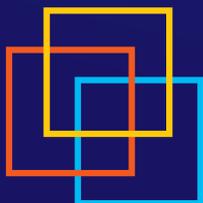




Oficina  
Internacional  
del Trabajo



# 2014

## LA OIT EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

**ANANCES Y PERSPECTIVAS**

Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT  
para América Latina y el Caribe





**2014**

**LA OIT EN  
AMÉRICA LATINA  
Y EL CARIBE**

**AVANCES Y PERSPECTIVAS**

Informe preparado por la Oficina Regional de la OIT  
para América Latina y el Caribe





# Contenido

<b>Prólogo</b>	<b>5</b>
<b>Introducción</b>	<b>7</b>
<b>1. Avances</b>	<b>9</b>
1.1 Análisis de los principales resultados en 2012-2013	11
1.1.1 Políticas y estrategias	16
1.1.2 Programas	18
1.1.3 Marco normativo y jurídico	20
1.1.4 Desarrollo de la capacidad institucional	23
1.1.5 Recolección y análisis de datos	28
1.2 El Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe	29
<b>2. Perspectivas</b>	<b>35</b>
2.1 La visión de las ACI desde América Latina y el Caribe	36
2.2 Prioridad central: formalización de la economía informal (ACI 6)	39
2.3 Prioridades complementarias	42
2.3.1 Promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente (ACI 1)	42
2.3.2 Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes (ACI 2)	45
2.3.3 Establecimiento y extensión de los pisos de protección social (ACI 3)	47
2.3.4 Productividad y condiciones de trabajo en las PYME (ACI 4)	50
2.3.5 Trabajo decente en la economía rural (ACI 5)	52
2.3.6 Reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar del trabajo mediante la inspección del trabajo (ACI 7)	54

2.3.7	Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo (ACI 8)	55
2.4	La Reunión Regional Americana de la OIT en 2014	57
<b>Anexo:</b>	Principales publicaciones de la OIT en América Latina y el Caribe (2013- abril 2014)	<b>59</b>



# Prólogo

Este tercer informe anual de avances y perspectivas de la OIT en América Latina y el Caribe, preparado por la Oficina Regional, da continuidad a las publicaciones de mismo título de junio de 2012 y junio de 2013. En su conjunto, los tres documentos permiten observar que el progreso de la región en lo que respecta al desarrollo de políticas, programas e instituciones del mercado de trabajo ha sido constante, aunque desigual, y que la OIT ha ido ajustando sus estrategias para centrarse en los desafíos principales que enfrenta la región.

El período cubierto por estos informes, de 2011 a 2014, ha coincidido con los últimos años de una década de crecimiento continuo, sólo interrumpido por la crisis de 2009, que se ha visto reflejado en los indicadores laborales, especialmente en la reducción del desempleo. Los progresos en la calidad del trabajo han sido más limitados, como demuestra la lenta reducción de la informalidad y la leve mejoría en la cobertura de la protección social. Es preocupante que prácticamente la mitad de los ocupados en las ciudades de la región todavía tengan un empleo informal y que 3 de cada 10 trabajadores no tengan cobertura de seguridad social en salud y en pensiones. El incremento del desempleo juvenil en 2013 y la en general deficiente calidad del empleo de las personas jóvenes son también señales de alarma, que requieren profundizar y acelerar la acción.

Con tasas de desempleo en mínimos históricos, la región tiene una oportunidad única para prestar atención a la mejora de la calidad del empleo, considerando el papel central de las empresas sostenibles y el respeto pleno a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. El empleo de calidad y el diálogo social tripartito son claves para la inclusión, la reducción de la desigualdad y la gobernabilidad democrática. Los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores de los países latinoamericanos y caribeños han emprendido este camino, tal como demuestran las estrategias para abordar, por ejemplo, la progresiva formalización de la informalidad que se han puesto en marcha en los últimos años.



La OIT acompaña estos procesos. El hecho de que la Conferencia Internacional del Trabajo esté discutiendo, en 2014 y 2015, el establecimiento de una norma sobre la transición de la economía informal a la formalidad es señal de la importancia de este tema en todo el mundo. En América Latina y el Caribe, la Oficina ha lanzado el Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe –FORLAC– en 2013, que seguirá operando de manera cada vez más activa y con mayor profundidad en los próximos años.

La transición a la formalidad es compleja y no puede ser abordada con proyectos puntuales o iniciativas descoordinadas. Este objetivo tiene que ser parte de las políticas económicas orientadas a la mejora de la productividad y la competitividad, de las políticas de empleo e inclusión social, de las iniciativas para el desarrollo de la economía rural y de los esfuerzos de los países para abordar la crisis del empleo juvenil. También es importante la extensión de pisos de protección social a los grupos de difícil cobertura que se encuentran en la informalidad, como trabajadores domésticos o rurales, el fortalecimiento de la administración del trabajo –especialmente la inspección– y la protección de los trabajadores más vulnerables, como los migrantes. Todos estos temas forman parte de las ocho áreas de importancia crítica establecidas por el Director General de la OIT en el Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015, que actuarán como guía para la programación de las actividades de la Oficina en la región.

¿Qué sigue? El año próximo culminará la “década de trabajo decente” establecida en la Agenda Hemisférica 2006-2015 presentada en la Reunión Regional Americana de Brasilia, por lo que el informe de avances y perspectivas de 2015 estará dedicado de manera monográfica a hacer un balance de los progresos realizados en diez años, con consideraciones especiales acerca de los desafíos pendientes y el papel de la OIT.

Finalmente, este año la OIT celebrará su 18ª Reunión Regional Americana. Esperamos que estos reportes de avances y perspectivas sirvan para informar los debates de los que surgirán las orientaciones de nuestros constituyentes sobre las prioridades para la acción de la Oficina en la región.

Elizabeth Tinoco  
*Directora General Adjunta*  
*Directora Regional para América Latina y el Caribe*  
*Lima, mayo de 2014*



# Introducción

Este informe presenta los progresos realizados en América Latina y el Caribe para impulsar el programa de trabajo decente en 2012, 2013 y los primeros meses de 2014, destacando el acompañamiento realizado por la OIT a las acciones e iniciativas de los gobiernos, organizaciones de trabajadores y organizaciones de empleadores de los países de la región. También incluye una presentación de las líneas de trabajo prioritarias para 2014 y 2015, esencialmente en el marco de las áreas de importancia crítica (o ACI, por sus siglas en inglés) definidas en el documento de Programa y Presupuesto de la OIT para este bienio.<sup>1</sup>

El análisis está basado en diversas fuentes, incluyendo el Informe de Aplicación del Programa de la OIT 2012-2013 y las tablas de resultados nacionales disponibles solamente en versión electrónica.<sup>2</sup> Otros datos, más actuales o no registrados en dicho informe, han sido proporcionados por los Equipos de Trabajo Decente y las Oficinas de País de la OIT en la región. El análisis de las perspectivas se ha nutrido también de los planes de trabajo globales de las ACI preparados por los equipos establecidos para su ejecución, así como de un reporte interno con la “visión regional” de las ACI elaborado después de una reunión con los especialistas técnicos de la región y colegas de los departamentos de la sede. Este informe es, por tanto, fruto del trabajo colectivo.

El documento está organizado, como ya es habitual, en dos capítulos. El primero describe los principales avances en el mundo del trabajo de la región y las contribuciones de la OIT, presentando de manera sintética los resultados incluidos en el Informe de Aplicación 2014-2015. Por su relevancia dentro de la estrategia regional, en este capítulo hay una sección específica sobre los

---

1 Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 de la OIT. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/14-15/pbfinalweb.pdf>

2 Estos documentos están disponibles en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/ir/2012-13.htm>



avances del Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (FORLAC) lanzado a mediados de 2013.

El segundo capítulo comenta algunas de las perspectivas para la acción de la OIT en la región en el futuro inmediato, en vinculación con las ACI. Esta es una oportunidad para enfocar la acción de la Oficina en temas y países prioritarios, incrementando la colaboración con los departamentos técnicos de Ginebra y enriqueciéndola con la experiencia de otras regiones. Las ACI deben generar resultados significativos y evidencia acerca de las políticas e iniciativas que funcionan para promover el trabajo decente. El anexo incluido al final del documento presenta las principales publicaciones de la OIT en la región realizadas en 2013 y los primeros meses de 2014.



# 1. Avances

La evolución de los principales indicadores del mundo del trabajo en el año 2013 muestra que América Latina y el Caribe está entrando en una fase de estancamiento, que refleja la desaceleración del crecimiento económico en la región (con excepciones en algunos países). Es importante notar que la tasa de desempleo urbano se redujo de 6,4% en 2012 a 6,3% en 2013, situación que se mantendría estable en 2014.<sup>3</sup> Esta pequeña reducción se debió principalmente a la baja en la tasa de participación laboral y no a la creación de más empleos. El efecto del menor crecimiento de las economías en los mercados de trabajo se demuestra especialmente en el aumento del desempleo juvenil urbano, que pasó de 14,2% en 2012 a 14,5% en 2013. El empleo de jóvenes es mucho más susceptible a los cambios de ciclo económico pues es en general más precario que el empleo de adultos. De hecho, un reciente informe de la OIT muestra que el 20% de las personas jóvenes de la región no estudia ni trabaja y que más de la mitad de los jóvenes ocupados (55,6%) tiene un empleo informal.<sup>4</sup>

El bajo nivel de desempleo hace que la preocupación principal en la mayor parte de los países sea mejorar la calidad del empleo, que se refleja en la formalidad, la cobertura de la seguridad social, la productividad laboral, las remuneraciones y, en general, en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Los progresos en estas áreas han sido también limitados: los salarios aumentaron de manera modesta en 2013 (incremento de 1% en remuneraciones medias reales y del 2,6% en el salario mínimo real, menos de la mitad de las cifras registradas en 2012), tal como ocurrió con la cobertura de la protección social en la población ocupada (salud y/o pensiones), que pasó del 66,5% en 2011 al 67% en 2012. Persisten también patrones de discriminación en la región, tanto hacia poblaciones indígenas

---

3 Excepto cuando se indica lo contrario, los datos de esta sección corresponden a OIT (2013): Panorama Laboral de América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

4 OIT (2013): Trabajo decente y juventud en América Latina. Políticas para la acción. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.



como afro-descendientes y hacia las mujeres. La reducción sostenida en la incidencia del trabajo infantil registrada en los últimos quince años también se ha estancado.

La discriminación por razón de sexo persiste y tiene un impacto importante en los problemas de empleo de las mujeres. Aunque se ha reducido ligeramente la brecha de género en la participación laboral, la tasa de desempleo de las mujeres sigue siendo 1,35 veces mayor que la de los hombres y hay mayor incidencia de subempleo de ingresos y del subempleo horario entre las mujeres. La situación es más grave en el caso de las mujeres jóvenes, que constituyen el 70% de las personas jóvenes que ni estudian ni trabajan, y cuya tasa de desempleo alcanzó el 17,7%, comparado con un 11,4% de los hombres jóvenes.<sup>5</sup>

La preocupación por la extensión y la profundidad de la informalidad se ha incrementado. De hecho, el 47,7% de los ocupados no agrícolas en la región tiene un empleo informal (la misma cifra que en 2012). La informalidad afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes. El lento descenso de este indicador durante el periodo de crecimiento sostenido de las economías (2004-2013), cuando se redujo la pobreza prácticamente a la mitad, demuestra la necesidad de políticas deliberadas de formalización que apunten al incremento de la productividad de las empresas y, simultáneamente, a la mejora de las condiciones laborales. Se debe avanzar en la información sobre los beneficios de la formalización, la fiscalización y las políticas de incentivos que, sin generar discriminación, permitan acelerar la transición desde la economía informal hacia la formalidad.

Este escenario plantea desafíos a los gobiernos, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores de los países, que demandan respuestas rápidas y pertinentes por parte de la OIT. Durante el último bienio, la Oficina asumió esta responsabilidad continuando con la cooperación y la asistencia técnica realizada en el marco de los Programas de Trabajo Decente por País y a partir de las demandas de los constituyentes, así como a través de la documentación e investigación (las principales publicaciones realizadas en la región en 2013 y los primeros meses de 2014 se encuentran en un anexo

5 OIT, CEPAL, FAO, PNUD y ONU Mujeres (2013): Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, FAO, ONU Mujeres, PNUD, OIT.



a este documento). Las secciones siguientes presentan un análisis de los principales resultados en 2012 y 2013, así como los avances del FORLAC en los últimos meses.

