pdf>

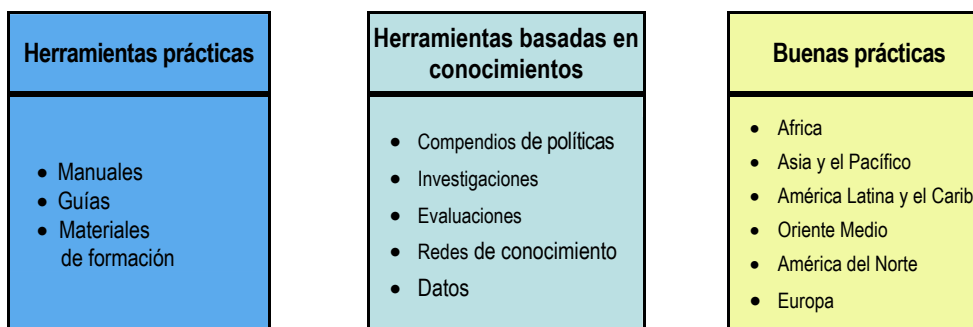
La coherencia entre las políticas de empleo y de comercio es fundamental para ayudar a los trabajadores y los mercados de trabajo a adaptarse a la evolución de las pautas del comercio mundial. Para ello, es necesario disponer de informaciones e indicadores fiables que los países más pobres puedan utilizar para planificar políticas sociales y de empleo que maximicen los beneficios del comercio y faciliten el acceso de los más vulnerables a empleos decentes. Un estudio conjunto OMC/OIT realizado recientemente subraya la necesidad de contar con políticas que faciliten la transición consecuente con la reforma del comercio, que den seguridad y garantías contra la pérdida del empleo y que favorezcan la redistribución de los beneficios del comercio, y también con políticas especiales que promuevan la educación como medio de reducir las desigualdades.

Para más información, sírvase consultar la dirección:
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A7 Políticas sectoriales

Los logros de la cooperación internacional en materia de empleo y trabajo decente son particularmente visibles, concretos y precisos en sectores específicos de la actividad económica. Ahora bien, dado que la mayoría de los organismos internacionales trabaja en sectores específicos, las repercusiones de sus políticas, estrategias, programas y actividades son esenciales para desarrollar al máximo el potencial de dichos sectores en cuanto a la generación de empleo y a la calidad de los puestos de trabajo. Incluso los organismos que no están relacionados con un sector determinado tienen por lo general algún tipo de vínculos indirectos. De ahí que sea necesario reflexionar sobre la forma en que estos vínculos pueden reforzar el empleo y el trabajo decente.

		SI	NO
7.1	¿Se centran las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo en un sector específico de la actividad económica?		
7.2	¿Apuntan explícitamente al potencial de creación de empleo del sector?		
7.3	¿Se han tenido en cuenta explícitamente en ellas los efectos que los cambios tecnológicos ocurridos en el sector tienen en el empleo y su calidad?		
7.4	¿Se basan en la complementariedad entre diferentes sectores — como la agricultura y los sectores no agrícolas — para proponer mecanismos de valor añadido?		
7.5	¿Se toman en cuenta en ellas específicamente las condiciones de trabajo (no sólo los salarios, sino también la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad en el empleo y el derecho de sindicación y de negociación colectiva) desde un punto de vista sectorial?		



Una de las modalidades corrientes del cambio estructural ha sido el éxodo desde el sector agrícola hacia el sector industrial, es decir «la industrialización». Ahora bien, las estadísticas recientes de un cierto número de países ponen de manifiesto una disminución del empleo agrícola y un aumento del empleo no en el sector industrial, sino en el sector de los servicios; por consiguiente, mientras que el crecimiento de la producción se registra en el sector manufacturero, el crecimiento del empleo se observa en el sector de los servicios.

Sería interesante analizar si el crecimiento de la producción industrial obedece al incremento de la productividad o al aumento del empleo, y determinar cuáles son los tipos de empleo que se están creando en el sector de los servicios. El empleo en el sector de los servicios abarca todas las categorías en que se han focalizado las iniciativas sobre trabajo decente, desde los vendedores ambulantes y el personal de los servicios de la economía informal hasta el turismo, la educación, la salud y los servicios financieros.

El volumen de recursos que un país gasta en el sector de la construcción está estrechamente relacionado con sus ingresos. Sin embargo, la distribución del empleo en el sector se organiza prácticamente de manera opuesta: mientras que las tres cuartas partes de la construcción se realiza en los países desarrollados, las tres cuartas partes de los empleos de la construcción se encuentran en los países en desarrollo. La cifra exacta es mucho más elevada, dado que muchos trabajadores de la construcción en los países en desarrollo están empleados en el sector informal y, por tanto, no figuran en las estadísticas oficiales. En estos países, el sector de la construcción tiene un mayor potencial de generación de empleo, lo que suele obedecer a las diferencias en materia de tecnología. El desafío consiste en aumentar la producción y el empleo en el sector, por ejemplo, mediante la creación de asociaciones público-privadas y la elección de tecnologías apropiadas.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/recon/eiip/> y
<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/constr/emp.htm>

A8 Desarrollo de los recursos humanos

Todos los organismos internacionales, independientemente de su naturaleza, se ocupan de los recursos humanos y la formación como parte de su mandato. Si bien la necesidad de disponer de las competencias laborales necesarias para afrontar la transformación de las modalidades de trabajo y los efectos de la globalización está siempre presente en el debate internacional, es importante subrayar que todas las actividades que lleva a cabo un organismo en nombre de los Estados Miembros o en su apoyo presuponen contar con recursos humanos calificados. La calificación laboral está claramente relacionada con la productividad, así como con el empleo y el trabajo decente. Hoy en día, poseer una fuerza de trabajo adecuada y adaptable reviste suma importancia, en todos los ámbitos y todos los niveles de calificación. Por lo tanto, la necesidad de asegurar la educación básica para todos está estrechamente relacionada con las necesidades del mercado de trabajo, y también lo está la necesidad de impartir formación especial a los grupos vulnerables, a fin de que puedan participar en el mundo del trabajo. Si bien es cierto que uno de los objetivos de la educación es la formación de una fuerza de trabajo, no debe olvidarse que también es un factor determinante de los futuros resultados por lo que se refiere a los medios de vida, al nivel de pobreza y al éxito social en el plano individual o nacional y que, por consiguiente, la educación está estrechamente relacionada con el empleo y el trabajo decente.

	SI	NO
8.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el acceso a la educación?		
De ser así:		
8.2 ¿Promueve el acceso a la educación primaria universal?		
8.3 ¿Promueve el acceso a la educación secundaria y técnica?		
8.4 ¿Promueve el acceso a la educación superior?		
8.5 ¿Promueve el acceso a la formación profesional?		
8.6 ¿Promueve el acceso a la educación especializada para grupos específicos?		
8.7 ¿Relaciona su organismo estas actividades promocionales con la eliminación del trabajo infantil o con el incremento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo?		
8.8 ¿Relaciona su organismo estas actividades promocionales con las oportunidades del mercado de trabajo?		
8.9 ¿En las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo destinadas a promover la educación universal se tiene en cuenta específicamente el apoyo necesario en materia de trabajo decente, por ejemplo...		
8.9.1 ... apoyando los derechos de los docentes?		
8.9.2 ... promoviendo las condiciones favorables a una educación de calidad?		
8.9.3 ... promoviendo el trabajo decente para los padres de familias pobres, de modo que puedan mandar a sus hijos a la escuela?		
8.10 ¿Lleva a cabo su organismo, en su ámbito de acción, directa o indirectamente, actividades que facilitan el perfeccionamiento profesional de sus beneficiarios de modo que puedan responder a la demanda del mercado de trabajo?		
De ser así:		
8.11 ¿Facilita su organismo informaciones y orientaciones sobre las carreras a fin de preparar mejor a los estudiantes para el mundo del trabajo, incluido el empleo independiente?		
8.12 ¿Participan activamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el diseño y la ejecución de programas de formación?		
8.13 ¿Influyen los profesores y los instructores en los contenidos de las políticas o programas a fin de promover el empleo y el trabajo decente?		
8.14 ¿Existen políticas, estrategias y programas o actividades específicas destinadas a promover el aprendizaje permanente y la empleabilidad?		
8.15 ¿Se orientan especialmente las políticas, estrategias, programas o actividades en materia de educación y formación a los grupos desfavorecidos o marginados (trabajadores del sector informal, población rural, incluidas las trabajadoras pobres de las zonas rurales, personas de mayor edad y personas con discapacidad), al objeto de aumentar su empleabilidad y su capacidad de obtener ingresos?		

	Si	No
8.16 Aun en el caso de que su organismo no tenga una participación directa en materia de educación o formación, ¿lleva a cabo actividades que pueden asimilarse a la formación para el trabajo, mediante terceras partes o entidades privadas?		
8.17 En tal caso, ¿toma en consideración su organismo las repercusiones de tales actividades en términos de la empleabilidad futura de los beneficiarios?		

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos

Buenas prácticas

- Africa
- Asia y el Pacífico
- América Latina y el Caribe
- Oriente Medio
- América del Norte
- Europa



Para cumplir el Objetivo de Desarrollo del Milenio núm. 2 relativo a la educación primaria universal es necesario:

- Invertir no sólo en los estudiantes, sino también en profesores calificados y motivados, y apoyar sus derechos de sindicación y negociación colectiva. La medida en que los representantes de los docentes hacen oír su voz suele ser un factor decisivo del éxito de las reformas educativas. La proporción de docentes con respecto a los alumnos y el nivel de calificaciones de los primeros, su motivación y su sentido de la responsabilidad profesional figuran entre los principales indicadores de calidad.
- Crear trabajo decente para los padres. El ingreso familiar y el trabajo decente de los adultos determinan la decisión de los padres de matricular y mantener a sus hijos en la escuela.



El diseño de programas de formación y capacitación profesional debería llevarse a cabo en estrecha colaboración con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, pues son ellos quienes mejor conocen la demanda del mercado de trabajo.



Una manera importante de fomentar la participación en la enseñanza y la formación oficiales consiste en reconocer el aprendizaje (no institucional o informal) y las experiencias anteriores (aprendizaje no institucional). Paralelamente, el reconocimiento del aprendizaje anterior también puede favorecer la empleabilidad, la movilidad laboral y las perspectivas de carrera. Es importante, en consulta con los interlocutores sociales y sirviéndose de un marco nacional de calificaciones, promover un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las calificaciones adquiridas, ya sea mediante un aprendizaje u otras experiencias anteriores, independientemente de los países donde se hayan obtenido dichas calificaciones y de su carácter oficial o informal.

Para más información, sírvase consultar la dirección:
<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recogn/index.htm>



La formación basada en la adquisición de competencias laborales supone que una persona puede aprender a desempeñarse en una situación de trabajo real. Esto se puede lograr no sólo mediante la enseñanza académica, sino principalmente mediante la práctica en el lugar de trabajo. Es fundamental desarrollar tanto las competencias básicas como las avanzadas, dado que los requisitos de los mercados laborales cambian muy rápidamente. Por ejemplo, las habilidades informáticas son cada vez más importantes. Ahora bien, dado que la brecha digital se ha ido ensanchando, ciertos grupos de la población no tienen acceso ni a Internet, ni a las tecnologías modernas de la comunicación y la información, ni tampoco a las calificaciones indispensables relacionadas con la informática.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm>

A9 Tecnología y empleo

Sin lugar a dudas, la tecnología está estrechamente vinculada al empleo, pero también se relaciona cada vez más con muchas otras esferas de interés. La salud, las actividades culturales, los servicios postales, los bancos, las comunicaciones, el turismo y muchos otros sectores han sido profundamente afectados por los cambios tecnológicos, la mayoría de los cuales tienen repercusiones considerables en el empleo. En todas las actividades debería reflejarse la gran variedad de combinaciones tecnológicas disponibles y tomarse en consideración la forma en que el empleo y el trabajo decente pueden realizarse para convertir la revolución tecnológica en una ventaja, evitando así la exclusión en los Estados Miembros, causa de pobreza y de descontento social. Por ejemplo, cada vez que se introduce un cambio tecnológico en una aeronave o una embarcación, o se emprende una reforma de la economía o la salud, o se adoptan medidas para afrontar el cambio climático o abaratar los medicamentos, se ponen en juego cuestiones relacionadas con el empleo.

		SI	NO
9.1	¿Promueve su organismo políticas o cambios tecnológicos (en ámbitos como las tecnologías de la información y de la comunicación, la agricultura, las tecnologías tradicionales, etc.), y ofrece a los Estados asesoramiento al respecto?		
	De ser así:		
9.2	¿Respaldan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo la innovación y su divulgación como medio de crear empleos de calidad?		
9.3	¿En dichas políticas, estrategias, programas o actividades se prevé o se mide el efecto que tendrán en el empleo en las áreas de su competencia?		
9.4	¿Se integran aspectos tecnológicos en las políticas a favor de los pobres de las zonas rurales y urbanas?		
9.5	Al determinar cuál es la mejor manera de incorporar las nuevas tecnologías, ¿toma en cuenta su organismo las repercusiones que éstas tendrán en términos de creación de empleos y de calidad de los empleos creados o destruidos?		
9.6	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se toman en consideración en particular la necesidad de formar a los trabajadores en las nuevas tecnologías y las cuestiones de empleo conexas?		
9.7	¿Se incluyen actividades especiales sobre la mejor manera de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación con el fin de mejorar el acceso a la formación para las mujeres, los jóvenes y las comunidades rurales?		