## 1.1. Análisis de los principales resultados en 2012-2013

En el Informe de Aplicación de la Programación 2012-2013 se han presentado 219 resultados alcanzados en 35 Estados miembros y territorios de la región, indicando en todos los casos la contribución de la OIT. Se trata de progresos concretos y verificables en políticas, programas e instituciones del mercado de trabajo alineados con los indicadores de los 19 resultados globales del Marco de Políticas y Estrategias de la OIT. En las Américas se ha alcanzado el 26% de los 837 resultados registrados en el informe, sólo por detrás de África (33%) y por delante de Asia y Pacífico (22%), Europa y Asia Central (14%) y Estados Árabes (5%).

La contribución de la OIT fue realizada mediante la inversión de recursos de su presupuesto ordinario –dedicado esencialmente a los Equipos de Trabajo Decente de la región, conformados por especialistas técnicos, y al mantenimiento de la infraestructura de operaciones- y con contribuciones voluntarias de donantes. Los proyectos activos durante el bienio fueron alrededor de un centenar, con un gasto en 2012 y 2013 de 52 millones de dólares. Esta cifra es similar al del bienio anterior (53 millones), aunque la tendencia es a la baja (ver recuadro).

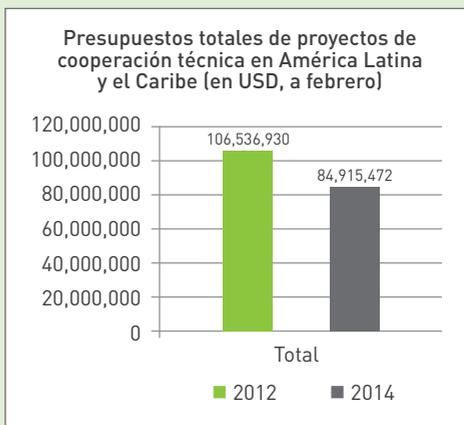
Los 219 resultados reportados superaron la meta prevista para la región, definida en el Programa y Presupuesto para 2012-2013, en un 50%. En 39 de los 50 indicadores de resultados presentados en este documento se alcanzó o superó la meta indicada.



### Recuadro: El programa de cooperación técnica extrapresupuestaria en América Latina y el Caribe

En 2013 se han aprobado nuevos proyectos para la región con un presupuesto total apenas superior a los 20 millones de dólares. Esta es la cifra más baja desde el año 2004. De hecho, el promedio de recursos movilizados anualmente para el periodo 2002-2013 es superior a los 26 millones. Esta reducción de recursos está relacionada con los efectos de la crisis internacional en los programas de cooperación de algunos donantes tradicionales de la OIT en la región, como España, que ha influido también en la reducción de fondos de proyectos inter-agenciales (especialmente el Fondo para los Objetivos de Desarrollo del Milenio). En consecuencia, el presupuesto total disponible de fondos extrapresupuestarios se ha reducido en un 20% entre febrero de 2012 y febrero de 2014.

Al mismo tiempo, la Oficina ha incrementado su capacidad para la ejecución de los presupuestos de cooperación técnica, lo que se demuestra por la tasa de gasto / presupuesto alcanzada en 2013, de 86%, la más alta de la historia y superior en más de seis puntos al total de la OIT.





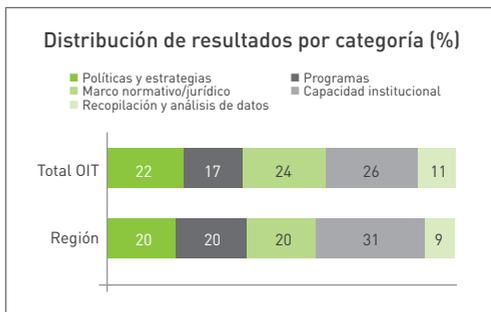
La intensidad de la cooperación y el número de resultados reportados no han sido iguales en todos los países y en todos los temas. El 50% de los resultados corresponde a nueve Estados miembros (Perú, Honduras, Brasil, El Salvador, Colombia, Costa Rica, Chile, Uruguay y Paraguay). Por otro lado, el 54% del total se concentra en 5 de los 19 resultados globales del Programa y Presupuesto: en trabajo Infantil se han reportado 31 resultados; en la promoción de Normas Internacionales del Trabajo, 28 resultados; en el fortalecimiento de las Organizaciones de Empleadores y de Trabajadores, 21 resultados (en cada uno); y en fomento del empleo, 17 resultados.

El Informe de Aplicación del Programa 2012-2013 presenta también, por primera vez, una categorización de los resultados en cinco áreas:

- ▶ **Políticas y estrategias:** resultados relativos a la concepción y aplicación de políticas y estrategias por los gobiernos, así como por uno o más de los mandantes.
- ▶ **Programas:** medidas prácticas u operativas para la aplicación de las políticas que no tienen carácter legislativo, llevadas a cabo por uno o más mandantes.
- ▶ **Marco normativo y jurídico:** introducción de cambios en los marcos normativos y jurídicos a los que la OIT ha contribuido, sobre todo para ponerlos de conformidad con las normas internacionales del trabajo y vinculados con su aplicación efectiva.
- ▶ **Desarrollo de la capacidad institucional:** cambios introducidos con el apoyo de la OIT que redundan en la mejora de la capacidad de las instituciones de un país, incluidas las organizaciones de empleadores y de trabajadores, para que puedan desempeñar eficazmente sus funciones y prestar los servicios solicitados.
- ▶ **Desarrollo de la capacidad para la recopilación y análisis de datos:** mejora de la capacidad de las instituciones de un país gracias a las contribuciones de la OIT, por ejemplo, mediante el establecimiento de sistemas y mecanismos específicos para recopilar y analizar datos y aplicarlos en la formulación de políticas, la toma de decisiones y los procesos de supervisión.



El gráfico siguiente, que muestra la distribución cuantitativa de los resultados alcanzados en la región por categoría, indica una preponderancia de logros vinculados con la capacidad institucional (31%, dato superior al total de la OIT), seguida por programas, marco normativo/jurídico y políticas y estrategias, las tres con un 20% cada una. La categoría de desarrollo de la capacidad de recopilación y análisis de datos agrupa un 9% de los resultados reportados en la región.



Un análisis detallado de los resultados reportados en la región distribuidos de acuerdo con las cinco categorías y los diecinueve resultados globales del Marco de Estrategias y Políticas sugiere algunas conclusiones generales acerca del apoyo de la OIT a sus constituyentes en la región:

- ▶ En 5 de los 19 resultados globales (fomento del empleo, desarrollo de capacidades, fortalecimiento de organizaciones de empleadores, trabajo decente en sectores de la economía y trabajo infantil) se han registrado logros correspondientes a las cinco categorías, lo que da cuenta de un apoyo integral y diversificado en estos temas, que ha conseguido resultados concretos en varios países de la región.
- ▶ El apoyo para el desarrollo de políticas y estrategias ha conseguido logros reportables en 16 de los 19 resultados. Sólo en tres de ellos (administración del trabajo, diálogo social y normas internacionales del trabajo) no se registran resultados en la región. En el caso de diálogo social, todos los resultados reportados en la región corresponden al fortalecimiento de la capacidad institucional, mientras que en el caso de las normas internacionales del trabajo corresponden a mejoras legislativas y normativas. En cambio, el fortalecimiento de la administración del trabajo se ha realizado mediante el desarrollo de programas, de la capacidad institucional y para la recopilación de datos, así como el desarrollo normativo.



- ▶ El desarrollo de la capacidad institucional también ha sido generalizado y se han registrado resultados en prácticamente todos los ámbitos de trabajo de la OIT, con mayor concentración en el fortalecimiento de organizaciones de trabajadores (en el marco de la autorreforma sindical), de organizaciones de empleadores, de instituciones de formación profesional y de servicios de empleo.
- ▶ El mayor número de resultados vinculados con el desarrollo de programas o medidas prácticas para la ejecución de políticas se verifica en el ámbito del trabajo infantil, la promoción de empresas sostenibles –especialmente mediante la aplicación de metodologías para la mejora de la productividad–, el trabajo decente en sectores de la economía –a través de intervenciones como “Better Work”– y el fortalecimiento de organizaciones de empleadores, especialmente para la prestación de servicios a sus miembros.
- ▶ Los resultados relacionados con el marco normativo se han verificado especialmente en el ámbito de las Normas Internacional del Trabajo, como ya se ha señalado, en trabajo infantil y en la mejora de las condiciones de trabajo, en especial en la promoción de la igualdad de género.
- ▶ El fortalecimiento de la capacidad de recolección y análisis de datos se vincula especialmente con el fomento del empleo y con la extensión de la protección social.

Los siguientes párrafos incluyen ejemplos de resultados seleccionados en estas cinco categorías. Los cuadros recogen conclusiones y recomendaciones de las evaluaciones realizadas durante el año 2013, ampliando la descripción de algunos de los resultados obtenidos. La información completa sobre los resultados reportados en la región y en el mundo puede ser consultada en las tablas incluidas como anexo al Informe de Aplicación y disponibles solamente en Internet (véase la nota al pie número 2).



### 1.1.1 Políticas y estrategias

La OIT ha contribuido a que los Estados Miembros den prioridad al empleo productivo y trabajo decente en los marcos nacionales de desarrollo, incrementen el contenido de empleo de las inversiones en infraestructura y emprendan estrategias vinculadas con la formalización de la economía informal. A modo de ejemplo, El Salvador incorporó en su Plan Quinquenal de Desarrollo (2010 -2014) y en su política de diversificación y transformación productiva el objetivo de crear más y mejores empleos, adoptando también la metodología del Programa de Inversiones Intensivas de Empleo (PIIE) de la OIT. Paraguay llevó a cabo un estudio sobre el impacto en el empleo de las inversiones públicas para incorporar la dimensión del empleo al nuevo sistema nacional de inversiones públicas del país. En materia de transición hacia la formalización, las iniciativas se han multiplicado en países como Argentina, Brasil, Colombia, Perú, República Dominicana y México (ver la sección 1.2). Además, El Salvador, Costa Rica y Honduras desarrollaron estrategias tripartitas de formalización en territorios seleccionados, con asistencia de un programa de cooperación técnica de la OIT.

La OIT también ha apoyado políticas nacionales referidas al desarrollo de competencias y la formación profesional, como en Argentina (articulación de su plan de desarrollo industrial con el de formación continua, innovación y empleo), Guyana (revisión de la política nacional de educación técnica y vocacional en 2012), Bermudas y Santa Lucía (políticas de formación para personas con capacidades especiales) y Costa Rica (política institucional de igualdad de género del Instituto Nacional de Aprendizaje). Asimismo, con apoyo de OIT/Cinterfor, se revisó la política de formación profesional del CARICOM. La crisis del empleo juvenil ha llevado a que se implementen planes específicos para atender las necesidades de capacitación y laborales de jóvenes, en ocasiones como parte de políticas mayores (en el Plan Nacional de Buen Vivir de Ecuador, el Plan Nacional de Desarrollo de Costa Rica y en la política de empleo de Perú, por ejemplo) o como políticas específicas (Agenda Nacional de Trabajo Decente para la Juventud de Brasil o Política de Empleo Juvenil de Honduras, El Salvador, Nicaragua y Paraguay).<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Las políticas de empleo juvenil desarrolladas en América Latina y el Caribe forman parte de la base de datos global YouthPol: <http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang--es/index.htm>.



En lo que se refiere al desarrollo empresarial, la OIT ha llevado a cabo un análisis regional y varios estudios nacionales sobre los entornos propicios para las empresas sostenibles. Barbados ha incluido en su presupuesto nacional 2012-2013 medidas para el desarrollo del emprendedurismo y la pequeña y mediana empresa, mientras que Perú lanzó un programa nacional de fortalecimiento de cooperativas. Costa Rica desarrolló una estrategia de competitividad territorial en la región Brunca que ha sido replicada en varias zonas del país.

En los países de América Central se revisaron y reprogramaron las estrategias nacionales (hojas de ruta) contra el trabajo infantil, tema que fue integrado como objetivo de los planes nacionales de desarrollo en El Salvador (ver recuadro), Ecuador y Perú. El Consejo Nacional de Migración de Costa Rica aprobó en septiembre de 2013 una Política Integral de Migración (con enfoque de derechos humanos y de género), que constituye la primera de la región centroamericana. Varios países de la región, como Argentina (2012) y Perú (2013), adoptaron planes nacionales de promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con apoyo de la OIT. En América Central y el Caribe, se adoptaron políticas nacionales sobre VIH en el mundo del trabajo (Honduras) y guías técnicas para implementar programas de prevención de la epidemia en los lugares de trabajo (Costa Rica). Además, sectores como la industria de zona franca, en República Dominicana, y la agricultura, en Guatemala, también aprobaron políticas sectoriales sobre este tema.



**Recuadro.** Estrategia presidencial para la eliminación del trabajo infantil en El Salvador

La evaluación intermedia del proyecto para la eliminación del trabajo infantil en El Salvador mediante el empoderamiento económico y la inclusión social –financiado por Estados Unidos– resalta la inclusión del tema como uno de los componentes de la agenda presidencial que marca las prioridades del gobierno. Con apoyo del proyecto, el tema ha sido también incorporado a los programas sociales del gobierno. La evaluación destacó la importancia de que el proyecto concentre sus acciones en acciones de desarrollo económico local en las municipalidades meta, con la finalidad de generar ingresos a las familias como estrategia central para la prevención y erradicación del trabajo infantil. También recomendó mejorar la articulación entre el gobierno central y los municipios para incrementar la efectividad de las políticas públicas sobre el tema.

Varios países de la región han adoptado, con el impulso de la OIT, estrategias tripartitas locales de promoción de trabajo decente. A los programas de este tipo existentes en Argentina –Provincia de Santa Fe– y Brasil –estados de Bahía, Minas Gerais, Mato Grosso, Paraná, Pernambuco y Tocantins, además de los municipios de Cuiabá Y São Paulo y la región del Gran ABC paulista– se han sumado en 2012 y 2013 planes en el Departamento de Maldonado, Uruguay, en la región del Maule, Chile, así como en los departamentos de Caquetá, Magdalena y la ciudad de Medellín, Colombia.

### 1.1.2 Programas

El desarrollo de programas y herramientas para la aplicación de las políticas vinculadas con el mundo del trabajo es también una estrategia central de la OIT. En muchas ocasiones, la contribución de la OIT se realiza a través de la aplicación de metodologías consolidadas a partir de la experiencia recogida tanto en los países de la región como en otras partes del mundo. Eso es así, por ejemplo, en el caso de los programas desarrollados para mejorar la productividad y las condiciones de trabajo en las empresas.



“Better Work”, por ejemplo, es un programa mundial de la OIT para favorecer el encadenamiento productivo e incrementar la productividad de pequeñas empresas del sector textil, que en la región ha dado resultados importantes en Haití y Nicaragua. Otras herramientas, como el SIMAPRO (ver recuadro) o el Programa para la Promoción de Empresas Competitivas y Responsables (SCORE) han sido empleados en el sector de floricultura y textil de Colombia, el sector industrial de Bolivia, el sector agroexportador de Perú. El programa Conozca de Empresa (CODE), orientado a fomentar la cultura emprendedora en la juventud, fue incorporado en la malla curricular de la educación técnica secundaria en Costa Rica. El programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN), herramienta de formación en gestión empresarial, ha sido adoptado por los institutos de formación profesional de Panamá y República Dominicana, el Ministerio de Economía de Guatemala y un grupo de universidades en Honduras.

#### **Recuadro.** Programas para la mejora de la productividad en México

La evaluación final independiente del proyecto de diálogo social para la generación de empleos productivos y trabajo decente en sectores específicos (caña de azúcar, turismo) de México, financiado con recursos de la Cuenta Suplementaria del Presupuesto Ordinario, ha detectado numerosa evidencia sobre los impactos generados en la productividad y eficiencia de las empresas. Esto se ha concretado, específicamente, en la reducción de costos (compras, producción, servicios básicos); reducción de tiempos (de producción, atención, servicios), reducción de pérdidas, desechos, mermas; incremento de rendimientos por trabajador; y mayor eficiencia en compras, cobranza y ventas. Respecto a las condiciones laborales, el proyecto ha generado un impacto positivo en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, principalmente en la reducción de la gravedad de los accidentes laborales. La evaluación destacó también mejoras en el clima laboral y en los salarios de los trabajadores, de acuerdo con la percepción de ellos mismos, así como en la reducción de los niveles de deserción y rotación laboral, según la opinión de los directivos. La recomendación principal de la evaluación, en términos de sostenibilidad, es que la OIT acompañe a las empresas beneficiarias durante un periodo de entre 4 y 6 meses con posterioridad a la intervención directa.



Otros programas relevantes apoyados por la OIT en el bienio incluyen el plan nacional de salud y seguridad en el trabajo de Brasil, de 2012, en el marco de la política nacional que había sido adoptada el año anterior, así como varios programas vinculados con la erradicación del trabajo infantil. En esta área, es destacable por ejemplo el desarrollo de un programa piloto en Perú vinculado con el programa de transferencias condicionadas “Juntos”, el programa que llevó a declarar a la ciudad de Encarnación, Paraguay, como “libre de trabajo infantil” en basurales, así como las diversas iniciativas en países de América Central y en República Dominicana para llevar adelante las “hojas de ruta”. En el sector agroindustrial del azúcar de caña, en México, empleadores, sindicatos y organizaciones campesinas adoptaron una declaración de “cero tolerancia al trabajo infantil” y un programa de acción para hacerla realidad.

### 1.1.3 Marco normativo y jurídico

La asistencia brindada por la OIT en el ámbito normativo y jurídico se enmarca en las Normas Internacionales del Trabajo, con el objetivo fundamental de facilitar su ratificación y aplicación efectiva. Entre mayo de 2013 y abril de 2014 se han registrado 14 nuevas ratificaciones de 11 países y territorios de la región (ver recuadro).

Recuadro. Ratificación de Convenios de la OIT entre mayo de 2013 y abril de 2014

País	Convenio	Fecha
Argentina	• C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)	13 enero 2014
	• C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	13 enero 2014
	• P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	13 enero 2014
	• C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	24 marzo 2014


**Recuadro. Ratificación de Convenios de la OIT entre mayo de 2013 y abril de 2014**

País	Convenio	Fecha
Barbados	• MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	20 junio 2013
Costa Rica	• C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	20 enero 2014
Ecuador	• C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	18 diciembre 2013
Guyana	• C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	9 agosto 2013
Islas Caimanes	• MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	7 agosto 2013
Nicaragua	• MLC - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006	20 diciembre 2013
Paraguay	• C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	7 mayo 2013
Sint Maarten	• C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	1 octubre 2013
Trinidad y Tabago	• C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)	19 septiembre 2013
Uruguay	• C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135)	8 julio 2013

Fuente: NORMLEX



Un ámbito específico de actuación en este campo es el de los derechos de los pueblos indígenas y originarios, tal como son recogidos en el Convenio Nro. 169. En este campo, se ha prestado asistencia técnica y se ha brindado capacitación a funcionarios de gobierno, representantes de organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de pueblos indígenas en los países de América del Sur y América Central. Esto ha llevado a la adopción de mecanismos para facilitar la aplicación del Convenio, en especial en lo que se refiere al derecho de consulta previa e informada, en Bolivia, Paraguay y Uruguay.

Desde la aprobación del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras domésticas la OIT ha prestado asistencia a las organizaciones sindicales de la región para promover su ratificación, apoyando una campaña sobre el tema de la Confederación Sindical de las Américas. El liderazgo sindical y el compromiso de muchos gobiernos han permitido que América Latina y el Caribe sea la región que registra el mayor número de ratificaciones del mundo. Un tema de capital importancia para avanzar hacia la formalización de las trabajadoras domésticas es la extensión de la cobertura de la seguridad social, para lo cual la OIT organizó un seminario regional tripartito en Santiago de Chile a finales de 2013. Un foco específico de las campañas de sensibilización y de las reformas legislativas propuestas por la OIT en este ámbito se vincula con la libertad sindical y la negociación colectiva en este sector.

Otros avances legislativos registrados incluyen la reforma de la Ley Federal del Trabajo en México en línea con los convenios 98 (derecho de sindicación y negociación colectiva), 156 (trabajadores con responsabilidades familiares) y 182 (peores formas de trabajo infantil), la adopción de una nueva legislación sobre salud y seguridad en el trabajo en Barbados (2013), así como diversas reformas en el campo del trabajo infantil (ver recuadro). En Chile se aprobó legislación específica para extender la protección a la maternidad y crear la licencia por paternidad. En Costa Rica se ha aprobado la ley que crea la "Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil", una herramienta fundamental para la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. En Argentina, en 2013, se modificó el Código Penal para castigar la explotación económica del trabajo de niños y niñas.



**Recuadro.** Reformas normativas vinculadas con el trabajo infantil en Bolivia, Brasil, Ecuador, México y Paraguay

En el marco de un proyecto sobre eliminación del trabajo infantil mediante la cooperación horizontal en América del Sur financiado por Estados Unidos, la OIT contribuyó, de acuerdo con su evaluación final, a la revisión de las listas de peores formas de trabajo infantil (en Paraguay y Ecuador) y de la normativa sobre accidentes laborales (Brasil), así como a la generación de nueva legislación sobre el tema (Bolivia). Por otro lado, la evaluación final independiente del proyecto realizado para la eliminación del trabajo infantil en el sector de la agricultura de México, también con financiación de Estados Unidos, ha señalado como un logro central la tipificación del listado de trabajos peligrosos para los jóvenes en la edad legal permitida para trabajar (reforma a la Ley Federal del Trabajo). El proyecto también impulsó la preparación de la propuesta de reforma constitucional para elevar la edad mínima legal del trabajo a 15 años, lo que abre la puerta a la posible ratificación del Convenio Nro. 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo.

### *1.1.4 Desarrollo de la capacidad institucional*

El fortalecimiento de la capacidad de las instituciones del mundo del trabajo es esencial para la aplicación de políticas y programas, así como para asegurar el cumplimiento de la normativa. En este ámbito, la OIT trabaja con gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores. Un énfasis especial de la estrategia de la OIT en la región es el incremento de la capacidad para el diálogo social.

En lo que se refiere a los gobiernos, es destacable la creación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay (2013), el fortalecimiento de servicios de empleo en Argentina y Ecuador, así como en los países de América Central y República Dominicana, donde también se capacitó a sus funcionarios en orientación profesional, intermediación y movilidad laboral. En Perú y Costa Rica, la OIT prestó asistencia técnica para la creación de ventanillas únicas de empleo que reúne servicios de intermediación y orientación laboral. También se ha fortalecido a la justicia laboral, especialmente para la adopción de la oralidad en los juicios del trabajo, el incremento de los



conocimientos sobre las Normas Internacionales y la simplificación de procedimientos. Esto se ha traducido, en Nicaragua, en la entrada en vigencia de un nuevo Código Procesal Laboral en mayo de 2013.

El apoyo continuo a la inspección del trabajo en toda la región ha permitido la ejecución de planes de mejora en Colombia, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Perú y República Dominicana, entre otros países. En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social adoptó un nuevo reglamento general de inspección del trabajo y aplicación de sanciones para inspectores, así como un plan de capacitación para profesionalizar el servicio. En El Salvador, los gestores de empleo han sido capacitados en el combate a la discriminación y la promoción de la contratación de hombres y mujeres en condiciones de igualdad. En Sao Paulo, Brasil, se ha creado un grupo específico para actuar en el sector textil y del vestuario para identificar situaciones de explotación laboral, incluyendo trabajo forzoso. En Perú se realizó un programa nacional y regional de capacitación para inspectores sobre libertad sindical y negociación colectiva.

La OIT también apoya el fortalecimiento de las instituciones de formación profesional, tanto a través de las oficinas y Equipos de Trabajo Decente en la región y la sede (ver ejemplo de América Central en el recuadro), como mediante OIT/Cinterfor. Este centro es una red de instituciones que mantiene una plataforma de intercambio de conocimientos y buenas prácticas, materiales de formación y metodologías para la anticipación de necesidades de capacitación, entre otros productos. OIT/Cinterfor ha apoyado, por ejemplo, el proceso de homologación de perfiles ocupacionales en el sector de la construcción de Argentina, Brasil y Perú.