A10 Desarrollo económico local

Los organismos internacionales no se ocupan únicamente de cuestiones de ámbito nacional o mundial. Ha quedado demostrado una y otra vez que las cuestiones locales también cuentan y son determinantes para garantizar la buena gobernanza de los sistemas globales. Por lo tanto, la necesidad de abordar las políticas globales — independientemente de su índole — es sumamente importante y también debería considerarse, desde distintas perspectivas, como un medio de reforzar el empleo y el trabajo decente.

	SI	NO
10.1 ¿Promueve su organismo el desarrollo económico y social en el plano local (ciudad, municipio o comuna) en ámbitos relacionados con su mandato, o participa en dicho desarrollo?		
De ser así, ¿en las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo está previsto (aun que no forme parte de su mandato)...		
10.2 ... generar empleos e ingresos en el plano local?		
10.3 ... promover la protección social y la seguridad de los ingresos?		
10.4 ... concentrarse en los pobres y los grupos vulnerables?		
10.5 ... hacer participar a los gobiernos locales en su ejecución?		
10.6 ... hacer participar a las organizaciones locales de trabajadores en su ejecución?		
10.7 ... hacer participar a las organizaciones locales de empleadores en su ejecución?		
10.8 ... promover un proceso de desarrollo participativo, incluso por medio de asociaciones público-privadas?		
10.9 ... producir o utilizar en el plano local un volumen suficiente de datos útiles que faciliten la ejecución?		
10.10 ¿Despliega su organismo esfuerzos específicos con miras a vincular la acción local con oportunidades globales?		
10.11 ¿Ha determinado su organismo si existen en el plano subnacional políticas en materia de desarrollo empresarial y factores jurídicos o normativos que incidan en el desarrollo económico local?		

Herramientas prácticas	Herramientas basadas en conocimientos	Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



La globalización ha tendido a ensanchar la brecha que existe entre los pueblos y las regiones con capacidad para competir y los que carecen del potencial necesario para hacerlo. Las repercusiones de la liberalización del mercado y la evolución de la relación de intercambio ponen en dificultad a muchas industrias locales o tradicionales. Sin embargo, la creciente importancia de las microempresas y pequeñas empresas, la tendencia a la descentralización y la demanda de un mayor apoyo gubernamental en todos los planos ponen de relieve el potencial de las estrategias de desarrollo basadas en áreas específicas. Es preciso tomar en cuenta la doble tendencia a la globalización y la localización. El Programa de Desarrollo Económico Local de la OIT, que promueve las capacidades de las regiones y las ventajas comparativas locales dentro del contexto global, se concentra en un proceso de desarrollo participativo que abarca a todos los interlocutores sociales y que fomenta la creación de empleos en el plano local, la obtención de fondos destinados a inversiones privadas y públicas, la creación de condiciones de trabajo decente, la formulación de medidas de protección social y la movilización para hacer frente a situaciones de crisis.

Todo esto interesa en particular al sector de la construcción, donde las autoridades locales ejercen una influencia considerable, por ejemplo, mediante políticas que reglamentan las prácticas locales de construcción y los contratos públicos. Diferentes programas de la OIT realizan actividades de cooperación técnica destinadas a impulsar este proceso. Muchos otros organismos internacionales se están esforzando cada vez más por dar prioridad a la acción local, en especial en ciertas zonas rurales o urbanas.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/local.htm> y
http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=L

A11 Políticas de mercado de trabajo

El desempleo y la inseguridad en el empleo afectan a una amplia gama de actividades humanas, y constituyen no sólo un factor de inestabilidad y de carencias a nivel de los países, sino también una pesada carga para las personas. Por consiguiente, la necesidad de abordar estos aspectos y otros conexos figura entre las prioridades de los programas de muchos organismos internacionales, que reciben solicitudes urgentes de sus Estados Miembros. De hecho, para todo el sistema internacional es imprescindible contar con políticas sólidas y un asesoramiento bien estructurado. La verdadera dificultad se refiere a coordinar estos instrumentos a fin de generar empleos e incrementar su calidad.

	SI	NO
11.1 ¿Están el mandato o las actividades de su organismo relacionados, directa o indirectamente, con las políticas de mercado de trabajo en el plano nacional o local?		
De ser así, ¿su organismo...		
11.2 ... produce datos empíricos que demuestran la existencia de relaciones causales entre, por una parte, su mandato y sus actividades y, por otra parte, la creación de empleo y su calidad?		

	SI	NO
11.3 ... facilita asesoramiento o financiación en materia de políticas activas de mercado de trabajo (como la creación de empleos en el sector público, los servicios del empleo, la formación de los trabajadores desplazados, inclusive en las zonas rurales, los incentivos para las pequeñas empresas, los incentivos a las empresas en general para que contraten trabajadores, etc.)?		
11.4 ... facilita asesoramiento o financiación en materia de políticas pasivas de mercado de trabajo (como el seguro de desempleo y las transferencias directas a los trabajadores desempleados y sus familias)?		
11.5 ... recurre a instrumentos y buenas prácticas existentes en materia de políticas de mercado de trabajo, activas o pasivas?		
11.6 ... mantiene consultas sobre esta cuestión con interlocutores que no sean gobiernos nacionales o locales?		
11.7 ... hace participar a las empresas y los sindicatos?		
11.8 ... mide las repercusiones de las políticas laborales aplicadas?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



Para escalar la curva del progreso, los países en desarrollo, situados a menudo en entornos inestables que frenan su avance, tienen que encontrar formas de estabilizar y estructurar progresivamente sus mercados de trabajo, en vez de desestabilizarlos, hacerlos más flexibles y acentuar su carácter informal. La estabilización del mercado de trabajo — acorde con las metas de productividad — implica la introducción de normas y políticas de mercado de trabajo. Sin un apoyo institucional, históricamente no habría sido posible establecer relaciones de empleo productivas y más estables y seguras para la mayor parte de la población de los países desarrollados. El hecho de que el empleo de los sectores público y privado esté inserto en una red de instituciones del mercado de trabajo, como las prestaciones por desempleo, los servicios de reinserción en el empleo y los programas de formación, es una condición necesaria para asegurar la gestión del cambio, tal como se prevé en el Programa Global de Empleo. Esta inserción institucional del empleo es también una condición previa del trabajo decente, que el sector privado sólo puede lograr con el apoyo de las instituciones del mercado de trabajo.

A12 Ingresos provenientes del empleo

Los salarios y los ingresos influyen en las políticas económicas y sociales, y revisten interés para la mayoría de los ámbitos de que se ocupa el sistema internacional. Poder asegurar un buen nivel de remuneración para los asalariados y un buen nivel de ingresos para los trabajadores independientes de las zonas rurales y urbanas es crucial por motivos económicos, sociales y de equidad, y resulta esencial para la legitimidad y la sostenibilidad a largo plazo de las políticas aplicadas. Toda reforma o proyecto, cualquiera sea la esfera de la actividad humana considerada, se relaciona en última instancia con los salarios y los ingresos de los trabajadores. Sin su participación y su respaldo, todo intento por cambiar las condiciones vigentes fracasaría inevitablemente.

	SI	NO
12.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, la obtención de salarios justos e ingresos justos provenientes del trabajo, incluido el trabajo en el sector de la economía informal y en las zonas rurales?		
12.2 ¿Se remiten las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo a la legislación en materia de salario mínimo?		
12.3 ¿Hace su organismo participar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates sobre salarios o ingresos provenientes del trabajo?		
12.4 ¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se incluyen o se tienen en cuenta los ingresos mínimos para los trabajadores de la economía informal y los trabajadores independientes?		
12.5 ¿Se promueve en ellas la protección de la igualdad de remuneración en las actividades realizadas por su propio organismo?		
12.6 ¿Se promueve en ellas la negociación colectiva en el marco de las relaciones con contrapartes?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

Dado que representan no sólo un costo para los empleadores, sino también un medio para mejorar la productividad, los salarios suelen influir en las estrategias de competitividad de las empresas; por otra parte, para los trabajadores representan la fuente principal de ingresos. La aplicación de niveles de salarios diferenciados injustamente puede ser una de las principales causas de discriminación en el empleo entre hombres y mujeres, entre trabajadores de edad avanzada y trabajadores jóvenes, y entre trabajadores del sector público y del sector privado, por citar unos pocos ejemplos. Los ingresos y los salarios provenientes del trabajo también desempeñan un papel fundamental respecto de las políticas de ingresos y gasto del Estado y, de manera más general, de la política macroeconómica, debido a su relación con la demanda, la inflación, el empleo y la pobreza. Para abordar algunas de estas cuestiones, la OIT ha diseñado herramientas aplicables a las remuneraciones bajas y a la fijación de salarios mínimos, la negociación colectiva, los costos laborales, la discriminación salarial, la fijación de los salarios del sector público, los sistemas de salarios, etc. El tema de los salarios ha sido objeto de varias normas internacionales del trabajo de la OIT, relativas a los salarios mínimos, la discriminación salarial y la protección salarial, entre otros aspectos. **Para más información, sírvase consultar la dirección:**

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

A13 El empleo de los jóvenes

El sistema internacional en su totalidad reconoce que los jóvenes de las zonas rurales y urbanas son especialmente vulnerables, en particular por lo que se refiere al empleo. En consecuencia, el desempleo de los jóvenes se ha convertido en la causa de muchos de los problemas de la sociedad moderna. Es fundamental, pues, que todos los actores del desarrollo se doten de una metodología integrada para abordar el desempleo de los jóvenes. Establecer sistemas de enseñanza eficaces, mejorar la atención de la salud, reducir los riesgos inherentes al VIH/SIDA, la toxicomanía o la delincuencia, y asegurar una transición armoniosa de la escuela al trabajo, así como el buen funcionamiento de los mercados laborales, son ejemplos de las posibles vías de acción para fomentar el empleo de los jóvenes. Es entre éstos donde se encuentra la mayor capacidad de innovación, el mayor potencial de desarrollo de las tecnologías y las comunicaciones y la mayor adaptabilidad a los nuevos procesos económicos, como la globalización. Por consiguiente, es capital prestar una atención prioritaria a los jóvenes, a fin de lograr mejoras inmediatas en materia social y económica, e invertir recursos para asegurar un crecimiento sostenido, la cohesión social y un desarrollo sostenible.

	SI	NO
13.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el empleo de mujeres y hombres jóvenes de zonas urbanas y rurales, en su esfera de actividades (por ejemplo, mediante la formación profesional, el fomento del espíritu de iniciativa, los servicios de desarrollo empresarial, la microfinanciación o los servicios del mercado de trabajo)?		
13.2 ¿Afectan las actividades de su organismo, en alguna medida, al empleo de los jóvenes?		
13.3 ¿Evalúa su organismo el impacto de sus actividades relativas al empleo de los jóvenes?		
13.4 En el marco de sus actividades relativas a los problemas sociales — por ejemplo, la toxicomanía y la delincuencia, el VIH/SIDA, el analfabetismo y las políticas demográficas — ¿presta su organismo una atención específica a la creación de puestos de trabajo para las mujeres y hombres jóvenes?		
13.5 ¿Comprenden los programas de educación y formación disposiciones sobre materias específicas, como la orientación profesional, los servicios de empleo y las oportunidades de colocación, destinadas a ayudar a las mujeres y hombres jóvenes a efectuar su transición de la escuela al trabajo?		
13.6 ¿Hace participar su organismo activamente a los jóvenes en la determinación de sus necesidades?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

Muchos jóvenes reciben formación en campos para los cuales hay poca o ninguna demanda, o son desfavorecidos respecto de las competencias laborales básicas que requiere el mercado de trabajo actual.

Para evitar el problema del alto desempleo entre los jóvenes con formación hay que:

- hacer participar a los empleadores en la determinación de las competencias laborales necesarias e impartir formación a los jóvenes en las empresas;
- dar prioridad a las competencias básicas necesarias para la vida laboral (como el trabajo en equipo, la solución de problemas y las aptitudes para adquirir y aplicar nuevas informaciones), así como a las capacidades empresariales;
- mejorar los servicios de orientación, asesoramiento y empleo;
- promover el aprendizaje continuo.

En muchos países, las mujeres jóvenes obtienen mejores resultados académicos que los hombres jóvenes y, sin embargo, siguen teniendo más dificultades que éstos para ingresar y mantenerse en el mercado de trabajo.

Las políticas y los programas destinados a promover el empleo de los jóvenes deben tener en cuenta la discriminación basada en el género. Las mujeres jóvenes pertenecientes a grupos étnicos minoritarios o que tienen discapacidades afrontan las mayores discriminaciones y son las más desfavorecidas.

Incluso si tienen buenas calificaciones académicas, las mujeres y los hombres jóvenes tal vez sigan tropezando con dificultades para encontrar un empleo por carecer de experiencia laboral. Los empleadores suelen señalar que la experiencia de trabajo es la cualidad más importante que buscan en los candidatos.