**Recuadro.** Mejora de estándares formativos en América Central

La evaluación intermedia del proyecto “Fortalecimiento de Sistemas integrados de Formación, Orientación e Inserción Laboral” (FOIL/OIT), financiado por España, destacó la importancia del desarrollo, validación y uso regional de metodologías para la elaboración de normas técnicas de competencias laborales y diseños curriculares. Esto ha permitido generar nuevos estándares homologados para toda la región en los sectores de construcción, turismo, agroindustria, energías renovables y formación de formadores.

La metodología permitió incorporar las mejores prácticas de los países de la región enriquecidas con aportes de especialistas externos. Este modelo de trabajo colaborativo ha sido altamente valorado por los institutos de formación profesional, lo que ha sido clave para la apropiación y utilización de los materiales formativos. La cooperación entre estas instituciones facilita la integración regional de los sistemas de formación profesional.

Las organizaciones de empleadores de Costa Rica, Granada, Jamaica, República Dominicana y Uruguay han fortalecido sus capacidades para desarrollar planes estratégicos. Otras organizaciones prestan mejores servicios a sus miembros: en Bolivia sobre crecimiento y temas de coyuntura y en Colombia sobre seguridad y salud en el trabajo. En Ecuador se presta un servicio de pre auditorías para la certificación de la norma OHSAS 18001 en seguridad y salud en el trabajo, mientras que en Perú se construyó un procedimiento para la correcta aplicación del código de conducta de las empresas. En Bahamas y Barbados se brindan nuevos servicios sobre desarrollo de competencias empresariales.

Las organizaciones de trabajadores de Bolivia, Colombia, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Perú y República Dominicana han incluido en sus planes de acción diversos elementos del Programa de Trabajo Decente. También han fortalecido sus capacidades en la aplicación de los diferentes instrumentos de OIT, lo cual ha incrementado su incidencia en políticas de seguridad y salud ocupacional (Antigua y Barbuda), en la reforma de la Ley del Trabajo (Perú, Ecuador), en la reforma de la seguridad social (México), en la construcción del programa nacional de trabajo decente (Honduras), en su parti-



cipación en la Conferencia Nacional de Empleo (Brasil), en propuestas salariales (Uruguay) o en temas normativos (Bolivia). La Confederación General del Trabajo de la República Argentina ha desarrollado, con la asistencia de la OIT, un paquete de educación obrera sobre Trabajo Decente.

La libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva han sido temas centrales en los esfuerzos de fortalecimiento sindical, tal como demuestran las actividades realizadas con las coordinadoras sindicales en los sectores de las electricidades, la minería y el transporte en Chile, las actividades sobre liderazgo sindical juvenil en Barbados (2013) y la formulación de planes sindicales de diseminación de información sobre derechos laborales en El Salvador, Honduras, Guatemala, Nicaragua y República Dominicana (2012). La OIT apoya esta labor a partir de la preparación de informes nacionales y regionales, el diseño de materiales de capacitación, la realización de eventos y campañas y la ejecución de proyectos específicos. En 2013 se inició un proyecto vinculado con el incremento de la afiliación sindical y de la cobertura de la negociación colectiva en Colombia.

En cuanto al diálogo social, los esfuerzos han sido múltiples, tanto en el ámbito nacional como en el local. Es destacable la constitución, en 2013, de una red de Consejos Económicos y Sociales en Argentina, así como el desarrollo del proceso de diálogo que culminó en la Primera Conferencia Nacional de Empleo y Trabajo Decente de Brasil, en agosto de 2012. En Colombia se ha fortalecido a la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales y se ha acompañado el diálogo descentralizado (ver recuadro). En Trinidad y Tobago se estableció en 2013 un equipo técnico sobre diálogo social. En Argentina, Brasil y países de América Central se prestó apoyo a los espacios de diálogo tripartito para la fijación de salarios mínimos, lo que ha llevado por ejemplo a la aplicación en Costa Rica, por primera vez, de una fórmula de ajuste basada en la productividad y el índice de precios al consumidor, con acuerdo tripartito.



### **Recuadro.** Capacidad institucional para el diálogo social en Colombia

La importancia del diálogo social para el trabajo decente sigue siendo fundamental en las estrategias de la OIT. La evaluación final independiente del proyecto para la promoción del diálogo en el ámbito local en Colombia, financiado por el propio gobierno del país, encontró que se han consolidado las Subcomisiones Departamentales como espacios tripartitos, brindándoles herramientas para la coordinación de sus acciones conjuntas. Esto se ha materializado en Planes de Diálogo, producto de procesos concertados de participación y consenso muy valorados por los actores participantes. La evaluación destaca que la OIT ha facilitado la creación de confianza entre las partes y que, tras el proyecto, existen condiciones significativamente mejores para que los actores del tripartismo aborden temáticas del ámbito de las relaciones laborales. Queda como reto pendiente seguir fortaleciendo las estructuras de soporte de las Subcomisiones (secretarías, asistencias técnicas y capacitación, principalmente), apuntando a sus sostenibilidad financiera y técnica, así como generar mayor incidencia en los gobiernos locales para asegurar una participación activa y continua en las Subcomisiones.

Se han verificado también en la región avances en la negociación colectiva en el sector público, área promovida por la Oficina a través de estudios, manuales, eventos de discusión y de capacitación. Este esfuerzo ha generado resultados importantes en Santa Lucía (donde, en 2013, la mesa nacional de discusión de salarios públicos llegó a un acuerdo colectivo de tres años de duración), Trinidad y Tobago (reactivación en 2012 del mecanismo nacional de diálogo para atender la situación de las empresas públicas) y Colombia (negociación de un pliego nacional unificado y aprobación en 2014 de una nueva norma para regular la negociación en el sector, el Decreto 160, además de la aprobación de 89 acuerdos específicos a nivel departamental y local en 2013).

También en el marco del diálogo social y para favorecer la prevención y resolución de conflictos nacionales, la OIT capacitó a funcionarios de departamentos del trabajo y a líderes sindicales y empresariales de Antigua y Barbuda, Bahamas, Santa Lucía, Saint Kitts y Nevis y Trinidad y Tobago, en técnicas de resolución de controversias, lo que ha reducido los tiempos de respuesta y ha aligerado la carga de los tribunales laborales. En Colombia, se ha apoyado



la consolidación de la Comisión Especial de Tratamiento de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) que se ocupa especialmente de atender quejas sobre violaciones de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el sector privado.

### 1.1.5 Recolección y análisis de datos

El fortalecimiento de las capacidades nacionales para la recolección y el análisis de datos en la región ha abarcado distintos aspectos del Programa de Trabajo Decente, especialmente las estadísticas de empleo –incluyendo empleo informal–, protección social, inspección laboral y trabajo infantil. Este es, de hecho, un elemento central de la estrategia de generación y gestión de conocimientos de la OIT, que incluye también la producción de documentos de divulgación, como las “OIT Notas”, una serie de 56 documentos breves que analizan políticas nacionales, los informes de coyuntura con la CEPAL, estudios nacionales (como el realizado en Brasil con datos estadísticos desagregados por Estado) y varios informes realizados con otras agencias de Naciones Unidas (ver el anexo con publicaciones de 2013 y 2014). El trabajo estadístico de la OIT sigue permitiendo la publicación anual de su informe insignia en la región, Panorama Laboral. En 2013 se lanzó además un sistema de información específico sobre empleo juvenil, accesible por Internet.<sup>7</sup>

El apoyo técnico a la labor estadística de los países ha dado resultados concretos. Con apoyo de la OIT, Santa Lucía, Trinidad y Tobago, Honduras y Paraguay han generado estadísticas sobre seguridad social con criterios comparables internacionalmente. Colombia desarrolló un sistema de información estadística para mejorar la inspección del trabajo. Bolivia, El Salvador, México, Paraguay y República Dominicana adoptaron sistemas de información que facilitan la inspección y el monitoreo del trabajo infantil. Chile, El Salvador, Guyana, Jamaica y Panamá desarrollaron encuestas nacionales específicas o incluyeron módulos en las encuestas de hogares sobre este tema. De manera más general, la OIT ha facilitado la existencia de “observatorios” del mercado laboral, especialmente en América Central y República Dominicana (ver recuadro).

<sup>7</sup> La plataforma estadística de indicadores del mercado laboral juvenil en América Latina y el Caribe se encuentra en [http://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/WCMS\\_235666/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/temas/empleo-juvenil/WCMS_235666/lang--es/index.htm).



### **Recuadro.** Observatorios del mercado laboral

La evaluación final interna del proyecto de fortalecimiento del observatorio laboral de Centroamérica y República Dominicana, financiado por España, señaló que esta institución se ha convertido en la fuente principal de información confiable para la toma de decisiones en materia laboral en la sub-región. Sus investigaciones y productos han sido utilizados como insumos para ajustar el diseño de políticas o leyes migratorias (Costa Rica, Honduras); para la elaboración de planes, políticas o lineamientos de empleo (República Dominicana, Guatemala y Nicaragua); y para el diseño de programas o proyectos. La evaluación recomendó que, para mejorar el sistema regional de información, se avance en mecanismos que permitan hacer efectiva la armonización de indicadores, de manera que todos los países recojan datos comparables. La Oficina apoyará este esfuerzo utilizando su capacidad estadística y de investigación.

## **1.2 El Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe**

Considerando la extensión de la economía informal en la región y la importancia de la formalización como estrategia de desarrollo, la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe diseñó a principios de 2013 una estrategia integral para abordar el tema, que se concretó en un programa regional denominado FORLAC a mediados de ese año. El objetivo de FORLAC es apoyar a los gobiernos y los interlocutores sociales en sus esfuerzos, políticas y estrategias para facilitar la transición de la informalidad a la formalidad.

En su primera fase, hasta mayo de 2014, FORLAC tuvo tres componentes principales: 1) generación y diseminación de conocimientos, análisis de experiencias específicas de países y desarrollo de estadísticas; 2) asistencia técnica e intervenciones aplicadas en países específicos (Argentina, México, Perú, Colombia y República Dominicana); y 3) promoción y desarrollo de capacidades de organizaciones de trabajadores y de empleadores. Las siguientes tablas presentan de manera resumida las principales actividades y



productos realizados en el marco del FORLAC, así como comentarios sobre sus contenidos, utilización y resultados.

### Componente 1: Generación y difusión de conocimientos

Productos	Comentarios
Análisis de experiencias de formalización (notas FORLAC).	<p>El análisis de las experiencias en diez países de la región (Argentina, Brasil, Colombia, Ecuador, Jamaica, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay) permite apreciar que, desde el punto de vista de la política pública, los países han implementado combinaciones específicas y que no necesariamente se ha utilizado un enfoque integrado. En todo caso, el análisis comparado permite identificar una estructura de cuatro vías principales que han permitido facilitar el tránsito hacia la formalidad y que podrían ayudar a configurar un enfoque integrado de aplicarse de manera sistemática. Estas vías son:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. mejora de la productividad de las unidades productivas, tanto mediante políticas macroeconómicas, por ejemplo de tipo de cambio, como a través de la formalización de cadenas de valor en sectores específicos e incluso mejorando prácticas a nivel de la empresa;</li><li>2. sensibilización e información sobre la normativa aplicable y simplificación de procedimientos de registro o afiliación a la seguridad social; en algunos casos también se han producido ejercicios de diálogo social para la revisión de las normas;</li><li>3. programas de incentivos específicos, laborales, tributarios y vinculados con la protección social y;</li><li>4. fiscalización y control, incrementando la capacidad del Estado para hacer cumplir las normas, sea a través de la sensibilización, el fortalecimiento de la inspección laboral o la introducción de mecanismos innovadores para facilitar el cumplimiento (sustitución de multas por capacitación, por ejemplo).</li></ol>



Productos	Comentarios
<p>Generación y homogenización de información estadística sobre empleo informal.</p>	<p>En el componente estadístico del FORLAC se procedió a la revisión de cuestionarios de encuestas de hogares y empleo para su adecuación a las recomendaciones de la 15a. y 17a. Conferencias Internacionales de Estadísticos del Trabajo. Se proporcionó asistencia técnica directa en Chile, Ecuador, Guatemala, Jamaica, República Dominicana y Uruguay y se realizaron capacitaciones sobre el tema a instituciones estadísticas de El Salvador y Honduras.</p>
<p>Investigación sobre formalización de PYME.</p>	<p>Se cuenta con cinco estudios sobre políticas y esquemas para la formalización de micro y pequeñas empresas en Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y Trinidad y Tobago, que analizan experiencias de revisión o adaptación de regulaciones y procedimientos administrativos en los ámbitos de la creación de la empresa, tributación y previsión social, así como nuevos incentivos y sistemas de apoyo a la formalización. Los estudios incluyen recomendaciones para el diseño de políticas de fomento a la formalización de micro y pequeñas empresas, con énfasis en los avances de productividad.</p>
<p>Estudios temáticos comparativos de nivel regional</p>	<p>Se han realizado los siguientes análisis comparativos: 1) estudio sobre regímenes simplificados de tributación y su rol en la formalización (experiencias de Argentina, Brasil y Uruguay); estudio sobre tendencias de la inspección del trabajo frente a la informalidad (Brasil, Chile, Perú y Uruguay); estudio de tendencias de la legislación del trabajo en América Latina y el Caribe.</p>



## Componente 2: Asistencia técnica

País	Actividades, productos y comentarios
Argentina	<p>La asistencia técnica en Argentina se dirigió fundamentalmente al apoyo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a los interlocutores sociales para la elaboración de estrategias de formalización, atendiendo de manera especial a la problemática del trabajo no registrado (jornadas sobre formalización laboral y trabajo decente, Mendoza, septiembre de 2013; seminario tripartito sobre avances y desafíos para la formalización laboral, Buenos Aires, noviembre de 2013; publicación de la segunda edición del informe “Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización”). Además, se prestó apoyo al Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios – RENATEA, a través de dos talleres de formación sobre inspección del trabajo en el sector agrario (Buenos Aires, y San Miguel de Tucumán) que permitieron capacitar a todos sus funcionarios. En el ámbito de la productividad de las PYME, se ofreció asistencia técnica a la 2ª etapa del Plan Estratégico Productivo de la Provincia de Buenos Aires, para incrementar la productividad de las MIPYME en cinco cadenas de valor.</p>
Colombia	<p>En Colombia, con apoyo del FORLAC y proyectos de cooperación técnica, se diseñó un “kit de formalización” que contribuye a la sensibilización e información sobre el tema, en el marco de la campaña “Colombia Trabaja Formal”. Al mismo tiempo se promovieron pactos sectoriales por la formalización en sectores específicos, a través de talleres de discusión y diálogo y estudios específicos y se realizó capacitación de los constituyentes.</p>
México	<p>En México, la OIT ha comenzado a prestar apoyo a la estrategia de formalización del gobierno, enmarcada en una iniciativa más amplia vinculada con el desarrollo de políticas de empleo y protección social. Para ello, participó activamente en la organización, conjuntamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos-OCDE, de un foro internacional sobre el tema en noviembre de 2013.</p> <p>Al mismo tiempo, la OIT ha aplicado la herramienta SIMAPRO a la cadena de valor del turismo como un incentivo para la formalización, ya que contribuye a mejorar la productividad de las PYME del sector mejorando al mismo tiempo las condiciones de trabajo decente. La herramienta fue aplicada de manera piloto en la Riviera Nayarit (Bahía de Banderas), a partir de una red tripartita que promueve una estrategia para dar sostenibilidad a esta zona como destino turístico.</p>



País	Actividades, productos y comentarios
Perú	<p>En Perú, la OIT ha contribuido mediante la organización de talleres de discusión a la elaboración de una propuesta de estrategia nacional de formalización.</p> <p>En paralelo, se ha prestado apoyo al gobierno para poner en marcha la recientemente creada Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), especialmente mediante la capacitación de 300 inspectores para facilitar el trabajo en la economía informal.</p>
República Dominicana	<p>La estrategia en República Dominicana consistió en el apoyo a la formalización de PYME a través de servicios empresariales, transfiriendo la metodología de la OIT para iniciar y mejorar negocios denominada IMESUN al Instituto Nacional de Formación Técnico-Profesional (incluyendo la formación de formadores), y el apoyo en el diseño de la estrategia de formalización de micro, pequeñas y medianas empresas del Ministerio de Industria y Comercio.</p> <p>Una segunda línea de trabajo fue el apoyo técnico para evaluar escenarios de implementación del régimen de protección social subsidiado para trabajadores independientes, con base en un estudio sobre extensión de la protección social realizado para el Consejo de Seguridad Social.</p> <p>Finalmente, se realizaron contribuciones significativas para el fortalecimiento de la representación sindical de trabajadores informales y el diseño de una estrategia de organización. Se realizó además un mapeo de organizaciones informales y una encuesta de barreras a la formalización, con la Confederación Patronal de la República Dominicana.</p>



### Componente 3. Fortalecimiento de organizaciones de trabajadores y de empleadores

País	Actividades, productos y comentarios
Organizaciones de trabajadores	<p>Conocimientos y asistencia técnica: se elaboró un banco de datos sobre organizaciones de trabajadores de la economía informal (mapa de la economía informal) y se revisaron 18 estatutos para facilitar la inclusión de trabajadores domésticos e indígenas en organizaciones sindicales. Se realizaron estudios de caso específicos sobre organizaciones de trabajadores y trabajadoras del hogar en la región.</p> <p>Capacitación: se elaboró un manual de formación a distancia para fortalecer organizaciones sindicales de la economía informal, así como guías sindicales para formalización de la informalidad (sobre trabajo precario, formas de contratación en fraude al sistema de relaciones laborales y piso de protección social). Se realizó un taller regional para elaborar un plan de trabajo sindical sobre formalización y talleres específicos sobre protección social, economía política de la informalidad, formación profesional y extensión del piso de protección social a trabajadores rurales.</p>
Organizaciones de empleadores	<p>Se realizó una encuesta a empresas informales en Perú (Lima y Callao) y Chile, con énfasis en barreras e incentivos a la formalidad, entre otros temas. Además, se avanzaron estudios subregionales (Cono Sur, Países Andinos y América Central) sobre el papel del sector privado y las organizaciones empresariales en la transición desde la economía informal a la economía formal.</p> <p>Se elaboró una plataforma informática que permite el análisis comparado de fuentes secundarias sobre indicadores de un entorno propicio para las empresas sostenibles, que permitirá la elaboración de informes periódicos sobre el tema.</p>

La OIT continuará con la ejecución del FORLAC en el bienio 2014-2015, tanto en el ámbito regional –con énfasis en la generación y gestión de conocimientos y la homologación estadística–, como en el ámbito nacional, promoviendo estrategias integradas de formalización en apoyo de los cada vez más frecuentes planes o programas nacionales. La sección 2.2 de este documento incluye más información sobre los alcances del programa FORLAC en este bienio.

# 2. Perspectivas

En el informe “La OIT en América Latina y el Caribe: Avances y Perspectivas (2013)”<sup>8</sup> ya se señalaba que el trabajo de la OIT en la región se alinearía progresivamente con las ocho áreas de importancia crítica (o ACI, ver recuadro) definidas en el Programa y Presupuesto para 2014-2015.<sup>9</sup> Las ACI reflejan dimensiones clave del mandato de la OIT de promover la justicia social y el trabajo decente que son prioritarias para los constituyentes de la Organización. En todas ellas se integra la cooperación con organizaciones de empleadores y trabajadores, las normas internacionales del trabajo y la perspectiva de género. La Oficina ha designado equipos de trabajo para las ACI, con participación de funcionarios de alto nivel de la sede y del terreno. La región de América Latina y el Caribe está representada en los ocho equipos mediante especialistas de Equipos de Trabajo Decente que actúan como puntos focales.

## Las ACI

1. Promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente.
2. Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes.
3. Establecimiento y extensión de los pisos de protección social.
4. Productividad y condiciones de trabajo en las PYME.
5. Trabajo decente en la economía rural.
6. Formalización de la economía informal.
7. Reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar del trabajo mediante la inspección del trabajo.
8. Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo.

Esta nueva modalidad de trabajo se adecua perfectamente a la región. De hecho, desde 2012 se ha impulsado un esquema similar para elaborar y eje-

8 Disponible en [http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS\\_214985/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_214985/lang--es/index.htm).

9 <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/program/download/pdf/14-15/pbfinalweb.pdf>



cutar planes de acción en torno a las prioridades regionales, para lo que se constituyeron grupos temáticos interdisciplinarios con participación de miembros de los Equipos de Trabajo Decente de la región, personal de cooperación técnica y colegas de la sede. Las principales actividades realizadas y los resultados conseguidos por los grupos han sido resumidos en el informe mencionado en el párrafo anterior.

En agosto de 2013 se organizó un encuentro regional para analizar esta experiencia de trabajo, revisar las prioridades regionales y alinearlas con las ACI. Como insumo para esta reunión se solicitó a los ocho puntos focales regionales que prepararan un documento preliminar con ideas sobre las prioridades en América Latina y el Caribe. En el taller se discutieron las principales actividades y resultados esperados en el ámbito regional tal como surgen de las demandas de los constituyentes, que fueron recogidos en la programación regional para 2014-2015.

Con todos estos insumos se preparó un documento de “visión regional” de las ACI en América Latina y el Caribe, que fue transmitido a los equipos a cargo de elaborar los ocho planes de trabajo globales. Entre marzo y abril de 2014, la OIT culminó la preparación de estos planes, que presentan la estrategia general de trabajo y los principales productos e identifican países prioritarios para la acción. En América Latina y el Caribe las estrategias identificadas en los planes de trabajo globales serán complementadas y adecuadas a las necesidades de cada país. La región también ha definido otros países en cada una de las ACI que serán considerados prioritarios para la movilización de recursos y la acción en 2014-2015.

## 2.1. La visión de las ACI desde América Latina y el Caribe

La definición de áreas prioritarias de acción para la OIT en América Latina y el Caribe consideró los aspectos más relevantes de la realidad económica, social y laboral de la región, compuesta en su gran mayoría por países de renta media y explicada brevemente en la sección precedente. A grandes rasgos y de manera general, la región viene de más de una década de crecimiento y reducción de la pobreza, con una desaceleración en 2012 y 2013. Los indicadores del mercado de trabajo reflejan la bonanza económica y la pérdida de dinamismo actual, demostrando que persisten en la región problemas



estructurales, especialmente la desigualdad, la informalidad y la baja productividad, tres cuestiones íntimamente ligadas.

Las ocho ACI son, en sus diversas dimensiones, relevantes para la realidad de América Latina y el Caribe, por lo que la OIT trabajará en todas ellas. Sin embargo, existen algunas áreas para la acción que cobran centralidad considerando la importancia de abordar los déficits de trabajo decente que se presentan en la región generados por la informalidad, que repercuten de manera directa sobre la calidad del empleo. En este sentido, la formalización de la informalidad será un área prioritaria en la región, abordada a través de la consolidación del programa FORLAC. Al mismo tiempo, la extensión de la protección social (especialmente hacia grupos no cubiertos como trabajadores domésticos e independientes, que en buena parte tienen un empleo informal), el aumento de la productividad y la mejora de las condiciones laborales en micro y pequeñas empresas a partir de entornos propicios de políticas y el fortalecimiento del cumplimiento de las normas –especialmente a través de la inspección laboral- son elementos de la estrategia que pueden contribuir a los esfuerzos de formalización de los países y al ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores. La visión para el resto de las ACI que se describe en las secciones siguientes incluye elementos vinculados con esta estrategia general de formalización, considerando de manera especial la situación de la juventud y de los trabajadores rurales, así como la protección de migrantes e indígenas contra formas intolerables de trabajo. En la ACI sobre políticas de empleo para la inclusión social se revisará la generación de entornos propicios para un crecimiento económico inclusivo y para la sostenibilidad empresarial, así como el papel de las instituciones laborales para promover mejores condiciones de trabajo en la economía formal.