Es necesario buscar mecanismos que permitan combinar la educación escolar con la formación basada en el trabajo y el aprendizaje. Ha quedado demostrada la eficacia de un sistema dual, en cuyo diseño y aplicación participan las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

A14 Respuestas a las crisis

En una situación de crisis, la coordinación de esfuerzos no sólo es deseable sino necesaria. En tales casos, los organismos de asistencia no pueden darse el lujo de desperdiciar recursos y tiempo en largas discusiones y planes complicados. Lo esencial es estar preparado. Cuando estalla un conflicto armado o se produce una catástrofe natural son muchos los elementos en juego, pero lo más importante es que hay vidas que deben ser salvadas. En realidad, además de la adopción de medidas urgentes, también es importante encontrar soluciones sostenibles. El empleo es un elemento esencial a este respecto. ¿Cómo asegurar la vuelta a la normalidad? ¿Cómo enfrentar las pérdidas de vidas humanas y las pérdidas económicas? ¿Cómo reconstruir la infraestructura, las vidas, las redes sociales, las familias, los servicios públicos, las instituciones sociales, etc.? Para movilizarse y afrontar las crisis, es fundamental adoptar un enfoque transversal, que debería incluir entre sus componentes al empleo y el trabajo decente.

		SI	NO
14.1	Al responder a una situación de crisis, ya sea un conflicto armado, una catástrofe natural, una crisis económica o financiera o una difícil transición sociopolítica, ¿suele considerar su organismo que la creación de empleo es una preocupación inmediata y esencial?		
14.2	¿Considera su organismo que la creación de empleo forma parte integrante de la ayuda humanitaria inmediata?		

	SI	NO
14.3 ¿Considera su organismo que la creación de empleo y la generación de ingresos forman parte de la respuesta de reconstrucción después de las crisis?		
14.4 En los esfuerzos de reconstrucción después de una crisis, ¿concede su organismo prioridad a las tecnologías con gran intensidad de mano de obra?		
14.5 ¿Ha considerado su organismo la posibilidad de adoptar medidas preventivas en materia de empleo que se aplicarán en las crisis futuras?		

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos

Buenas prácticas

- África
- Asia y el Pacífico
- América Latina y el Caribe
- Oriente Medio
- América del Norte
- Europa

Cuando se desata una crisis, la atención se centra normalmente en las etapas humanitarias y de socorro de la intervención. La reposición de los empleos perdidos o la reconstrucción de los medios de sustento luego de la crisis reciben generalmente mucha menos atención. El crecimiento del empleo suele considerarse sólo en una etapa posterior de la reconstrucción.

El tomar en cuenta los problemas de empleo al mismo tiempo que la ayuda humanitaria permite ocuparse inmediatamente de la población que quizás ha perdido su empleo y su fuente de ingresos o que — como es el caso de los soldados desmovilizados, las viudas y los refugiados — puede verse confrontada por primera vez a la necesidad de encontrar actividades generadoras de ingresos.

Quando las crisis provocan desempleo masivo, miseria y depresión económica, las obras públicas que emplean mucha mano de obra son particularmente importantes para generar poder adquisitivo y suscitar perspectivas y actitudes positivas.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/crisis>

Quando se responde a una crisis, se plantea siempre la necesidad urgente de constituir asociaciones productivas con los actores interesados, que proceden de todos los sectores de la comunidad internacional.

La OIT se ha dotado de una estrategia especial para la movilización en caso de crisis, que consiste en lograr la creación de empleos decentes en las zonas damnificadas, potenciando las sinergias, la eficacia en función de los costos, la legitimidad, la captación de recursos, y una mayor influencia en los programas, por medio de los empleadores y los trabajadores y sus organizaciones respectivas, en su calidad de interlocutores sociales.

La necesidad de que todo el sistema de las Naciones Unidas disponga de una política sobre las dimensiones sociales y económicas del periodo posterior a las crisis ha llevado recientemente a varios organismos a elaborar un marco de trabajo destinado a estimular el empleo y la generación de ingresos en dicho periodo. Por ejemplo, luego de los conflictos armados se pueden distinguir claramente tres etapas: recuperación inicial, transición y desarrollo. Las tres tienen consecuencias diferentes y forman parte del proceso de construcción de la paz. Mientras que la primera etapa está centrada en la alimentación, la salud, la seguridad personal, las transferencias de dinero en efectivo, la asistencia psicosocial y la aplicación de las normas fundamentales del trabajo, la segunda abarca otros aspectos de la reconstrucción más sustentados en los esfuerzos de la comunidad, como la microfinanciación, la formación, la producción de alimentos y los servicios de empleo. Por último, en la etapa de desarrollo pasan a primer plano todos los aspectos del trabajo decente.

A15 Migraciones internacionales

Las migraciones internacionales motivadas por la búsqueda de un empleo, el deseo de seguir una formación vocacional o la aspiración a mejores condiciones de vida se han convertido en uno de los temas más controvertidos de la agenda internacional, que guarda relación prácticamente con todas las esferas del debate internacional. Dado que la brecha entre las personas acomodadas y los desposeídos se va ensanchando, tanto entre los países como dentro de los mismos, es natural que las migraciones aparezcan como una válvula de escape. Más importante aún, el desarrollo de las comunicaciones ha hecho que las diferencias entre estos grupos sean muy notorias.

Surge así la necesidad de adoptar un enfoque integrado como medio para impulsar soluciones tanto en los países de origen como en los países de destino y evitar las peores formas de trata de seres humanos y otros peligros. Este enfoque podría llevarse a la práctica mediante un examen minucioso del mandato de cada organización y la formulación de medidas que podrían aplicarse para potenciar las ventajas y reducir al mínimo las desventajas de las migraciones por lo que se refiere al empleo y su calidad. La necesidad de encontrar trabajo no es la única causa de las migraciones. De hecho, se trata de un fenómeno muy complejo que puede tener su origen en la demografía, la religión, la cultura, la política y la guerra, entre otros factores. Sin embargo, cualquiera sea la causa, todos los tipos de migración tienen una característica común: la necesidad de proteger los medios de vida de los trabajadores migrantes mediante el empleo.

	Si	No
15.1 ¿Se ve su organismo confrontado, directa o indirectamente, a cuestiones relacionadas con las migraciones en el marco de su mandato?		
15.2 ¿Están las actividades corrientes de su organismo relacionadas con la situación de los migrantes laborales, ya sea como trabajadores o como beneficiarios?		
15.3 ¿Promueve su organismo la reglamentación de las migraciones laborales?		
15.4 ¿Promueve su organismo la integración de los trabajadores migrantes en los lugares de trabajo y las sociedades donde viven y trabajan?		
15.5 En los países de destino, ¿promueven las actividades de su organismo la no discriminación de los trabajadores migrantes?		
15.6 En los países de origen, ¿se han abordado en las actividades de su organismo las repercusiones negativas que las migraciones tienen en el desarrollo, como, por ejemplo, la fuga de cerebros?		
15.7 En los países de origen, ¿están las actividades de su organismo orientadas a maximizar los efectos positivos de las migraciones, por ejemplo, mediante la utilización productiva de las remesas y las competencias laborales adquiridas?		
15.8 ¿Ha ayudado su organismo a algún país a evaluar de manera realista sus necesidades en materia de trabajadores migrantes, por ejemplo, mediante proyecciones demográficas, económicas o del mercado de trabajo?		
15.9 ¿Ha utilizado su organismo algún marco o instrumento normativo (como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), o la Convención Internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares) al formular medidas destinadas a optimizar el impacto de las migraciones laborales en el empleo y el desarrollo, y proteger a los trabajadores migrantes?		
15.10 ¿Ha formulado su organismo medidas específicas adaptadas a las necesidades particulares de las trabajadoras migrantes?		



Las tendencias demográficas y la desigualdad de las pautas de desarrollo indican que las migraciones laborales no sólo proseguirán, sino que se intensificarán, generando retos considerables, pero también grandes oportunidades para todos los países, ya sean de destino o de origen. Son muchos los aspectos que deben considerarse: los derechos humanos, las consecuencias económicas y sociales del desplazamiento de trabajadores entre países y a nivel internacional, las repercusiones financieras de las remesas, la inclusión del tema de las migraciones en los procesos de diálogo social, la protección social, la discriminación e incluso la trata de personas y la delincuencia. Se puede ayudar a los Estados a mejorar la gestión y la gobernanza de las migraciones laborales, a proteger y promover los derechos de los migrantes y a incrementar los beneficios que la migración aporta al desarrollo. El *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos* ofrece orientaciones prácticas — basadas en diversos instrumentos internacionales y en las buenas prácticas en este campo — para el desarrollo, fortalecimiento y aplicación de políticas y prácticas relativas a las migraciones laborales.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/migrant/index.htm> y
http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

Las remesas de los migrantes representan una importante fuente de divisas para los países que tienen un gran número de ciudadanos trabajando en el extranjero. Estas remesas pueden ser canalizadas por intermedio de los bancos oficiales o por vías extraoficiales. Se debería aumentar la proporción de recursos financieros transferidos oficialmente, no sólo para garantizar la seguridad de las remesas de los migrantes sino también para incrementar el aprovechamiento eficaz de las remesas en el desarrollo de los países de origen. Asimismo, es importante que las remesas y los ahorros que los migrantes llevan consigo cuando regresan a sus países de origen se inviertan de manera productiva. Para promover la inversión productiva de las remesas de los trabajadores migrantes es necesario:

- reducir el costo de las transferencias, por ejemplo, ofreciendo servicios financieros de fácil acceso, bajando el precio de las transacciones, concediendo incentivos fiscales o tributarios, y promoviendo una mayor competencia entre las instituciones financieras;
- lograr una mayor eficacia y transparencia de los mercados de divisas y mejorar los servicios bancarios para los migrantes, inclusive instalando sucursales en las comunidades rurales de origen;
- promover y ofrecer incentivos para la creación y el desarrollo de empresas, incluidas las iniciativas comerciales transnacionales y el desarrollo de microempresas por trabajadores y trabajadoras migrantes, tanto en los países de origen como de destino.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/migrant/index.htm> y
http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

B

B	PROTECCIÓN SOCIAL	27
B1	Políticas y protección social	27
B2	Protección contra los riesgos	29
B3	Seguridad en el lugar de trabajo	30
B4	Salud y trabajo	32
B5	Condiciones de trabajo equitativas	34
B6	Sistemas de pensiones	36

B Protección social

La justicia social requiere políticas explícitas para fomentar la equidad, erradicar la discriminación en el mercado de trabajo y promover la inclusión y la cohesión sociales. No obstante, sólo un conjunto factible, asequible y realista de políticas encaminadas a conseguir estos objetivos sería sostenible y beneficioso desde el punto de vista económico y social. El papel de las transferencias sociales como instrumento directo para reducir la pobreza, lograr la inclusión social y, al mismo tiempo, promover la consolidación de los países ha adquirido una importancia cada vez mayor en los debates más recientes sobre las políticas de desarrollo. Las medidas de protección social que reducen el nivel de riesgo para la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores constituyen también una importante inversión para el mantenimiento de altos niveles de productividad y para la consolidación de sociedades estables. En el marco de dichas medidas, las estrategias de prevención de riesgos deben conjugarse con la protección de los derechos y la integración de los grupos vulnerables, como los trabajadores migrantes y las personas afectadas por el VIH/SIDA.

Los programas de protección social no deben considerarse sólo como redes de seguridad para proteger la capacidad de consumo o los ingresos, sino como inversiones en capital humano. Dichos programas son un factor productivo, ya que ayudan a las personas a hacer frente a los riesgos de la vida al tiempo que sirven como herramientas para gestionar el cambio y contribuyen a estabilizar las economías.

Para más información sobre la protección social, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/protection/>

B1 Políticas y protección social

El mantenimiento de la paz y la cohesión sociales en los niveles nacional e internacional es uno de los objetivos más importantes del sistema internacional. Los conflictos sociales en todo el mundo evidencian la importancia de crear y mantener sistemas viables de protección social, a los cuales se está encomendando de forma creciente la cobertura no sólo de la población trabajadora (formal e informal), sino también de sus familiares y personas a cargo. Los gobiernos, en colaboración con los trabajadores y los empleadores y con el respaldo del sistema internacional, deberían proporcionar ayuda y apoyo financiero para lograr este objetivo. La solidaridad y cooperación entre los actores mencionados y en el seno de los mismos es crucial para lograr buenos resultados.

Independientemente de su ámbito temático, todos los organismos se ven confrontados con cuestiones relativas a la protección social: sin excepción, todos mantienen relaciones con gobiernos locales o nacionales que financian total o parcialmente los sistemas de protección y tienen que dotarse de los medios para asegurar dicha financiación. Los organismos también contribuyen al debate internacional y al desarrollo de políticas pertinentes. Cada uno de ellos lleva a cabo, directa o indirectamente, actividades encaminadas a garantizar prestaciones mínimas a los grupos vulnerables (trabajadores no calificados, personas enfermas, personas con discapacidad, familias pobres, niños, mujeres, personas mayores, grupos desplazados por conflictos o catástrofes naturales y migrantes). La protección social es la base de la paz.

		SI	NO
1.1	¿El asesoramiento prestado por su organismo a los Estados Miembros está relacionado con los mecanismos de protección social concebidos para salvaguardar el bienestar de los trabajadores y sus familias, tanto en la economía formal como en la informal, y afecta a dichos mecanismos o es afectado por éstos?		
1.2	¿Están las políticas, estrategias, programas o actividades que su organismo pone en práctica para establecer mecanismos de protección social concebidas con el fin de contribuir a mantener la paz social y lograr la estabilidad social?		
1.3	¿Contribuyen dichas políticas, estrategias, programas o actividades a fortalecer la capacidad física y mental de los trabajadores en la economía formal y la economía informal?		
1.4	¿Se toman en consideración en ellas los efectos que la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo pueden tener para el aumento de la productividad en las empresas y en el ámbito nacional?		
1.5	¿Ayudan las mismas a promover altos niveles de participación entre los trabajadores, y especialmente entre las mujeres?		
1.6	¿Contribuyen las políticas de su organismo a evitar los impactos negativos en la demanda de mano de obra por las empresas de los sectores privado o público?		
1.7	Los mecanismos sociales propuestos, ¿se diseñan, aplican y evalúan en colaboración con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y con otros grupos pertinentes?		
1.8	¿Contribuye su organismo, directa o indirectamente, a establecer un sistema eficaz para financiar cualquier tipo de régimen de protección social que sea asequible para los trabajadores, los empleadores, los gobiernos u otra entidad de financiación?		
1.9	¿Favorecen las actividades de su organismo la creación de medios informales de compensación de los riesgos e incertidumbres, como forma de reducir la pobreza cuando no existen mecanismos formales?		
1.10	¿Se han visto afectadas las actividades de su organismo por problemas sociales importantes (conflictos armados, violencia y delincuencia, hambrunas, emergencias sanitarias, crisis económicas, analfabetismo, etc.)?		
1.11	¿Han estimulado estos problemas la adopción de decisiones conducentes a la toma de medidas para compensar sus efectos?		

Herramientas práctica
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

B2 Protección contra los riesgos

En la actualidad, el aumento de la incertidumbre y de los riesgos en todas las actividades humanas es un hecho. Encontrar la forma de proteger a grandes grupos de población en los países industrializados y en desarrollo constituye un desafío para todos los Estados Miembros. El desempleo es uno de los riesgos, pero no el único. Los riesgos para la salud mundial (estrechamente vinculados con cuestiones como la migración o las comunicaciones y el tráfico aéreo), los riesgos dimanantes de sistemas educativos obsoletos que no son capaces de adecuarse a las nuevas tecnologías o el comercio, y los riesgos relacionados con la pobreza, entre muchos otros, son los asuntos más cruciales que han de abordar los Estados Miembros. El sistema internacional debería contribuir a superar estos riesgos.

		SI	NO
2.1	¿Está relacionado el mandato de su organismo, directa o indirectamente, con cualquier forma de protección contra riesgos de algún grupo en especial?		
2.2	¿Brinda apoyo su organismo a los países con miras a desarrollar un amplio sistema de seguridad social que cubra todo tipo de riesgos?		
2.3	¿Presta ayuda a los países con miras a establecer un régimen adecuado de seguridad de los ingresos en las zonas urbanas o rurales?		
2.4	¿Presta ayuda a los países para establecer prestaciones sanitarias básicas destinadas a los trabajadores formales y sus familias?		
2.5	¿Presta ayuda a los países para establecer prestaciones sanitarias básicas destinadas a los trabajadores del sector informal y sus familias?		
2.6	En el asesoramiento que su organismo presta a los Estados Miembros, ¿se hace referencia a la manera de establecer principios sólidos en el ámbito de las finanzas y la gobernanza, de forma que las prestaciones estén realmente disponibles cuando se necesiten y se evite el derroche de recursos de por sí escasos?		
2.7	Mediante las actividades que realiza, ¿ayuda su organismo a los países a ofrecer una gama completa de prestaciones pecuniarias para ayudar a los trabajadores y los empleadores a hacer frente a los riesgos de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez?		
2.8	¿Contribuyen dichas actividades a proteger a las mujeres y a los hombres contra el riesgo básico de la pobreza en la economía formal y la economía informal?		
2.9	¿Contribuyen a proteger las zonas rurales contra el riesgo de la pobreza?		
2.10	En el marco de dichas actividades, ¿se ocupa su organismo de diseñar sistemas de seguridad de los ingresos vinculados con los mercados de trabajo?		
2.11	Las esferas abarcadas por las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo, ¿se ven afectadas por la reestructuración de la actividad económica, la deslocalización, la pérdida de puestos de trabajo, la reconversión de trabajadores o el cierre de empresas?		
2.12	¿Tiene en cuenta su organismo estos riesgos a la hora de realizar cualquier actividad?		

Herramientas prácticas	Herramientas basadas en conocimientos	Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos 	<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



La protección contra el desempleo es una herramienta muy importante para contrarrestar los riesgos dimanantes de la economía globalizada, en la que los cambios drásticos son rara vez predecibles. No obstante, muchos países carecen de esta protección, y el tema es allí objeto de un gran debate. Como herramienta práctica, la protección contra el desempleo se caracteriza por la serie de dificultades que debe superar: por ejemplo, cómo definir la protección y cómo financiarlas para evitar favoritismos indeseables; cómo vincularla con los ciclos económicos, evitando los círculos viciosos, y, por último, cómo lograr la participación activa de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Se han propuesto muchas opciones, pero una cosa está clara: hay que contrapesar las fluctuaciones en los ciclos económicos y proteger a cada uno de los trabajadores, tanto en la economía formal como en la informal, por difícil que esto sea.



La multiplicación de las prácticas de empleo flexibles y el aumento de la subcontratación de mano de obra, por ejemplo en la industria de la construcción, han tenido un impacto negativo sobre el nivel de protección social de los trabajadores de dicho sector. Hay pruebas de que, en muchos países, algunos empleadores no pagan las cotizaciones de seguridad social correspondientes a los trabajadores con contratos temporales. Es decir, los trabajadores más necesitados no se benefician ni de atención médica, ni de vacaciones pagadas, ni de protección alguna contra la pérdida de ingresos cuando no pueden trabajar por razón de desempleo, enfermedad, accidente o vejez. Es esencial encontrar nuevas formas de ampliar las prestaciones sociales a los trabajadores temporales, para evitar el descontento social y contribuir al éxito de las políticas de reducción de la pobreza.

B3 Seguridad en el lugar de trabajo

La seguridad es una de las preocupaciones primordiales en el lugar de trabajo, tanto para los trabajadores como para los empleadores. La falta de seguridad es una causa importante de pérdidas en los Estados Miembros. Muchos organismos del sistema internacional se están ocupando, directa o indirectamente, de este asunto. Las consideraciones relativas a la forma en que se llevan a cabo los proyectos de infraestructura y que los sistemas de salud contribuyen a solventar el problema de la seguridad pueden combinarse con otras como las siguientes: ¿cuáles son las condiciones que rigen el trabajo de los migrantes o las personas vulnerables?; ¿cómo pueden contribuir las tecnologías a mejorar las condiciones en el lugar de trabajo?; ¿cómo deberían los gobiernos locales y nacionales realizar los controles y las inspecciones?; ¿cómo pueden contribuir los sistemas educativos a evitar riesgos?; y ¿cuál es el importante papel que desempeña la gobernanza?

	SI	NO
3.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el establecimiento de sistemas de seguridad y salud en el trabajo para prevenir accidentes laborales, o presta asesoramiento a los países a este respecto?		
3.2 ¿Está su organismo ayudando a los Estados Miembros a desarrollar a nivel nacional sistemas y planes de acción coherentes en materia de seguridad y salud en el trabajo?		

	SI	NO
3.3 ¿Está su organismo abordando las cuestiones relativas a la seguridad en ocupaciones de alto riesgo, en sectores como la agricultura, la silvicultura, la pesca, la minería, la construcción, la energía u otros similares?		
3.4 ¿Favorecen las políticas de su organismo la mejora de las condiciones laborales, en particular en la economía informal, con miras a eliminar el trabajo en condiciones peligrosas e insalubres?		
3.5 ¿Están promoviendo dichas políticas una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, elevando de forma sostenible los niveles generales de productividad?		
3.6 ¿Se ocupa su organismo, de manera específica, de las repercusiones directas o indirectas que las actividades comprendidas en su esfera de acción tienen sobre la seguridad y salud laborales de los trabajadores que participan en ellas?		
3.7 ¿Las políticas nacionales de seguridad y salud en el trabajo apoyadas por su organismo se elaboran en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores?		
3.8 ¿La aplicación de dichas políticas en los lugares de trabajo tiene el respaldo de los servicios estatales de inspección del trabajo?		
3.9 ¿Está esa aplicación respaldada por la participación activa de los trabajadores o los empleadores?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



Existen leyes que regulan las condiciones de los edificios a fin de garantizar la seguridad de los usuarios (esto es, para prevenir accidentes una vez finalizada la construcción). De forma análoga, existen también leyes que regulan la seguridad durante el proceso de construcción (para evitar que los trabajadores de la construcción sufran lesiones). En la práctica, entre estos dos grupos de leyes hay una escasa sinergia, y no es difícil encontrar empresas constructoras que no aplican las reglamentaciones laborales pero que, al mismo tiempo, respetan al pie de la letra las reglamentaciones relativas a la construcción, o viceversa. Por tanto, hay margen para desarrollar sinergias, por ejemplo, controlando la aplicación de las reglamentaciones, proporcionando capacitación a los funcionarios estatales y a otros mandantes, fomentando la responsabilidad social de las empresas, etc.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>



Aunque la industria de la construcción es una de las principales fuentes de empleo en los países pobres, hay todavía muchas cuestiones no resueltas, como: el empleo informal o el empleo de los migrantes; la presencia de trabajadores no calificados y el aumento de la externalización de mano de obra, que el contratista o usuario contrata a través de agencias de colocación o empresas subcontratistas. Por otro lado, la construcción es una de las actividades más peligrosas: con respecto a los trabajadores de otros sectores, los trabajadores de la construcción están 3 a 4 veces más expuestos a morir en un accidente del trabajo en los países industrializados, y 3 a 6 veces en los países en desarrollo. Muchos convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT han contribuido a que se preste atención a la cuestión de la seguridad.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

B4 Salud y trabajo

Aun cuando la salud es de por sí una de las principales preocupaciones de la mayoría de los organismos internacionales, reviste una importancia particular en el contexto de los mercados de trabajo, ya que puede dar lugar a casos de discriminación o a la realización de importantes gastos e inversiones por parte de los gobiernos y las empresas. La educación y la amplia participación de los gobiernos y de los interlocutores sociales (representados por las organizaciones de empleadores y de trabajadores) son esenciales para cualquier éxito en esta esfera.

	SI	NO
4.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, el acceso al menos a una oferta básica de servicios de salud de calidad para la población trabajadora y sus familias?		
4.2 ¿Promueve su organismo el acceso a dichos servicios esenciales para las trabajadoras?		
4.3 ¿Promueve su organismo el acceso a los servicios esenciales de salud para los trabajadores de la economía informal?		
4.4 ¿Promueve su organismo el acceso a los servicios esenciales de salud para los trabajadores rurales?		
4.5 ¿Se promueve en las actividades de su organismo la aplicación de programas de prevención?		
4.6 ¿Se promueve en las actividades de su organismo la difusión de información y la protección en materia de salud en el trabajo?		
4.7 ¿Promueve activamente su organismo políticas que garantizan el acceso al empleo para las personas afectadas por el VIH/SIDA?		
4.8 ¿Tiene su organismo conocimiento de posibles casos de discriminación de trabajadores afectados por el VIH/SIDA o la tuberculosis (TB), en las actividades que normalmente apoya?		
4.9 ¿Fomenta su organismo políticas de prevención de la transmisión del VIH en el trabajo y medidas de indemnización para quienes resulten infectados por haber estado expuestos al VIH en el trabajo?		
4.10 ¿Contempla o promueve su organismo la adopción, en entornos laborales, de medidas ambientales destinadas a prevenir o reducir la transmisión aérea de la TB entre los trabajadores y, cuando proceda, del síndrome respiratorio agudo y severo (SRAS), la gripe aviar y otras enfermedades contagiosas?		

	Si	No
4.11 ¿Promueve su organismo el establecimiento de servicios de control apropiados para los trabajadores y sus familias con el fin de detectar y gestionar los casos de TB o VIH/SIDA de acuerdo con las normas internacionales establecidas para ambas enfermedades?		
4.12 ¿Contribuye su organismo a reforzar la legislación, las políticas y la educación con el fin de luchar contra la estigmatización y la discriminación y promover los derechos de los trabajadores afectados por el VIH/SIDA o la TB en el lugar de trabajo?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

B5 Condiciones de trabajo equitativas


Los gobiernos se preocupan no sólo de las tasas de empleo y desempleo, sino también de la calidad de los puestos de trabajo, ya que, al igual que los trabajadores y los empleadores, son conscientes de las consecuencias que se derivan de unas condiciones laborales inadecuadas. Las personas no son sólo trabajadores, sino también miembros de la sociedad. Por ende, se les debería ayudar a ser ciudadanos, a aumentar su cultura y educación, a mejorar su vida familiar y comunitaria, a disfrutar de su tiempo libre mediante actividades de esparcimiento y de otra índole, etc. Se trata de un aspecto transversal, ya que guarda relación con muchas de las esferas de acción del sistema internacional: educación, derechos humanos, población y demografía, salud, esparcimiento y turismo, etc. De hecho, supone un planteamiento del ciclo vital que atañe a todo organismo internacional, de una forma u otra. Además, todas las instituciones de la esfera internacional están abordando de forma creciente cuestiones importantes como la discriminación y el acoso en el trabajo.