En todas las ACI se ha incluido un componente, estrategia o actividades que implican de manera directa a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, promoviendo también instancias de diálogo bipartito o tripartito, ya que esto potencia el impacto de la acción y asegura la sostenibilidad de los beneficios. El enfoque de género adoptado en toda la estrategia determina que se desarrollen líneas de acción específicas para atender a las necesidades de hombres y mujeres.

Adicionalmente, las ACI abordan, de distintas maneras y de acuerdo con su especificidad, las tres prioridades principales de la región para sus mandan-



tes, tal como han sido definidas en la Reunión Regional Americana celebrada en Santiago de Chile en diciembre de 2010, a saber:

- ▶ promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva;
- ▶ fomento de entornos propicios para las empresas sostenibles;
- ▶ fortalecimiento de la administración del trabajo.

A modo de ejemplo, en la ACI 2 sobre empleo y competencias profesionales para los jóvenes se realizará un análisis de los patrones de afiliación sindical juvenil, como uno de los elementos de los procesos de auto-reforma sindical; se trabajará con organizaciones de empleadores para promover estrategias de emprendedurismo juvenil formal y sostenible; y se apoyará el desarrollo de capacidades en la administración laboral para dar seguimiento y evaluar planes de empleo juvenil. Iniciativas similares pueden ser encontradas en la visión para todas las ACI.

El fortalecimiento de las capacidades de los constituyentes de la OIT es un componente central en toda la estrategia. La región colabora de manera estrecha con el Centro Internacional de Formación (CIF) de la OIT de Turín alrededor de un plan de trabajo que responde a las necesidades detectadas y a los temas priorizados en las ACI, aprovechando de esta manera sus capacidades técnicas y pedagógicas y articulándolas con las existentes en la región como las de OIT/Cinterfor.

Asimismo, la región desarrolla una estrategia de colaboración y relaciones con otras instituciones para aumentar el impacto de su actuación, crear sinergias y avanzar en la integración de las preocupaciones centrales de las ACI en las agendas de otros organismos. En tal sentido, se ha establecido una red de centros de pensamiento, investigación y opinión de la región, Estados Unidos y España, interesados en estos temas, con la finalidad de generar investigación aplicada, de calidad e independiente que pueda servir para orientar la actuación de la OIT en América Latina y el Caribe. La OIT continúa asumiendo un papel protagonista en el Sistema de Naciones Unidas (especialmente en el marco de los grupos temáticos interagenciales de empleo juvenil, piso de protección social, pueblos indígenas y trabajo infantil) y promueve alianzas operativas con organismos multilaterales, financieros y técnicos para avanzar programas conjuntos de acción en los países de la región.



A continuación se describen las perspectivas para el avance de la región en las áreas de importancia crítica, comenzando por la prioridad central en la región: la formalización de la economía informal.

## 2.2. Prioridad central: formalización de la economía informal (ACI 6)

El trabajo de la OIT sobre el sector informal se remonta a principios de la década de 1970. Desde entonces se ha generado una cantidad importante de experiencias y conocimientos. En 2002, la discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) sobre trabajo decente y la economía informal destacó la necesidad de dar prioridad a las transiciones hacia la formalidad. La CIT en 2014 y 2015 incluirá un procedimiento de discusión para la elaboración de normas denominado “facilitar la transición de la economía informal a la economía formal”, mientras que una reunión tripartita de expertos se reunirá en Ginebra en septiembre de 2014 para “proporcionar lineamientos sobre el instrumento propuesto relacionados con soluciones innovadoras y experiencias recientes que hayan sido exitosas para apoyar la transición desde la informalidad a la formalidad.”

Esta ACI establece una visión común en lo que respecta al tipo de transformación que la OIT quisiera promover a partir de un incremento de los recursos destinados al tema, una asignación más estratégica de dichos recursos y mayor coordinación y sinergias entre departamentos y entre la sede y el terreno. La ambición de esta ACI es también la de obtener evidencia empírica confiable sobre el papel de las instituciones del mercado de trabajo en relación con la extensión, los patrones y las dinámicas de la informalidad.

### Áreas temáticas

- Formalización de micro y pequeñas empresas
- Estrategia sectorial de formalización: trabajo doméstico
- Formas no convencionales de empleo e informalidad
- Estrategias integradas para la formalización

### “Disparadores” transversales

- Extensión de la cobertura de la seguridad social
- Fortalecimiento del cumplimiento
- Instituciones del mercado de trabajo y formalización
- Organizaciones de trabajadores y empleadores



La ACI 6 fortalecerá las capacidades de los constituyentes para diseñar y ejecutar políticas y estrategias que contribuyen a incorporar a la economía formal las unidades económicas y trabajadores que se encuentran en la economía informal. Se concentrará en áreas temáticas específicas y promoverá “disparadores” transversales para la formalización, tal como se muestra en el recuadro.

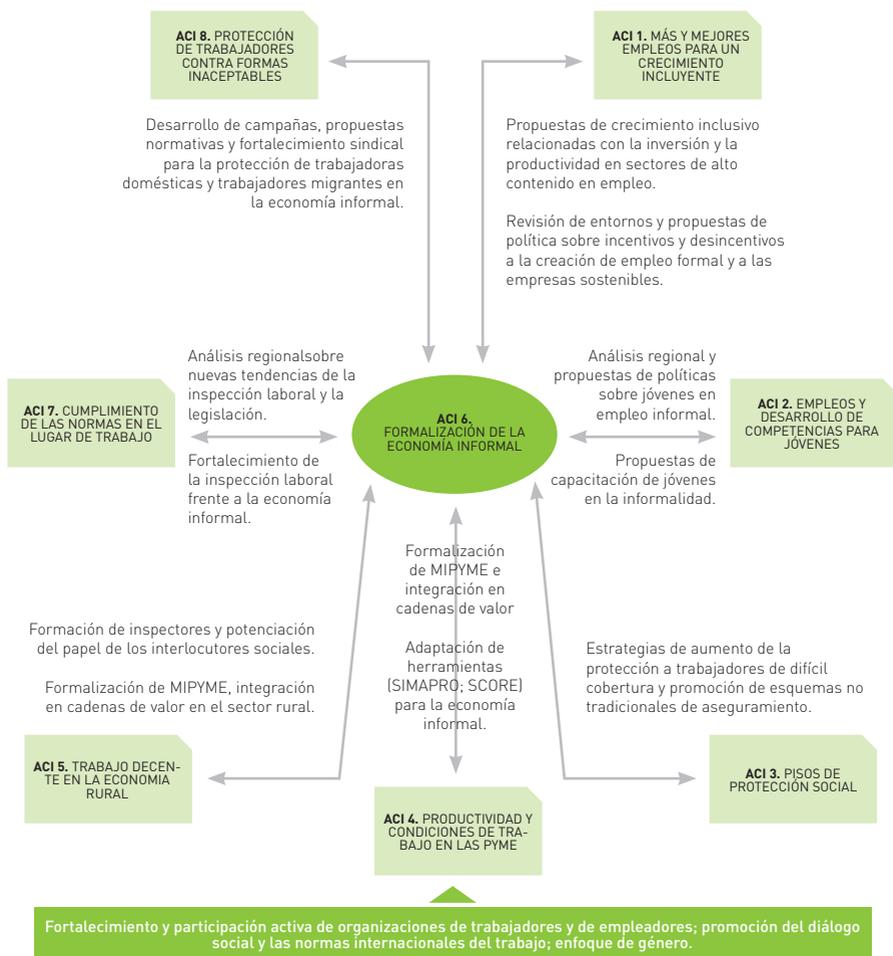
El medio para la realización de esta estrategia mundial en América Latina y el Caribe será un programa FORLAC expandido, con tres líneas principales de trabajo:

- ▶ Generación y diseminación de conocimientos, incluyendo la publicación de los análisis regionales sobre tendencias de legislación e inspección laboral en relación con la formalización; estudios de impacto de políticas, programas y normas; homogeneización de estadísticas sobre informalidad; y elaboración de guías y materiales para orientar la asistencia técnica y la capacitación.
- ▶ Asistencia técnica en países prioritarios para apoyar estrategias en marcha o nuevas, incluyendo la formalización de PYME y su integración en cadenas de valor, trabajadores independientes y trabajo rural. Se pondrá énfasis en estrategias de protección para trabajadores y trabajadoras en el servicio doméstico, en línea con el Convenio 189. Se incidirá también en el fortalecimiento de la inspección laboral para el cumplimiento y se revisarán elementos del entorno político, económico e institucional que incentivan o desincentivan la creación de empleo formal y la sostenibilidad de las empresas. Se promoverán pactos sectoriales sobre formalización basados en el diálogo social y la capacitación / certificación de trabajadores –especialmente jóvenes- como medio para la formalización. Se analizarán las modalidades y posibilidades de extensión de la protección social a trabajadores de difícil cobertura y esquemas no tradicionales de aseguramiento, incluyendo micro-seguros o experiencias como los convenios de corresponsabilidad gremial para el sector rural. El desarrollo de estas acciones será informado por los resultados del componente de conocimientos, especialmente por la homologación de estadísticas de informalidad y la generación de información cualitativa.
- ▶ Fortalecimiento de organizaciones de trabajadores y de empleadores, a fin de que puedan abordar esta problemática desde su área de influencia,



potenciando su capacidad de organización, representación y prestación de servicios y participando activamente en el diseño de políticas a través de instituciones de diálogo social.

La descripción de estas áreas de trabajo demuestra que existen múltiples vinculaciones entre esta ACI central y el resto de las ACI definidas, tal como se ilustra en el gráfico siguiente.





El abordaje de los temas centrales en la estrategia de formalización será regional, para fomentar intercambios de experiencias, y nacional, para potencial el impacto. El programa global de la ACI incluye cuatro países de la región donde FORLAC ya ha prestado asistencia técnica en la primera fase y que están desarrollando estrategias integradas de formalización y promoción del empleo registrado: Argentina, México, Perú y República Dominicana. Adicionalmente, la ACI será implementada de manera prioritaria en Brasil (desarrollo de estrategias de formalización e inclusión productiva y en el ámbito del trabajo doméstico), Colombia (apoyo a la estrategia “Colombia Trabaja Formal”) y Jamaica (con un enfoque de formalización de pequeñas empresas a través del desarrollo económico local).

Finalmente, es importante destacar que también se desarrollarán acciones del Programa FORLAC en otros países de la región, especialmente Santa Lucía y Surinam, en el Caribe (con foco en las estadísticas y la promoción de entornos propicios para la formalización de pequeñas empresas) y Paraguay, apuntando a la formalización de MIPYME para el acceso a contratos vinculados con inversiones en infraestructura intensivas en empleo.

## 2.3 Prioridades complementarias

El enfoque estratégico de la OIT para la región contempla también intervenciones específicas de gran incidencia en el resto de las ACI, tanto por la complementariedad –ya destacada– con la prioridad de formalización, cuando por las necesidades concretas de los constituyentes en términos de políticas de empleo, empleo juvenil, protección social, promoción de pequeñas y medianas empresas, economía rural, cumplimiento de las normas y protección de trabajadores frente a formas inaceptables de trabajo. La visión regional de las siete ACI complementarias se resume en las siguientes secciones.

### 2.3.1 Promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente (ACI 1)

La promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente se encuentra en el núcleo del mandato de la OIT y es una prioridad principal para los constituyentes de la OIT en todas las regiones. La economía mundial



todavía se está recuperando de los impactos de la crisis financiera global, que ha dejado un legado de problemas sociales y de empleo, exacerbando los desequilibrios que existían con anterioridad. Hay casi 202 millones de personas desempleadas en todo el mundo y la calidad de los empleos disponibles no es suficiente para tener efectos positivos sobre la pobreza de las personas ocupadas o para ayudar a los trabajadores a transitar un camino de inclusión sostenible.<sup>10</sup> Muchas pequeñas empresas se enfrentan a un entorno difícil que les impide crear empleos decentes.

En este contexto, el objetivo principal de la ACI 1 es apoyar a los constituyentes de la OIT en sus esfuerzos para diseñar y ejecutar estrategias de promoción de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente. Para conseguir esta meta, el plan de trabajo de la ACI incluye tres pilares vinculados con intervenciones de política a distinto nivel, macroeconómico, sectorial y relacionado con las instituciones del mercado de trabajo, así como un cuarto pilar vinculado con combinaciones coherentes de políticas en países específicos.