		SI	NO
5.1	¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, medidas para evitar la discriminación en el trabajo (por razones de género, raza, origen étnico o procedencia social de los trabajadores)?		
5.2	¿Fomenta su organismo un reparto equitativo de las responsabilidades laborales y familiares entre hombres y mujeres (por ejemplo, mediante la prestación de servicios de cuidado infantil)?		
5.3	¿En las actividades de su organismo se promueven, directa o indirectamente, el establecimiento y la aplicación eficaz entre las mujeres de medidas de protección de la maternidad?		
5.4	¿En las actividades de su organismo se respalda la elaboración de políticas coherentes y amplias que eleven la dignidad en el trabajo y los niveles de productividad (por ejemplo, previniendo la violencia y el acoso sexual en el trabajo)?		
5.5	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se promueve directa o indirectamente la protección de los trabajadores en lo que respecta al tiempo de trabajo, incluidas la duración y la programación de las jornadas de trabajo diarias y semanales y de las vacaciones anuales remuneradas?		
5.6	¿Ha analizado su organismo qué forma reviste el respeto de los convenios básicos sobre las horas de trabajo en las actividades que realiza, financia o apoya en los planos local o nacional?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos


Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



Pese a que en el derecho internacional hay consenso en cuanto a que los pueblos indígenas deberían gozar de derechos colectivos, además de los derechos humanos individuales reconocidos a todas las personas, el Convenio núm. 169 de la OIT es el único instrumento que codifica estos derechos colectivos. La preservación de la identidad colectiva es un valor en sí misma. El Convenio núm. 169 tiene varias consecuencias en lo relativo al acceso a la tierra y el control sobre la misma, la pobreza rural, el acceso a la educación y la atención de salud, y la protección social, así como respecto del proceso de adopción de decisiones en el marco de la libertad sindical y de asociación.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/indigenous/>



El tiempo de trabajo ha sido una cuestión importante para la OIT desde su fundación en 1919 y desde la elaboración de su primer convenio (sobre las horas de trabajo). No obstante, se siguen planteando considerables desafíos, como la necesidad de limitar los horarios de trabajo excesivos y de prever períodos adecuados de descanso, incluidos el descanso semanal y las vacaciones anuales. La globalización, la tecnología y las nuevas pautas de consumo han tenido un impacto considerable en las horas de trabajo y en la forma de organizar la actividad laboral. De ahí que la OIT se haya dotado de diversos recursos para abordar cuestiones como las horas de trabajo (inclusive aspectos como el tiempo completo, el tiempo parcial, la duración del trabajo y las horas extraordinarias), la organización del trabajo (horarios flexibles y ordenación atípica del tiempo de trabajo), los períodos de descanso y las normas jurídicas, incluidas las relativas a las horas de trabajo efectivas y al trabajo nocturno, entre otras. Con estos recursos se diseñan medios prácticos para ayudar a los trabajadores, los empleadores y los gobiernos a elaborar y aplicar políticas y prácticas apropiadas, tanto a nivel nacional como en el lugar de trabajo.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>

B6 Sistemas de pensiones

Las pensiones guardan relación con numerosas esferas: políticas en materia de población y de salud, condiciones macroeconómicas, pobreza en los planos local y nacional, gobernanza, partes interesadas y grado de informalidad, entre otras. Más importante aun, el envejecimiento de la población en los países industrializados y en algunos países en desarrollo, el cambio de régimen en otros países debido a crisis económicas y presupuestarias importantes, y muchos otros factores han suscitado un debate a nivel mundial sobre el funcionamiento que deberían tener los planes de pensiones. Este debate es un elemento central de un análisis más complejo acerca de la manera en que las diferentes generaciones deberían apoyarse entre sí, y sobre el papel del Estado como proveedor de servicios públicos básicos.

	SI	NO
6.1 ¿Promueve su organismo, directa o indirectamente, alguna forma de prestación por vejez, invalidez y supervivencia destinada a algún grupo de población?		
De no ser así:		
6.1.1 ¿Se ve confrontado su organismo a algunos problemas relacionados con el envejecimiento de la población y su impacto en las actividades del mismo?		
6.1.2 ¿Ha abordado su organismo problemas relacionados con la invalidez o la discapacidad en diferentes sectores o actividades?		
6.1.3 ¿Se ha ocupado su organismo de las familias cuyos principales sostenes hayan resultado heridos o hayan muerto en conflictos armados o a causa de crisis económicas o sociales, catástrofes naturales o toxicomanía, entre otros motivos?		
De ser así:		
6.2 ¿Las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo promueven el establecimiento de sistemas de pensiones solventes y previsibles para los trabajadores, que les permitan al menos vivir por encima del umbral de la pobreza del país?		
6.3 ¿En ellas se promueve algún mecanismo que facilite prestaciones similares a los trabajadores del sector informal o los trabajadores rurales?		
6.4 ¿Fomentan una alta participación de los trabajadores de edad avanzada en la fuerza de trabajo y facilitan la transición de la vida activa a la jubilación?		
6.5 ¿Garantizan que las contribuciones (si es que realizan alguna los trabajadores de la economía formal, los empleadores o los gobiernos) no se derrochen (teniendo en cuenta las tendencias económicas y demográficas)?		
6.6 ¿Promueven la inversión de reservas (en caso de que se acumule alguna), de forma que se fomenten niveles de empleo a largo plazo en el ámbito nacional?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

C

C	NORMAS Y DERECHOS EN EL TRABAJO	39
C1	Principios y derechos fundamentales en el trabajo.....	40
C2	Libertad sindical y de asociación	43
C3	Abolición del trabajo forzoso	44
C4	Erradicación del trabajo infantil	46
C5	Lucha contra la discriminación.....	48
C6	Aplicación de las normas internacionales del trabajo.....	50

C Normas y derechos en el trabajo

Las normas internacionales del trabajo, a saber, los convenios, de carácter vinculante, y las recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y guías, que no tienen dicho carácter, son herramientas importantes para lograr que las políticas sociales y el desarrollo económico evolucionen en sintonía con el respeto de los derechos de los trabajadores y la justicia social. Las normas internacionales del trabajo son debatidas, desarrolladas y adoptadas a lo largo de un proceso tripartito en el que intervienen los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, lo que asegura para estas normas un amplio respaldo de los interlocutores sociales, es decir, de los verdaderos agentes de la economía.

La naturaleza tripartita de los debates que conducen a la adopción de los convenios y recomendaciones es una base excepcional que permite que cualquier organismo internacional invite a sus Estados Miembros y a otras partes interesadas a participar plenamente en las actividades de prestación de asesoramiento o de fomento de las políticas y acciones que este organismo impulse con arreglo a las prioridades de la comunidad internacional.

Desde 1919, la OIT ha adoptado 187 convenios y 198 recomendaciones, además de toda una serie de resoluciones y de otros instrumentos normativos referentes a un amplio temario vinculado con el mundo del trabajo. Tanto los convenios, incluso cuando no han sido ratificados por un Estado Miembro en particular, como las recomendaciones, que no necesitan ratificación, contienen sólidas pautas de orientación acerca de una diversidad de temas relativos al empleo y el trabajo, de modo que representan un recurso esencial para actuar en cualquiera de estos ámbitos. Se trata de instrumentos que no deberían ignorarse a la hora de abordar cualquier cuestión económica, social o de desarrollo, pues todas ellas guardan invariablemente relación con la actividad productiva. Las normas internacionales del trabajo son instrumentos de política dotados de una legitimidad intrínseca, que resultan de la concertación entre las tres partes que intervienen en el proceso decisorio de la OIT. Al ser los convenios instrumentos de carácter vinculante, su ratificación hace posible el establecimiento de acuerdos y asociaciones encaminados a poner en práctica cualquier estrategia de desarrollo a escala local o nacional.

Se considera que los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo (libertad sindical y de asociación y negociación colectiva; igualdad y no discriminación; y abolición del trabajo infantil y del trabajo forzoso) son los cimientos del trabajo decente, que todos los Estados Miembros de la OIT están obligados a respetar. Dichos principios y derechos forman parte integrante del conjunto de los derechos humanos fundamentales, y conforman una base social universal de normas mínimas en el mundo del trabajo. En otros instrumentos de la OIT se enuncian las normas convenidas en el plano internacional sobre una amplia gama de temas, y se brindan pautas de orientación para la formulación de leyes, políticas y prácticas nacionales aplicables en los niveles local, nacional y de empresa. Además de cristalizar el respeto de los derechos fundamentales, todas las normas internacionales del trabajo que han sido ratificadas por un Estado Miembro son vinculantes para éste, y lo obligan en particular a asegurar la concordancia entre su legislación nacional y dichas normas. Los órganos de control de la OIT, únicos en su género, invitan a los gobiernos a entablar un diálogo sobre las dificultades que plantea la aplicación de las normas, y actúan como valiosas fuentes de información sobre la legislación y la práctica en los distintos países.

Para más información sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo, sírvase consultar la dirección:

www.ilo.org/declaration

Para más información sobre las normas internacionales del trabajo, sírvase consultar la dirección:

www.ilo.org/normes

C1 Principios y derechos fundamentales en el trabajo

El conjunto de principios y derechos enunciados en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, reviste un interés que no se limita al ámbito de la OIT. Muy por el contrario, estos principios y derechos están estrechamente relacionados con los derechos humanos, con el logro de la paz y la cohesión sociales y con la naturaleza humana. Si bien los progresos científicos y tecnológicos han permitido mejorar considerablemente muchos aspectos de la vida de la población mundial, desgraciadamente estos avances siguen siendo menoscabados por graves violaciones de los derechos humanos fundamentales, como, por ejemplo, la privación de las libertades fundamentales (entre ellas la libertad sindical y de asociación, esencia de los procesos democráticos y de la cohesión social), la práctica de la trata de seres humanos y del trabajo forzoso, la persistencia del trabajo infantil en sus peores formas, y las distintas formas de discriminación (por motivos basados en el género, la raza, la pertenencia étnica, etc.).

Todos los Estados Miembros tienen la obligación de respetar los principios y derechos fundamentales en el trabajo definidos en la Declaración de la OIT, aunque no hayan ratificado todos los convenios que ésta engloba. En la medida en que se ocupan del ser humano, los organismos internacionales tienen, de una forma u otra, algún vínculo con estas cuestiones fundamentales. Al ocuparse de temas como la gobernanza, los derechos humanos, la educación y la salud en las zonas rurales y urbanas, los sectores económicos, la productividad, el comercio, el medio ambiente, las políticas macroeconómicas, la organización industrial, el turismo o las comunicaciones, estos organismos pueden acotar con claridad los problemas concretos relacionados con alguno de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La necesidad de resolver dichos problemas y de ayudar a los Estados Miembros y demás mandantes a poner en práctica los principios y derechos fundamentales no es tan sólo un reto, sino también un objetivo fundamental del sistema internacional.

		SI	NO
1.1	¿Lleva a cabo su organismo, directa o indirectamente, actividades para ayudar a los Estados Miembros a cumplir el compromiso de aplicar la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998?		
1.2	Aunque su organismo tal vez no asesore a los Estados Miembros con respecto a esta materia, ¿promueve, directa o indirectamente, la inclusión de actividades que permitan mejorar la aplicación de estos principios y derechos fundamentales?		
1.3	En fechas recientes ¿ha llevado a cabo su organismo alguna actividad o programa que pudiera haber entrañado cambios tras detectarse la vulneración de algún principio o derecho fundamental en el trabajo?		
1.4	¿Respaldan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo a algún Estado Miembro en particular, o realiza directamente su organismo alguna actividad para ayudar a dicho Estado a cumplir su compromiso respecto de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, en lo que respecta a...		
1.4.1	... la libertad sindical y de asociación, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?		
1.4.2	... la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (esclavitud, trabajo en servidumbre, trata de seres humanos, etc.)?		
1.4.3	... la abolición efectiva del trabajo infantil, y en particular de sus peores formas?		
1.4.4	... la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?		
1.5	Al preparar los planes y estrategias de desarrollo nacionales o locales (por ejemplo, las estrategias nacionales, los DELP, las evaluaciones comunes para los países, el MANUD o las estrategias de asistencia a países) ¿contribuye su organismo a analizar el nivel de respeto por los países de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?		
1.6	De procederse a ese análisis ¿se efectúan consultas con las organizaciones de empleadores y los sindicatos en los planos local y nacional?		

		SI	NO
1.7	¿Se ocupa su organismo del cumplimiento por los Estados Miembros del compromiso de respetar cabalmente los principios y derechos fundamentales en el trabajo como condición para otorgarles préstamos, brindarles asistencia técnica o financiar proyectos de desarrollo de infraestructuras o cualquier otro tipo de actividades?		
1.8	¿Ha adoptado su organismo alguna política de salvaguardias específica para velar por que en sus propias políticas, estrategias, programas y actividades se respeten sistemáticamente y no se socaven los derechos en el trabajo, y en particular los principios y derechos fundamentales?		
1.9	¿Dispone su organismo de instrumentos, directrices o actividades concretas, por ejemplo para la sensibilización o la formación, que ayuden a su propio personal a mejorar la comprensión y la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en todas sus operaciones?		
1.10	De tener su organismo esos instrumentos, directrices o actividades, ¿los comparte con otros organismos?		
1.11	Para tratar estos principios y derechos fundamentales ¿consulta su organismo los convenios y recomendaciones de la OIT, que se formulan en el marco de un procedimiento tripartito en el que participan los gobiernos, los trabajadores y los empleadores?		
1.12	Para lograr sus propios objetivos, ¿ha aprovechado su organismo el amplio apoyo de que han sido objeto dichos convenios y recomendaciones, fruto de la concertación tripartita?		
1.13	¿Dispone su organismo de políticas, estrategias, programas o actividades específicas para educar o informar a los trabajadores y a los empleadores acerca de sus derechos y obligaciones laborales cuando actúan en ámbitos en los que su organismo es competente?		
1.14	¿Acostumbra su organismo consultar a las partes interesadas distintas de los gobiernos, en particular a los trabajadores y a los empleadores, acerca de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en los ámbitos nacional y local?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

La libertad sindical y de asociación, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, son derechos humanos fundamentales. Además, los estudios realizados sobre la incidencia económica del ejercicio de los derechos sindicales han evidenciado que existe una relación positiva entre, por una parte, una libertad sindical y de asociación fuerte y, por otra parte, la competitividad económica y las altas cotas de exportación de los productos manufacturados. Otros estudios han revelado que las empresas deseosas de invertir en el extranjero dan a la estabilidad social fomentada por un diálogo social dinámico más importancia que a la competitividad salarial.

Aunque la libertad sindical y de asociación es un derecho humano fundamental y forma parte integrante de todo sistema democrático eficaz, en el mundo se siguen perpetrando graves violaciones a esta libertad, como la represión y el asesinato de sindicalistas. El sistema de las Naciones Unidas y, en él, las instituciones financieras internacionales, puede ayudar a superar los motivos sociales y políticos que en algunos países se esgrimen para seguir violando los derechos de los sindicatos y de las organizaciones de empleadores, echando mano de todos los medios disponibles para animar a los países a respetar estos derechos y evitar toda política y medida que pueda menoscabarlos. Al argumento del respeto de los derechos humanos fundamentales se suma la influencia positiva que la libertad sindical y de asociación ejerce en el desarrollo económico.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/subject/freedom.htm>

En ocasiones se ha entendido, erróneamente, que los esfuerzos por aplicar las normas del trabajo tienen efectos negativos para las empresas, ya que provocarían «rigideces en el mercado», desalentarían la inversión o constituirían «un lastre para el rendimiento y la competitividad económica». Con todo, son cada vez más numerosos los códigos de conducta y las iniciativas de responsabilización social de las empresas que incorporan los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los inversionistas y los consumidores con sensibilidad social insisten en que es necesario producir en condiciones de trabajo adecuadas. Asimismo, día a día aumenta la información y el reconocimiento internacional en cuanto a que:

- el cumplimiento de las normas laborales suele redundar en una mejora de la productividad y de los resultados económicos;
- el respeto de los derechos laborales básicos de los trabajadores puede contribuir en gran medida a reducir la pobreza;
- la existencia de un marco internacional basado en los principios y derechos fundamentales en el trabajo es garantía de la aplicación de reglas de juego equitativas en la economía global, y que a todos interesa velar por que esas normas sean de observancia general;
- la buena gobernanza presupone la adopción y la aplicación efectiva de las normas del trabajo, y a que
- los derechos laborales básicos de los trabajadores son derechos humanos reconocidos a escala internacional. Los derechos humanos son indivisibles y deben aplicarse a todos.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-f0.cfm> y

<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/norm/index.htm>

C2 Libertad sindical y de asociación

La libertad sindical y de asociación es un derecho humano democrático, y la democracia es indispensable para el desarrollo económico y social. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y de los empleadores es esencial para asegurar el funcionamiento eficaz, no sólo de los mercados de trabajo, sino también de las estructuras generales de gobernanza a escala nacional. El derecho de sindicación y de negociación colectiva es, pues, un elemento importante que todos los organismos internacionales deben tomar en consideración en su afán por cumplir sus objetivos en el marco de sus mandatos respectivos.

		SI	NO
2.1	¿Aplica su organismo alguna política, estrategia, actividad o programa que tenga relación, directa o indirecta, con la libertad sindical y de asociación?		
2.2	¿Ha examinado su organismo la función que cumple la libertad sindical y de asociación en el logro de sus propios objetivos normativos?		
2.3	En lo que atañe a la aplicación de sus propias políticas, estrategias, programas y actividades, ¿fomenta y respeta su organismo el derecho de los empleadores, los trabajadores y otros grupos interesados a organizarse y expresar libremente sus preocupaciones con respecto a las mismas?		
2.4	¿En las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo se aborda, de forma directa o indirecta, la cuestión de la negociación colectiva en sus propios ámbitos de actividad?		
2.5	¿Ha comprobado su organismo que en alguno de los países donde opera se vulneran, de cualquier forma, la libertad sindical y de asociación y el derecho de negociación colectiva?		
2.6	¿Ha sido testigo su organismo, en los países donde opera, de algún intento por justificar la vulneración del derecho de sindicación y de negociación colectiva?		
2.7	¿Ha planteado alguna vez su organismo este tipo de preocupaciones a sus interlocutores a nivel nacional?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

C3 Abolición del trabajo forzoso

Muchos piensan que la esclavitud y la trata de seres humanos pasaron ya a la historia. Por desgracia, no es así en muchas regiones del mundo y en muchos ámbitos de actividad, tanto en los países en desarrollo como en los países industrializados. Para contrarrestar y eliminar esta horrible actividad, todo el sistema internacional debería ser consciente de su existencia y esforzarse por combatirla resueltamente. La lucha contra la esclavitud y la trata de seres humanos debe librarse en muchos frentes: el de la trata de trabajadores migrantes; el de la explotación sexual de niños y mujeres; el de la toxicomanía; el de los riesgos propios de actividades económicas como la minería, la agricultura, la construcción y el turismo; el de la corrupción a nivel local y nacional, etc. También existe una correlación con las políticas económicas y sociales adoptadas, por ejemplo, en materia de educación, salud, comercio y productividad. Otro motivo de preocupación es la vinculación que pudiera haber entre estos delitos y los sistemas de producción global y las zonas francas industriales.

		SI	NO
3.1	¿Aplica su organismo, directa o indirectamente, alguna política, estrategia o programa para combatir el trabajo forzoso u obligatorio en los Estados Miembros?		
3.2	En el marco de sus actividades habituales ¿ha detectado su organismo alguna forma de infracción en materia de trabajo forzoso?		
3.3	En el marco de sus actividades habituales ¿se ha visto confrontado su organismo con algún Estado Miembro u otra parte interesada que trate de justificar la utilización de trabajo forzoso como un medio para impulsar la productividad o mitigar la pobreza?		
3.4	¿Se ocupa su organismo, directa o indirectamente, de la cuestión del trabajo forzoso u obligatorio?		
3.5	¿Se aborda en el marco de las actividades de su organismo la cuestión de la trata de seres humanos?		
3.6	¿Se aborda en el marco de dichas actividades la cuestión de la esclavitud o del trabajo en servidumbre?		
3.7	¿Ha elaborado su organismo algún instrumento para abordar los problemas arriba mencionados?		
3.8	¿Se encarga su organismo de controlar y evaluar actividades encaminadas a prevenir o eliminar estas formas de trabajo forzoso?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

El concepto de trabajo forzoso puede incluir las formas tradicionales de esclavitud, la contratación coercitiva, el trabajo en servidumbre — vinculado al círculo vicioso del endeudamiento — y la trata de seres humanos.

Las actividades destinadas a combatir la trata de seres humanos suelen centrarse en los factores determinantes de la oferta, en especial la pobreza, el desempleo y los elementos socioculturales propios de las comunidades de origen. Ahora bien, también es esencial tratar los factores que intervienen en la demanda en los lugares de destino; estos factores pueden ser una combinación de las aspiraciones de los clientes o consumidores, de los intereses directos de las empresas que explotan a las personas víctimas de trata (las mujeres y los niños son especialmente vulnerables), y de la ausencia de reglamentación de los sectores económicos, lo que redundaría en riesgos mínimos o inexistentes para quienes practican esta forma de explotación laboral. Se requiere, por tanto, una movilización activa en los países de origen y en los países de destino. También es importante impulsar el establecimiento de sistemas reglamentados, estructurados y humanos que permitan encauzar las migraciones de mano de obra. Los intentos por erradicar la trata de seres humanos mediante la aplicación de políticas de migración restrictivas son las más de las veces contraproducentes, pues estimulan la trata y de hecho sirven de apoyo e incentivo para los traficantes.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_human_beings.html y

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_protocol.html

La cara oculta de la pobreza se manifiesta especialmente en el sureste asiático, donde millones de trabajadores son siervos de sus empleadores, obligados a trabajar, en el mejor de los casos, a cambio de un sueldo mísero o nulo porque el propio empleador o los intermediarios retienen sus ingresos para amortizar una deuda pendiente. Las actividades de la OIT han arrojado algunas enseñanzas a este respecto:

- las agrupaciones de ahorro y crédito pueden extender sus servicios financieros a los hogares paupérrimos expuestos a la servidumbre o que han sido liberados legalmente de esta última;
- para los hogares pobres deben concebirse mecanismos de servicios financieros especiales, que den prioridad a la creación de activos, a la diversificación de las fuentes de ingresos y a la reducción de la vulnerabilidad;
- la microfinanciación no podrá por sí sola poner fin a la servidumbre por deudas; para lograr una reducción sostenible de la pobreza hay que contar también con servicios complementarios de carácter no financiero;
- hay que fomentar la capacitación social, mediante la difusión de mensajes de sensibilización sobre cuestiones como los derechos laborales, la atención sanitaria y los procedimientos de acceso a los programas públicos;
- hay que dar prioridad a la educación de los niños y los jóvenes, habida cuenta de que, a raíz de la naturaleza misma del trabajo en servidumbre, éste se transmite de una generación a otra;
- la capacitación laboral de los adultos y los adolescentes ayudará a los hogares a diversificar sus fuentes de ingresos y a ser menos dependientes de los terratenientes o los empleadores;
- puesto que los gastos de salud figuran entre las principales causas de endeudamiento, es importante que la población beneficiaria cuente con servicios de prevención y tratamiento, y
- en lo que atañe a las peores formas de servidumbre por deudas; la aplicación estricta de la legislación pertinente sería la solución idónea, aun cuando representaría una tarea compleja.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf> y

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchquer.pdf>

C4 Erradicación del trabajo infantil

Deberían eliminarse todas las formas de trabajo infantil, y muy en especial las peores. Además de destruir insidiosamente las raíces mismas de la naturaleza humana y de socavar los cimientos de los derechos humanos, esta práctica constituye una amenaza para el progreso económico y social en todo el mundo. El comercio, la competitividad y la rentabilidad no deberían servir de pretexto para este ultraje. Muchos de los aspectos del trabajo infantil pueden abordarse desde la perspectiva de los distintos ámbitos comprendidos en los mandatos de todos los organismos internacionales: derechos humanos, migraciones, desarrollo económico y social, delincuencia, VIH/SIDA, comercio, desarrollo rural, sistemas de salud y educación, políticas sobre la infancia y la población, etc.

		SI	NO
4.1	¿Fomenta su organismo directa o indirectamente la erradicación de las peores formas de trabajo infantil en los Estados Miembros?		
4.2	¿Ha previsto su organismo disposiciones para velar por que sus políticas, estrategias, programas o actividades no tengan consecuencias negativas, directas o indirectas, en materia de trabajo infantil?		
4.3	¿Ha aplicado su organismo instrumentos como el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), que tienen por objeto la eliminación de las peores formas de trabajo infantil?		
4.4	¿Permiten los sistemas de control y evaluación utilizados por su organismo en sus actividades habituales medir la incidencia eventual en el trabajo infantil?		
4.5	¿Entre los indicadores utilizados por su organismo para determinar la incidencia de sus políticas, estrategias, programas y actividades figuran indicadores relativos al trabajo infantil?		
4.6	¿Recolecta sistemáticamente su organismo información sobre el trabajo infantil?		
De ser así:			
4.6.1	¿Se dota su organismo de las capacidades necesarias para recopilar y analizar esa información?		
4.6.2	¿Comparte su organismo esa información con otros organismos también competentes en la materia?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

Los niños víctimas de las peores formas del trabajo infantil arriesgan su salud, seguridad y moralidad, al tiempo que se exponen a abusos y daños físicos, psicológicos y emocionales. Esta situación constituye de por sí una violación de los derechos humanos fundamentales que, según se ha demostrado, coarta el desarrollo de los niños y puede entrañar secuelas físicas y psicológicas para toda la vida. Todo indica que hay una fuerte relación entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que la explotación del trabajo de los niños perpetúa la pobreza a través de las generaciones, ya que mantiene a los niños de las familias pobres apartados de la escuela y limita sus perspectivas de ascender en la escala social. Este desperdicio de capital humano se ha relacionado con un crecimiento económico y un desarrollo social lentos.

Para impedir la utilización no deliberada del trabajo infantil en los proyectos de cooperación, hay que:

- desde el principio, centrar la planificación exclusivamente en el empleo de los adultos;
- acordar con los grupos beneficiarios que no se debería recurrir al trabajo de los niños;
- instaurar procedimientos de control que impidan el uso de mano de obra infantil;
- prever sanciones (y comunicarlas por adelantado) contra los participantes que empleen trabajo infantil (por ejemplo, retiro de los créditos o la asistencia técnica);
- incorporar incentivos eficaces para que los niños de las áreas beneficiarias puedan ir a la escuela, e
- incluir dispositivos de rescate, rehabilitación y compensación para los niños víctimas de trabajo infantil.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm> y

<http://www.ilo.org/iloroot/public/spanish/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3321>

Más del 70 por ciento del trabajo infantil se concentra en la agricultura. Se estima que en todo el mundo hay unos 132 millones de niños menores de 15 años de edad ocupados en granjas y plantaciones. Además de estos datos abrumadores, hay otras características que convierten el trabajo infantil en la agricultura en un problema grave y particularmente difícil de erradicar.