- ▶ En primer lugar, el objetivo no será alcanzado a menos que las políticas macroeconómicas se orientan a la creación de más y mejores empleos para un crecimiento incluyente, manteniendo al mismo tiempo los equilibrios macroeconómicos. La experiencia reciente en América Latina y el Caribe proporciona una oportunidad para analizar las limitaciones de la actual matriz productiva, muy dependiente de materias primas para la exportación, en términos de crecimiento, productividad, trabajo decente e inclusión social. Un estudio específico sobre políticas macroeconómicas e inclusión social será llevado a cabo en Colombia.
- ▶ En segundo lugar, los patrones sectoriales de crecimiento económico son importantes para la creación de empleo. Es necesario considerar los vínculos con el empleo y la productividad de los patrones de crecimiento, tanto en el nivel macro como en sectores específicos. La inversión en infraestructura y el fortalecimiento de las articulaciones entre los sectores de exportación más dinámicos y la creación de empleo en actividades domésticas, incluyendo las realizadas por pequeñas y medianas empresas,

---

10 Véase OIT (2014): Tendencias mundiales del empleo 2014: ¿Hacia una recuperación sin creación de empleos? Ginebra: OIT.



son pre-condiciones para el desarrollo y para que los mercados de trabajo funcionen de manera eficaz. Un estudio sobre este tema será desarrollado en Brasil.

- ▶ Las instituciones del Mercado de trabajo, la negociación colectiva y las condiciones de empresa son también centrales para el objetivo de crear más y mejores empleos para un crecimiento incluyente. Los países de América Latina y el Caribe necesitan desarrollar sistemas coherentes para diseñar y ejecutar políticas de empleo que consideren los ciclos económicos. En este pilar, la ambición es desarrollar la visión de la OIT sobre las reformas del mercado de trabajo que funcionan, y las que no lo hacen. Experiencias recientes en Argentina serán objeto de investigación y análisis.
- ▶ Finalmente, lo que funciona a nivel de los países es el resultado de una combinación coherente y coordinada de políticas macroeconómicas, sectoriales y del mercado de trabajo. En este pilar, el conocimiento desarrollado en los anteriores será aplicado de manera sistemática con el apoyo de metodologías de diagnóstico y paquetes de política ya establecidos y novedosos. La intención es generar una visión y una aplicación más integradas que incluyan varias de las áreas de acción de la OIT. El país de la región incluido en este pilar es Paraguay.

El trabajo de esta ACI en América Latina y el Caribe incluirá también el desarrollo y uso de estadísticas e información para el diseño de políticas de empleo, con desagregación por sexo y ámbito geográfico, a través de la asistencia técnica especializada. Se trabajará especialmente en la mejora de los modelos de proyección de empleo/desempleo y el fortalecimiento de los observatorios de mercado de trabajo.

En adición a las actividades mencionadas en los párrafos precedentes, en el marco de esta ACI se prestará apoyo a la estrategia de crecimiento con generación de empleos formales en el ámbito del Sistema de Integración Centroamericano, así como a la creación de empleo a nivel local mediante el apoyo a la "Red de Agendas Sub-nacionales de Trabajo Decente", que incluye a varios gobiernos de estados, provincias, departamentos y ciudades de Brasil, Argentina, Chile, Uruguay y Paraguay. En Colombia se proporcionará asistencia técnica para la política de intermediación laboral y el desarrollo



de los servicios públicos de empleo. En Ecuador se trabajará también en el fortalecimiento de los servicios de empleo (descentralización de la Red SocioEmpleo y mejora de la orientación vocacional) y los sistemas de formación profesional. En Centroamérica se establecerán mecanismos de coordinación de los servicios de empleo para la información y orientación sobre vacantes y condiciones de trabajo, y se proporcionarán herramientas en línea para la formación continua de sus funcionarios. En varios países del Caribe se consolidarán los sistemas de información del mercado de trabajo a través del desarrollo de las capacidades para compilar, analizar y diseminar información.

### **2.3.2 Empleos y desarrollo de las competencias profesionales para los jóvenes (ACI 2)**

La visión general y los antecedentes de esta ACI se encuentran en la Resolución de la CIT de 2012 denominada “La crisis del empleo juvenil: Un llamado a la acción.”<sup>11</sup> Este documento subraya que es urgente la acción inmediata para abordar una crisis del empleo juvenil sin precedentes, que afecta a todas las regiones y provoca que un número cada vez mayor de personas jóvenes abandonen la búsqueda de trabajo. El “llamado a la acción” de 2012 ofrece un marco de trabajo global para que los países conformen estrategias nacionales que consideren sus contextos específicos y desarrollen acciones para promover el empleo juvenil. Identifica caminos para responder a la necesidad de generar trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes a través de una aproximación equilibrada y multifacética que promueva un crecimiento pro-empleo, considerando: 1) las políticas macroeconómicas, 2) la empleabilidad y las capacidades, 3) las políticas del mercado de trabajo, 4) el emprendedurismo, y 5) los derechos de las personas jóvenes.

Esta ACI se enfoca en la generación de conocimientos sobre “qué funciona” para el empleo juvenil y en la construcción de las capacidades y el “saber hacer” de los constituyentes, para que éstos puedan ejecutar estrategias específicas adecuadas a sus realidades particulares. Por lo tanto, la ACI pone énfasis en los análisis basados en evidencia de políticas y aproximaciones a través de una variedad de métodos, incluyendo: evaluaciones rápidas de

11 El texto y las conclusiones de la resolución se encuentran en el sitio de Internet de la OIT: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS\\_185950/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/texts-adopted/WCMS_185950/lang--en/index.htm).



nuevas tendencias en las políticas y medidas anti-crisis como las garantías para el empleo juvenil; evaluaciones rigurosas en profundidad de políticas y paquetes de medidas para promover el emprendedurismo; y la experimentación en el terreno de estrategias innovadoras en países seleccionados, relacionadas por ejemplo con medidas eficaces para jóvenes en la economía informal que permitan reducir la brecha entre los empleos y las pasantías formales e informales.

En América Latina y el Caribe, las líneas de trabajo principales serán:

- ▶ El desarrollo de planes nacionales de empleo juvenil con la participación de organizaciones de trabajadores y de empleadores, fiscalmente sustentables y evaluables. A nivel regional, se producirán y difundirán estadísticas y estudios para el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de planes nacionales, con una perspectiva de género, y se continuará promoviendo la cooperación entre agencias del sistema de Naciones Unidas sobre el tema.
- ▶ La mejora de la empleabilidad y la transición escuela-trabajo a partir de la educación y la formación; esto incluye especialmente los programas de inserción laboral y de desarrollo de competencias profesionales, la expansión de las oportunidades de educación técnica y de formación profesional y el fortalecimiento de los servicios de empleo para incrementar su capacidad de vinculación de la oferta y la demanda de trabajo; se pondrá atención especial en la empleabilidad de jóvenes que ni estudian ni trabajan, con foco en las mujeres.
- ▶ La promoción de las políticas de mercado de trabajo con subsidios sobre la nómina salarial para el empleo joven, modalidades de aprendizaje en alternancia y pasantías que favorezcan el acceso al primer empleo respetando los derechos laborales, considerando las circunstancias de los jóvenes con empleo informal.
- ▶ La promoción de iniciativas empresariales y de empleo por cuenta propia de los jóvenes, con atención a las especificidades del ámbito rural y la formalización; esto incluye programas de formación de competencias para el desarrollo de micro emprendimientos productivos y la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad del empleo juvenil a través



del fomento de empresas sostenibles y las políticas sectoriales (vínculo con ACI 4).

- ▶ En el ámbito de los derechos de los jóvenes, es necesario propiciar la ampliación de la cobertura de protección social de los jóvenes, la creación de mecanismos de diálogo tripartito con participación de los jóvenes y la atención especial a la protección de los derechos laborales de los jóvenes, con énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva y con un foco sobre los jóvenes migrantes.

El trabajo en la región se concentrará, en una primera fase, en tres temas centrales de los cinco ejes señalados: el emprendedurismo juvenil, en colaboración con organizaciones de empleadores de la región, la protección de derechos, con organizaciones de trabajadores, y la atención a los jóvenes en situación de informalidad, con una aproximación tripartita.

El país de la región priorizado en el plan de trabajo global de esta ACI es Brasil, donde la OIT contribuirá a la elaboración del Plan Nacional de Empleo y Trabajo Decente para la Juventud, con metas e indicadores a 2016 y 2020. Adicionalmente, se continuará trabajando para el fortalecimiento de la política de formación profesional y empleo juvenil del Sistema de Integración de Centroamérica y se desarrollarán actividades específicas de apoyo al emprendedurismo juvenil en Bolivia, Jamaica y Santa Lucía. En México se avanzará en modelos para articular la oferta educativa de jóvenes con las demandas del sector productivo y en Uruguay se proporcionará asistencia técnica para la implementación de los dispositivos de política contenidos en la nueva Ley de Empleo Juvenil.

### **2.3.3 Establecimiento y extensión de los pisos de protección social (ACI 3)**

La prioridad principal de esta ACI es el seguimiento a la adopción de la Resolución relativa a los esfuerzos para que los pisos de protección social sean una realidad en todo el mundo, en el contexto de la Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (Nro. 202). En los ámbitos sub-regional y nacional, el foco será situado en la provisión de asesoramiento de políticas integrado y coherente a los países que lo soliciten para aplicar la Recomendación



202 en un marco que contemple las políticas laborales y de formalización, la protección del empleo y las políticas salariales, aprovechando además los avances en el fortalecimiento del diálogo social y las instituciones del mercado de trabajo. La ACI promoverá oportunidades para los intercambios de experiencia y la cooperación Sur – Sur. También fortalecerá las capacidades de la OIT para proporcionar asistencia técnica oportuna y de alta calidad ante los requerimientos de los países que realicen revisiones comprehensivas de sus sistemas de seguridad social, así como apoyo a las reformas específicas que se emprendan para fortalecer los esquemas y programas existentes.

La estrategia para el tema en América Latina y el Caribe se articula alrededor de tres ejes principales:

- ▶ Promoción de estrategias de extensión de la protección social, considerando su financiamiento y sostenibilidad. En este eje se incluye el fortalecimiento de espacios tripartitos de diálogo y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores; la realización de estudios sobre brechas de cobertura, costos y obstáculos para la universalización de las garantías del Piso de Protección Social, con enfoque de género; la difusión de informes y estadísticas relevantes desagregadas por sexo y localización geográfica, incluyendo análisis de buenas prácticas (tomando ejemplos de países líderes en la región como hito o “benchmark”); la asistencia técnica a programas para cerrar brechas y mejorar la coordinación entre regímenes existentes; el desarrollo de sistemas de planificación, monitoreo y evaluación sistemática de resultados de los sistemas; la promoción de servicios de cuidado, con impactos no sólo en el desarrollo de la niñez, sino también en el ingreso efectivo de las mujeres al mundo del trabajo y en el bienestar de los adultos mayores; la creación y extensión de programas sensibles a las necesidades de personas con VIH y grupos vulnerables; generar capacidad de análisis y el desarrollo de herramientas para apoyar a los constituyentes e involucrar a la Oficina en los debates sobre las reformas de pensiones y sus relaciones con el desempeño fiscal y del mercado de trabajo; el diseño de sistemas integrados de protección social que permitan la ratificación del Convenio 102 y/o de otros convenios que establecen parámetros superiores.
- ▶ Coordinación entre los programas de protección social y las estrategias de formalización del empleo y las políticas de mercado de trabajo, con-



siderando de manera especial los grupos de difícil cobertura como las trabajadoras domésticas, trabajadores dependientes no registrados y los trabajadores por cuenta propia, así como también los trabajadores desempleados o subempleados en la economía informal; en algunos países se prestará especial atención a los trabajadores del sector rural; las modalidades de actuación incluirán los análisis de buenas prácticas con énfasis en mecanismos no tradicionales de afiliación (entre ellos, los fiscales), la preparación de documentos técnicos de nivel nacional y sectorial, la prestación de asistencia técnica a ministerios responsables y el fortalecimiento de la capacidad de los mandantes de la OIT.