Los niños que trabajan en la agricultura laboran en realidad en uno de los tres sectores más peligrosos para su salud y seguridad (los otros son la construcción y la minería). Los pequeños trabajadores pueden morir, sufrir lesiones o contraer dolencias a causa de las faenas que realizan, con el agravante de que suelen empezar a trabajar desde muy jóvenes, es decir desde los cinco, seis o siete años.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=2799>

El Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) de la OIT tiene por cometido la eliminación paulatina del trabajo de los niños a través del fortalecimiento de las capacidades nacionales necesarias para resolver este grave problema y de la creación de un movimiento mundial para combatirlo. El IPEC también está atento a las oportunidades que surgen para contribuir a los debates que se celebran en los países sobre la aplicación de los convenios de la OIT. Esos debates pueden enriquecer las memorias que los gobiernos remiten a la OIT sobre los convenios ratificados, lo que abre este proceso a la participación de una amplia gama de funcionarios y de representantes de los empleadores y de los trabajadores. Ello reviste especial importancia en el caso del Convenio núm. 182, que abarca muchos aspectos ajenos al ámbito inmediato de la legislación laboral (por ejemplo, las prácticas análogas a la esclavitud, la trata de personas, la explotación sexual y las actividades ilícitas).

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/ipec/lang-es/index.htm> y

<http://www.ilo.org/iloroot/public/spanish/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3321>

C5 Lucha contra la discriminación

Aunque el problema que representa la discriminación parece estar perdiendo fuerza a nivel mundial, todavía subsiste en muchos lugares y sigue siendo agudo en algunas áreas de actividad humana. Con frecuencia, la discriminación por motivos de pertenencia étnica, raza, religión o género figura entre las causas de muchos conflictos armados, del descontento social, de la pobreza y de muchas otras amenazas. Cuando los organismos internacionales elaboran políticas en materia de población o estrategias de educación o salud, o cuando abordan cuestiones relativas a la productividad, las migraciones u otros temas en su esfera de competencia, es sumamente importante que lo hagan desde una perspectiva que les permita detectar y resolver de inmediato muchos de los problemas vinculados a la discriminación, ya sea por motivos de género o por otros conceptos. La incorporación de las cuestiones de género está al orden del día desde hace muchos años y es hoy una práctica corriente en el sistema internacional. Con todo, hay otras formas de discriminación que también revisten gravedad y que deberían ser objeto de medidas encaminadas a eliminarlas.

		SI	NO
5.1	¿Están las políticas, estrategias, programas y actividades de su organismo relacionadas con cualesquiera formas de discriminación en el trabajo por motivos de género, raza, pertenencia étnica, religión u otros aspectos, inciden en ellas o se ven afectadas por las mismas?		
5.2	¿Ha realizado su organismo, directa o indirectamente, alguna actividad destinada a combatir la discriminación en el trabajo como medio para superar la pobreza o coadyuvar al desarrollo?		
5.3	¿Recopila sistemáticamente su organismo, en el ámbito de sus actividades, estadísticas sobre discriminación desglosadas por sexo o en función de cualquier otra variable considerada como causa de discriminación en el trabajo?		
5.4	¿Dispone su organismo de directrices institucionales o pautas discrecionales para incorporar las cuestiones de género a sus actividades?		
5.5	¿Realiza su organismo sistemáticamente análisis de género para detectar, controlar y evaluar el impacto que sus políticas, estrategias, programas o actividades tienen en las mujeres y en los hombres, a fin de encauzar su aplicación en aras de la igualdad entre hombres y mujeres?		
5.6	¿Realiza su organismo sistemáticamente análisis de otros motivos de discriminación (raza, pertenencia étnica, religión, condición social, discapacidad, origen nacional, idioma, edad, etc.) para evaluar la eficacia de las políticas, estrategias, programas o actividades que impulsa en la lucha contra la discriminación en el trabajo?		
5.7	¿Define su organismo los requisitos de aplicación y control relativos a las cuestiones de género en los acuerdos contractuales concertados con los organismos de ejecución, aplicación y cooperación, o con cualquier homólogo a escala local o nacional?		
5.8	¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se reconoce de forma específica la contribución económica diferenciada que el factor de la diversidad aporta a las economías de producción y de servicios de cuidado?		

Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Evaluaciones
- Redes de conocimiento
- Datos

Buenas prácticas

- Africa
- Asia y el Pacífico
- América Latina y el Caribe
- Oriente Medio
- América del Norte
- Europa

La protección contra la discriminación es un derecho humano fundamental, indispensable para que los trabajadores puedan elegir libremente un empleo, desarrollar todo su potencial y cosechar su recompensa económica sobre la base del mérito. La eliminación de la discriminación en el lugar de trabajo también entraña beneficios económicos significativos. Los empleadores que practican la no discriminación tienen acceso a una mano de obra más amplia y diversa. Los trabajadores que gozan de la igualdad de oportunidades y de trato tienen mayor acceso a la formación, suelen percibir salarios más elevados y mejoran la calidad de la mano de obra en general. Los beneficios de la economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad donde reina la igualdad, pues ello redundaría en mayor estabilidad social y en un apoyo público más amplio para fomentar aún más el desarrollo económico. Las normas internacionales del trabajo de la OIT relativas a la no discriminación son instrumentos destinados a eliminar todos los aspectos de la discriminación en el lugar del trabajo, en particular, y en la sociedad, en general. También sientan la base necesaria para aplicar las estrategias de incorporación de las cuestiones de género en el lugar de trabajo.

Sobre la igualdad entre hombres y mujeres se ciernen amenazas muy diversas. Por ejemplo, aún no se han resuelto las cuestiones relativas a los derechos de sucesión y los derechos patrimoniales, esenciales para garantizar que las mujeres de las zonas rurales y las granjeras — a menudo expertas agrícolas por derecho propio y responsables exclusivas de la producción y elaboración de los alimentos, así como de la alimentación de sus familias — puedan acceder a los servicios de extensión agraria, de créditos, etc.

Las políticas, estrategias, programas y actividades destinadas a proteger a las mujeres y adolescentes vulnerables contra el peligro de la explotación laboral tienen que focalizarse en la sensibilización de las familias, y especialmente de los hombres, en quienes suele recaer la responsabilidad de decidir quién ha de contribuir al ingreso familiar y de qué manera.

Aunque, en la mayoría de los casos, la liberalización comercial ha entrañado un aumento de la tasa de actividad laboral femenina, resulta importante examinar la segregación profesional en función de consideraciones de género. Por ejemplo, hay una proporción excesiva de mujeres en los puestos peor considerados y remunerados de la economía informal; en otro ámbito, las condiciones de trabajo imperantes en las zonas francas industriales, donde tiende a haber una gran concentración de mujeres, suelen ser sumamente precarias.

A fin de promover la igualdad de oportunidades para los niños y jóvenes en la educación, sin distinción de sexo, es importante promover no sólo la educación de las niñas y jóvenes, sino también velar por que tanto unos como otras permanezcan en el sistema de enseñanza y reciban una preparación adecuada para obtener un acceso amplio y equitativo a las oportunidades que brinda el mercado de trabajo.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

El programa Género, Pobreza y Empleo de la OIT respalda los esfuerzos por reducir la pobreza. Su objetivo es ayudar a comprender la interacción entre parámetros como la pobreza, el género y el empleo, y a desarrollar las capacidades de los países para formular y adoptar políticas y programas de lucha contra la pobreza y la exclusión social mediante el trabajo decente y de mejoramiento de la calidad del empleo de las mujeres, que tengan en cuenta las cuestiones de género. Este programa sostiene que la eliminación de las desigualdades y la discriminación por razones de sexo deberían formar parte integrante de los objetivos de reducción de la pobreza.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/employment/skills/informal/gpe>

C6 Aplicación de las normas internacionales del trabajo

El cumplimiento de las normas internacionales del trabajo no se limita a la protección de los derechos de los trabajadores, sino que también fomenta la confianza del sector empresarial y el respeto de la legalidad vigente. Las normas internacionales del trabajo abarcan todas las cuestiones relativas al empleo y al trabajo, como los derechos de las empresas y de los trabajadores, las responsabilidades del Estado y las instituciones de diálogo social en las que participan los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, o la negociación bipartita entre los empleadores y los trabajadores de conformidad con reglas y principios consensuados. Los acuerdos relativos a las normas internacionales del trabajo impiden que los países entren en una dinámica de competencia destructiva por la obtención de ventajas comparativas en el comercio mundial. Las mejoras introducidas en la legislación laboral sobre la base de las normas internacionales del trabajo propician la convergencia en el ámbito del derecho mercantil y una mayor transparencia en los entornos de inversión.

Una vez ratificadas por los Estados Miembros, todas las normas internacionales del trabajo se convierten en instrumentos vinculantes que han de reflejarse en la legislación nacional respectiva. Existen normas sobre una gran diversidad de cuestiones, la mayoría de las cuales se refiere a varios ámbitos de actividad comprendidos en el mandato de muchos organismos internacionales. Así, pues, los convenios y recomendaciones de la OIT forman un cuerpo único de instrumentos que pueden resultar sumamente útiles para tratar temas específicos, y que tienen la ventaja de facilitar el compromiso nacional y la responsabilización de los mandantes nacionales.

La OIT tiene por mandato elaborar normas internacionales del trabajo y controlar su aplicación por los Estados Miembros que las han ratificado. A estos efectos, desde 1919 dispone de un complejo mecanismo de control que siempre ha gozado de gran reputación en la comunidad internacional.

		SI	NO
6.1	¿Se relacionan las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo, directa o indirectamente, con el fomento o la aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes?		
6.2	¿Conoce su organismo las normas internacionales del trabajo pertinentes y las toma en consideración a la hora de abordar las cuestiones comprendidas en el ámbito de su mandato?		
6.3	¿Tiene en cuenta su organismo los convenios pertinentes ratificados por determinados Estados Miembros al tratar con ellos cuestiones comprendidas en el mandato de su organismo?		
6.4	¿Promueve su organismo el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo como medio para lograr el trabajo decente?		
6.5	En los Estados Miembros en que su organismo actúa ¿apuntan las políticas, estrategias, programas o actividades de éste específicamente a...		
6.5.1	... promover la ratificación de las normas internacionales del trabajo pertinentes?		
6.5.2	... fortalecer la capacidad de los Estados para cumplir eficazmente los convenios ratificados?		
6.5.3	... dar curso a las observaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT y ayudar a solucionar los problemas detectados?		
6.5.4	... promover la movilización y la sensibilización respecto a las normas internacionales del trabajo?		
6.6	En el caso de que su organismo no tome en cuenta el compromiso contraído por algún país respecto a las normas internacionales del trabajo, ¿ha determinado los motivos de esta omisión?		

		SI	NO
6.7	¿Ha analizado su organismo las concesiones que se hacen entre las normas internacionales del trabajo y otras variables económicas o sociales?		
6.8	De ser así ¿están dichas concesiones articuladas a corto o a largo plazo con el establecimiento de un orden secuencial de las políticas?		
6.9	De ser así ¿se vinculan dichas concesiones con motivos económicos como la productividad, la competitividad, los sistemas mundiales de producción o cuestiones conexas?		
6.10	¿Guardan esas concesiones relación con cuestiones sociales o culturales?		
6.11	¿Utiliza su organismo los conocimientos y los medios que se facilitan en los convenios y recomendaciones de la OIT para ayudar a los Estados a aplicar y ratificar las normas internacionales del trabajo?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • África • Asia y el Pacífico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha formulado observaciones sobre más de 800 casos relativos a problemas en la aplicación de los convenios ratificados de la OIT, respecto de objetos que van desde supuestos graves de trabajo forzoso y trabajo infantil hasta problemas de índole más bien técnica en el ámbito de la seguridad social y de la seguridad y la salud en el trabajo. El sistema de las Naciones Unidas puede ayudar a fomentar la aplicación de las normas, determinando los ámbitos que requieren una acción prioritaria para mejorar la aplicación de las normas laborales y promoviendo el diálogo social sobre esas cuestiones.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

D

D	GOBERNANZA Y DIÁLOGO SOCIAL.....	55
D1	Promover la buena gobernanza: leyes e instituciones laborales.....	55
D2	Fortalecer y hacer participar a los interlocutores sociales y promover el diálogo social	58

D Gobernanza y diálogo social

El planteamiento del trabajo decente hace énfasis en que la buena gobernanza, el diálogo y la consulta entre los interlocutores interesados y la negociación son estrategias que permiten asegurar su máxima participación en la formulación y aplicación eficaz de las políticas económicas y sociales que afectan al mundo del trabajo. Esta importante característica distintiva del Programa de Trabajo Decente representa no sólo un método para lograr entendimiento, equilibrio, negociación, consenso y paz, sino también un objetivo fundamental y la esencia de la gobernanza democrática en el mundo del trabajo.

El tripartismo en el ámbito laboral se refiere al diálogo social entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en su calidad de actores directos y reales de la economía. Se necesitan organizaciones representativas y eficientes de empleadores y de trabajadores, es decir, de los interlocutores sociales de los gobiernos. Análogamente, para que el tripartismo y el diálogo social sean eficaces se necesita el firme compromiso de los gobiernos, y en particular de los ministerios de trabajo y empleo, así como el sólido respeto de las instituciones y de las normas que rigen ese diálogo.

El tripartismo y el diálogo social son fundamentales para garantizar que todos los actores pertinentes se comprometan al máximo en las políticas económicas y sociales, inclusive con respecto a una gran variedad de temas, entre los que figuran la salud pública y la protección del medio ambiente. Las cuestiones más particulares pueden abordarse en el marco de un enfoque sectorial con respecto al diálogo social y el tripartismo. Una buena administración del trabajo (en particular, instituciones públicas eficaces para tratar las cuestiones en materia de trabajo y empleo), el acopio de estadísticas laborales y la inspección del trabajo son componentes esenciales para hacer realidad los objetivos del trabajo decente, y brindan además los medios para abordar otras cuestiones de desarrollo más amplias.

Para más información sobre el diálogo social y la gobernanza, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actemp/> y

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/actrav/>

D1 Promover la buena gobernanza: leyes e instituciones laborales

Las instituciones y la buena gobernanza son cuestiones muy pertinentes. Se ha reconocido que la buena gobernanza es una condición previa para la aplicación de muchas políticas, estrategias, programas y actividades por el sistema internacional. Muchas de las deficiencias del pasado pueden explicarse por la insuficiencia o la total falta de gobernanza. El necesario Estado de derecho, la lucha contra la corrupción y las malas prácticas, y el fortalecimiento del sistema de salvaguardias y equilibrio de poderes tanto dentro de los distintos países como a nivel multilateral son sólo algunos de los factores que determinan el éxito de las intervenciones.

La creación de instituciones es fundamental para cualquier organismo internacional, especialmente cuando se procura integrar el trabajo decente y el empleo productivo en su mandato. Las leyes y reglamentaciones laborales y la capacidad de los Estados Miembros para hacerlas cumplir son importantes para diversas partes interesadas, independientemente de su naturaleza. Todos los organismos tratan de cuestiones relacionadas con los trabajadores y los lugares de trabajo, los salarios y las reglamentaciones, así como con muchos otros aspectos del mundo del trabajo. Así, pues, la búsqueda de los medios más eficaces para hacer realidad el trabajo decente mediante el fortalecimiento de las instituciones, con inclusión del tripartismo y el diálogo social, está íntimamente relacionada con las actividades cotidianas del personal de cada organismo.

	SI	NO
1.1 ¿Participa su organismo, directa o indirectamente, en el marco de su mandato, en la prestación de asesoramiento sobre políticas en materia de leyes y reglamentos laborales?		
1.2 De ser así, ¿ha utilizado su organismo o se ha referido específicamente a los convenios y recomendaciones de la OIT o a su <i>Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento</i> ?		
1.3 Aunque no haya participado directamente en la formulación de leyes y reglamentos laborales, ¿conoce su organismo las consecuencias de las leyes laborales para una amplia gama de actividades humanas relacionadas con el mundo del trabajo, en especial las que guardan relación con su mandato?		
1.4 ¿En las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo se han tenido que abordar, directa o indirectamente, las siguientes esferas de la legislación y los reglamentos laborales:		
1.4.1 libertad sindical y de asociación (por ejemplo, la libertad para organizar sindicatos o asociaciones de empleadores)?		
1.4.2 negociación colectiva (por ejemplo, para fijar salarios)?		
1.4.3 relación de trabajo (por ejemplo, tipos de empleo y de contratos de servicios)?		
1.4.4 resolución de conflictos laborales?		
1.4.5 acceso a la justicia?		
1.4.6 trabajo infantil (cualquiera de sus formas)?		
1.4.7 VIH/SIDA u otras enfermedades?		
1.4.8 horas de trabajo?		
1.4.9 trabajadores con responsabilidades familiares?		
1.4.10 fijación de salarios?		
1.4.11 seguridad y salud en el trabajo?		
1.4.12 no discriminación?		
1.4.13 igualdad de género?		
1.5 ¿Ha participado alguna vez su organismo, directa o indirectamente, en la prestación de asesoramiento a los Estados Miembros sobre la reforma de la legislación laboral?		
1.6 ¿Han apuntado las políticas, estrategias, programas o actividades de su organismo a reforzar la aplicación de la legislación y los reglamentos laborales por parte de los Estados Miembros?		
1.7 ¿Ha participado su organismo, directa o indirectamente, en políticas, estrategias, programas o actividades destinadas a desarrollar o consolidar las instituciones del mercado de trabajo, como la administración del trabajo, los servicios de empleo, la inspección del trabajo, los tribunales laborales o los órganos encargados de resolver los conflictos laborales?		
1.8 Al formular, aplicar, supervisar o evaluar políticas, estrategias, programas o actividades, ¿hace participar regularmente su organismo a las organizaciones de empleadores?		

		SI	NO
1.9	Al formular, aplicar, supervisar o evaluar políticas, estrategias, programas o actividades, ¿hace participar regularmente su organismo a los sindicatos?		
1.10	¿Ha estado su organismo, directa o indirectamente, en contacto con los ministerios de los Estados Miembros (de trabajo, hacienda, educación, sanidad, planificación u otros) para tratar cuestiones relacionadas con el trabajo y el empleo, en especial por lo que respecta a hacer extensiva la eficaz aplicación de la legislación laboral y social a la economía informal y a las zonas rurales?		
1.11	¿Ha adoptado su organismo disposiciones específicas para consultar a los trabajadores de la economía informal sobre las políticas o programas que pueden afectarlos?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacifico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa

Se dice que un mercado de trabajo funciona bien cuando alcanza los objetivos de eficiencia y equidad. Esos objetivos implican que el mercado laboral velará por que los trabajadores tengan las competencias profesionales necesarias para los empleos que ocupan y perciban un salario acorde a su productividad. Además, un mercado de trabajo eficaz protegerá a los trabajadores contra el riesgo de la pérdida de ingresos. Para ello, los países tienen que reformar los mercados laborales, crear sistemas de protección social y dar a los trabajadores los derechos básicos y la seguridad socioeconómica a fin de hacer realidad el objetivo del empleo decente.

No es suficiente reforzar la legislación y los reglamentos laborales. También son importantes la información, la promoción y un mayor conocimiento de las nociones jurídicas básicas, especialmente para las personas excluidas socialmente y, sobre todo, para los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y las minorías étnicas. Estos grupos deben conocer las reglas y sus derechos, así como la manera de reivindicar esos derechos y de interponer recursos en el caso de que éstos sean vulnerados.

Para más información, sírvase consultar las direcciones:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/lg/index.htm>

<http://www.adb.org/Economics/pdf/Labor-Markets-in-Asia.pdf> y

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

D2 Fortalecer y hacer participar a los interlocutores sociales y promover el diálogo social

Los procesos democráticos y la amplia participación de todos los interlocutores figuran entre los principales factores del desarrollo sostenible a escala mundial. La participación de actores sociales tales como los trabajadores, los empleadores y las autoridades, pero también de otras entidades representativas, ha sido fundamental para que numerosos países alcancen el desarrollo o corrijan graves deficiencias a nivel estatal. El diálogo significa oportunidad y esperanza, pero también aporta soluciones equilibradas y bien fundamentadas, sostenibilidad y responsabilización. Las decisiones que se toman a través del diálogo demuestran ser mucho más estables y tienen un alcance más vasto. Esto se aplica especialmente al mundo del trabajo, por cuanto el hecho de considerar y reflejar diferentes intereses conduce a unas relaciones de trabajo más armoniosas. Por ejemplo, al igual que en cualquier otra esfera, la reforma en las esferas educativa y sanitaria no puede ir en detrimento de los intereses de los trabajadores docentes o sanitarios, pero tampoco en contra de los intereses de la sociedad. Este delicado equilibrio entre diferentes intereses debería mantenerse y reforzarse en todos los campos de la actividad humana.

La negociación colectiva es un mecanismo fundamental para que los trabajadores y los empleadores debatan y fijen de común acuerdo las normas que regirán las relaciones laborales a nivel nacional, sectorial y local o de empresa. Una tendencia creciente es la concertación de acuerdos marco de ámbito mundial en las actividades económicas multinacionales, que abordan cuestiones laborales a nivel internacional. Por lo general, la negociación colectiva sólo regula las relaciones laborales en la economía formal, y sobre todo en los sectores o ramas de actividad económica bien organizados. En la medida en que es un instrumento de gobernanza de las relaciones laborales ampliamente reconocido en los países industrializados, la negociación colectiva debe seguir desarrollándose, reglamentándose y ganando reconocimiento y respeto en muchos países en desarrollo, y especialmente en los sectores frágiles y mal organizados de la actividad económica.

		SI	NO
2.1	¿Ha impulsado su organismo, directa o indirectamente, mecanismos de diálogo social con algún grupo de mandantes a efectos de definir programas, actividades o estrategias en el marco de su mandato, o de celebrar consultas o adoptar decisiones al respecto?		
2.2	¿Ha utilizado su organismo mecanismos de diálogo al elaborar planes o estrategias de desarrollo a nivel local o nacional?		
2.3	¿Ha ampliado su organismo los mecanismos de diálogo más allá del círculo de sus mandantes naturales?		
2.4	¿Ha utilizado su organismo mecanismos de diálogo en que participan las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el marco de los DELP, del sistema de evaluación común para los países, del MANUD o de otras actividades o estrategias del equipo de las Naciones Unidas de apoyo a los países previstas en todo el sistema de las Naciones Unidas?		
De ser así:			
2.5	Indique si su organismo ha celebrado alguna vez consultas con:		
2.5.1	organizaciones de empleadores?		
2.5.2	organizaciones de trabajadores?		
2.5.3	otras organizaciones representativas?		
2.6	¿Cuenta su organismo con algún órgano consultivo que incluya a representantes de las organizaciones de empleadores, los sindicatos o los gobiernos?		
2.7	¿Aprovecha específicamente su organismo los conocimientos técnicos y la capacidad de las organizaciones de empleadores o de trabajadores a la hora de formular, aplicar, supervisar o evaluar políticas o programas relacionados con el empleo y el trabajo decente?		

		SI	NO
2.8	¿Utiliza su organismo un marco de diálogo social o alguna estructura o proceso tripartito o de índole análoga a la hora de formular, aplicar, supervisar o evaluar sus políticas o programas?		
2.9	¿Tiene en cuenta su organismo los convenios colectivos existentes entre trabajadores y empleadores cuando realiza actividades en un sector o campo específico de la actividad económica en un determinado país?		
2.10	¿Considera su organismo que la negociación colectiva, las negociaciones basadas en normas y los acuerdos entre los trabajadores y los empleadores pueden contribuir a ganar eficacia, legitimidad y sostenibilidad en su esfera particular de actividad?		

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Manuales • Guías • Materiales de formación

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> • Compendios de políticas • Investigaciones • Evaluaciones • Redes de conocimiento • Datos

Buenas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> • Africa • Asia y el Pacifico • América Latina y el Caribe • Oriente Medio • América del Norte • Europa



El diálogo social — que comprende todo tipo de negociaciones y consultas, e incluso el mero intercambio de información entre representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales — puede promover el consenso y la participación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo. Las estructuras y los procesos del diálogo social eficaces, incluidos los mecanismos más estructurados de las relaciones laborales, como los convenios colectivos, tienen el potencial de solucionar importantes problemas económicos y sociales, alentar el buen gobierno, fomentar la paz y la estabilidad social y laboral, promover el aumento de la productividad e impulsar el progreso económico.

Para más información, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>



Pese a que el derecho a la educación es un derecho humano fundamental, hay todavía al menos 100 millones de niños que no están matriculados en la enseñanza primaria, 55 por ciento de los cuales son niñas. Cerca de una sexta parte de la humanidad no tiene un nivel básico de educación que le permita salir de la pobreza. Muchos países no educan a los niños y a los adultos, no sólo porque carecen de personal docente calificado, sino porque también les faltan docentes con un elevado nivel pedagógico. Debido al bajo nivel de remuneración de los maestros y profesores, resulta difícil atraer, conservar y motivar a un personal docente apropiado. Los maestros son fundamentales para asegurar al éxito de la reforma de la enseñanza primaria. Por ello, se necesita un proceso de diálogo social adecuado para garantizar su apoyo. A tal efecto, existen varias herramientas en la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/educat.htm>



En los servicios de salud, las relaciones de trabajo son muy complejas: se aplica una legislación del trabajo en las instituciones públicas y otra diferente en el sector privado; los servicios pueden regirse por normas locales y también nacionales; por lo menos en las grandes unidades se aplican sistemas muy estructurados de organización del trabajo y, como se trata de servicios esenciales para el público, las autoridades pueden estimar oportuno imponer ciertas restricciones a los derechos sindicales. La descentralización de las negociaciones se percibe como un desafío, así como una oportunidad para las distintas partes interesadas. La sustitución de las negociaciones centralizadas ha requerido con frecuencia un significativo esfuerzo de formación en las organizaciones o servicios y una descentralización financiera, así como la asunción de responsabilidades por parte de los interlocutores sociales. Ello no obstante, el proceso de reforma del sistema de salud debe sustentarse en mecanismos de diálogo social adecuados, pues de lo contrario fracasará.

Para más información y para acceder a las herramientas existentes, sírvase consultar la dirección:

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/sectors/health/rel.htm>



El establecimiento de relaciones industriales buenas y armoniosas en los ámbitos nacional y de la empresa determinará la producción de bienes y servicios y, por ende, el crecimiento económico. La eficiencia y la calidad dependen de la motivación de la fuerza de trabajo, que necesita un buen clima de relaciones laborales. Unas buenas relaciones entre los empleadores y los trabajadores ayudarán a forjar un sistema que favorezca la innovación y que se adapte más fácilmente a los rápidos cambios asociados a la globalización. La productividad — un factor clave de la rentabilidad — y la capacidad de las empresas para ofrecer mejores condiciones de empleo son necesarias para el desarrollo económico y social. Al respecto, es esencial contar con una base sólida de relaciones laborales, y el diálogo social contribuye a la creación de tal base.