- Incidencia y colaboración para difundir la perspectiva de la OIT sobre la protección social. Esto incluye la consolidación del grupo inter-agencial que se ocupa del tema y el desarrollo de campañas o programas de disseminación de información a la población sobre los programas de protección social existentes, las formas de participación, acceso, contribución, elegibilidad, monitoreo, participación social, canales de reclamos, etc. También se trabajará con los constituyentes para avanzar en la promoción de la estrategia de la OIT, basada en el Convenio 102 y la Recomendación 202.

La ACI será desarrollada de manera específica en varios países de la región, especialmente Argentina, Ecuador, Honduras, Paraguay y Perú, donde la OIT prestará apoyo en los tres ejes de trabajo de manera integral y coordinada. Adicionalmente, en Chile y Colombia se revisarán posibles reformas al sistema de pensiones y protección de personas mayores. En Bolivia se elaborará una estrategia para la protección de trabajadores domésticos no remunerados, en México se realizará una propuesta para un seguro del desempleo y en Brasil se promoverá la expansión del programa de conservación ambiental "Bolsa Verde". En El Salvador se continuará dando asistencia para la modificación del régimen especial de salud y maternidad de las trabajadoras domésticas, actualmente voluntario, hacia uno obligatorio y con más seguros y servicios. En República Dominicana, en una iniciativa conjunta con ONU Mujeres y el PNUD, se están analizando los programas asistenciales coordinados por el Gabinete Social para conocer cuánto incorporan la perspectiva de género. Con base en los resultados de este análisis, realizado siguiendo la metodología diseñada por OIT y OMS como parte del Piso de Protección



Social, se dará asistencia técnica para que estos programas incorporen las necesidades específicas de las mujeres.

### **2.3.4 Productividad y condiciones de trabajo en las PYME (ACI 4)**

Las pequeñas y medias empresas (PYME) generan entre el 60% y el 80% del empleo formal en los países en desarrollo y las economías emergentes, y una proporción superior si se considera también el empleo informal. Las PYME, particularmente aquéllas compañías más jóvenes de menor tamaño, crean prácticamente todos los nuevos empleos. En América Latina y el Caribe, de los 11 millones de empresas que emplean trabajadores contabilizadas en la región, el 77% (8,5 millones) tiene cinco empleados o menos y el 23% (2,5 millones) más de seis. La mayor parte (86,5%) del empleo en la región es por cuenta propia o en los establecimientos de menor tamaño.<sup>12</sup>

En los países en desarrollo, las PYME enfrentan desafíos importantes para alcanzar niveles más elevados de productividad y para adoptar prácticas sostenibles y responsables en el lugar de trabajo. La calidad del empleo es en muchos casos pobre, en términos de condiciones físicas como facilidades en el lugar de trabajo, salud y seguridad, y en términos de compensaciones, protección social, nivel educativo y oportunidades para el desarrollo de capacidades y el diálogo social. Las PYME tienen también niveles de productividad significativamente más bajos que las empresas de mayor tamaño. Esto significa que sus trabajadores en las PYME se encuentran en una posición de desventaja, que estas empresas pierden oportunidades de competir y que los países pierden una contribución potencialmente sustantiva al crecimiento sostenible y el desarrollo. Por estas razones, las cuestiones abordadas por esta ACI son prioritarias en los programas de los constituyentes de la OIT y en las políticas de desarrollo, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

El propósito principal de esta ACI es la promoción de prácticas responsables y sostenibles en el lugar de trabajo –desde una perspectiva económica (productividad), social (condiciones laborales, diálogo, distribución de

---

12 OIT (2011). Panorama Laboral de América Latina y el Caribe. Lima: OIT – Oficina Regional para América Latina y el Caribe.



beneficios) y ambiental (empresas más verdes)- en PYME de sectores clave a una escala significativa, como un medio para el desarrollo sostenible. Las intervenciones planificadas aprovechan el relevante trabajo que ya se está llevando a cabo, particularmente a través de herramientas de la OIT como SCORE, SIMAPRO y el Programa de Inversiones Intensivas en Empleo.

En América Latina y el Caribe, la acción en esta ACI estará organizada alrededor de tres líneas estratégicas durante el bienio 2014-2015: 1) promoción de entornos propicios para las empresas sostenibles generadoras de trabajo decente; 2) aumento de la productividad y competitividad de las MIPYME promoviendo su formalización a través de su integración en cadenas de valor consolidadas e impulsando modalidades más limpias de producción, así como apoyando la formación de los trabajadores; y 3) mejoramiento de las condiciones de trabajo y ampliación de la protección social, incluyendo la salud y la seguridad de los trabajadores, el ejercicio de los derechos laborales y la negociación colectiva.

Esta ACI será desarrollada de manera prioritaria en tres países. En Bolivia, la estrategia se concentrará en la aplicación de la metodología SCORE en empresas manufactureras y en la promoción de un proceso de diálogo social tripartito sobre sostenibilidad empresarial y derechos en PYME. En Honduras se llevará a cabo un proyecto piloto en el sector del turismo para mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la adopción de prácticas ecoeficientes. En México se continuará apoyando procesos de formalización en el sector automotriz, el turismo y el azúcar, incluyendo la capacitación de trabajadores y empleadores en comités estatales de productividad y trabajo decente.

Adicionalmente, se desarrollarán actividades en Chile (aplicación de SIMAPRO y SCORE), Colombia (SCORE en sectores como floricultura, textil, construcción y minería), Dominica (formalización de MIPYME en el sector turismo y aplicación de SIMAPRO), Jamaica (cadenas de valor con MIPYME en el sector turismo), Perú (productividad en sector textil y metalmecánico con una adaptación de SCORE), Surinam (análisis del entorno de negocios para PYME y formalización) y Uruguay (políticas integrales de apoyo a MIPYME).



### 2.3.5 Trabajo decente en la economía rural (ACI 5)

Las economías rurales contribuyen de manera significativa al empleo total y el producto bruto interno en muchas regiones y países, caracterizándose por la existencia de importantes desafíos en términos de trabajo decente. La OIT estima que ocho de cada diez trabajadores pobres (definidos al nivel de 1,25 dólares) vive en áreas rurales, y que muchos de ellos tienen un empleo vulnerable especialmente en la agricultura. La mayor parte del trabajo infantil (59% del total, equivalente a 98 millones de niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años) se encuentra en la agricultura;<sup>13</sup> el trabajo forzoso es también prevalente en la agricultura y las áreas rurales más remotas. El impacto del diferencial de género en la productividad agrícola es también un dato revelador: los estudios sugieren que si las mujeres tuvieran el mismo acceso a los recursos productivos que los hombres, el producto agrícola global en los países en desarrollo crecería entre un 2,5% y un 4%.<sup>14</sup> En América Latina y el Caribe, la tasa de pobreza rural (cerca al 50%) más que duplica la tasa urbana (apenas superior al 23%). Esta situación de exclusión se explica por una escasa diversificación productiva, la ausencia de servicios públicos y privados y una débil organización campesina. En las áreas rurales se verifica, además, la coexistencia de explotaciones modernas con buenos niveles de productividad y competitividad y condiciones de trabajo superiores al promedio, conjuntamente con una agricultura tradicional y familiar de baja productividad y limitado acceso a servicios de desarrollo empresarial, financieros y no financieros.

Esta ACI pretende desarrollar la capacidad de los constituyentes y otros actores para promover el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como medio para fomentar la sostenibilidad y la inclusión en las economías rurales, potenciando a las comunidades rurales para que colmen sus aspiraciones. A nivel mundial, las áreas prioritarias para esta ACI son: las poblaciones rurales desfavorecidas, marginales y vulnerables; los trabajadores rurales en cadenas de valor; y los trabajadores rurales en plantaciones.

---

<sup>13</sup> OIT (2013): *Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil. Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012*. Ginebra: OIT-IPEC.

<sup>14</sup> Banco Asiático de Desarrollo y FAO (2013). *Gender equality and food security—women's empowerment as a tool against hunger*. Manila: ADB – FAO.

La estrategia de intervención diseñada para esta ACI en América Latina y el Caribe incluye cuatro componentes principales a ser desarrollados de manera prioritaria en tres países:

- ▶ La generación y difusión de conocimientos de políticas y programas de mejoramiento de la productividad y las condiciones de trabajo en las economías rurales, a partir de estudios sobre salario mínimo y de fortalecimiento de la presencia de las autoridades públicas en zonas rurales, entre otros la inspección del trabajo.
- ▶ La promoción de cadenas de valor emblemáticas de la región para incrementar la productividad en sectores específicos, así como para facilitar el acceso a servicios de desarrollo empresarial, especialmente para unidades productivas pequeñas: el cultivo tradicional de la quinua en Perú, la agricultura moderna de la caña de azúcar en El Salvador y la explotación de los recursos naturales de la madera tropical en Brasil.
- ▶ La realización de intervenciones enfocadas a mejorar el nivel de formalización productiva y laboral], a incrementar el acceso a la protección social, y a mejorar la empleabilidad y las relaciones laborales, con énfasis en mujeres y pueblos indígenas (en Perú y El Salvador).
- ▶ Fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y las organizaciones de empleadores en el sector, con especial énfasis en la promoción de la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva (El Salvador) y la provisión de servicios empresariales en zonas rurales (Perú), así como para el desarrollo de estrategias de desarrollo local con trabajo decente (Brasil).

Al mismo tiempo, continuando su colaboración con otras agencias del Sistema de Naciones Unidas, especialmente la FAO, La región pretende avanzar de manera significativa en la producción y difusión de conocimientos prácticos, aplicables, actuales y pertinentes sobre temas clave para el desarrollo de los mercados de trabajo en áreas rurales, incluyendo estudios sobre salarios, administración laboral y negociación colectiva. También se avanzará en la cooperación horizontal entre instituciones de formación profesional de la economía rural a través de OIT/Cinterfor y en el fortalecimiento de organizaciones de trabajadores y de empleadores en áreas rurales.



### **2.3.6 Reforzar el cumplimiento de las normas en el lugar del trabajo mediante la inspección del trabajo (ACI 7)**

Esta ACI dará prioridad al desarrollo de la capacidad de los constituyentes para mejorar el cumplimiento en el lugar de trabajo de la legislación y las regulaciones nacionales, las normas internacionales del trabajo ratificadas, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los acuerdos colectivos aplicables. Para ello se incrementará la colaboración entre empleadores y trabajadores para el cumplimiento, se fortalecerán las funciones preventivas y de aplicación de la administración del trabajo y la inspección del trabajo, se proporcionará asistencia técnica y capacitación para inspectores, agencias de vigilancia e interlocutores sociales, se dará asistencia para el diseño de legislación laboral y de mecanismos efectivos para la resolución de disputas y se promoverán alianzas público – privadas. La OIT trabajará con sus constituyentes para diseñar estrategias innovadoras y complementarias para el cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, incluso en la economía informal.

El plan de trabajo mundial para esta ACI será desarrollado en tres fases consecutivas. La fase 1 estará dedicada a la experimentación de servicios y productos innovadores de la OIT en tres países piloto: Vietnam, Colombia y Burkina Faso. Concretamente, la OIT realizará, en conjunto con sus constituyentes tripartitos, una estrategia nacional comprehensiva para el cumplimiento, que incluirá campañas de sensibilización, capacitación, diálogo social y estrategias preventivas a través de comités bipartitos en el lugar de trabajo. La fase 2 consolidará las lecciones generadas por las experiencias nacionales en una estrategia mejorada, que será aplicada en otros países – todavía por ser identificados- en la fase 3.

En América Latina y el Caribe se perseguirán los siguientes objetivos generales.

- ▶ El fortalecimiento de la inspección de trabajo: se generarán conocimientos relevantes y actualizados sobre cumplimiento de las normas en los lugares de trabajo, con la finalidad de elaborar o adaptar guías de intervención sectoriales y se capacitará a los inspectores de trabajo para aplicarlas, incluso en el sector informal. Se mejorará la capacidad de la inspección de trabajo a través del uso de sistemas de información para



la planificación y posterior medición de sus resultados. Se promoverán mecanismos para mejorar la coordinación de la inspección de trabajo con otros servicios del Estado y la colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores.

- ▶ La creación de mecanismos de prevención y resolución de conflictos: se sistematizarán las experiencias relevantes que existen en la región, con un particular énfasis en la Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante la OIT (CETCOIT) que actualmente funciona en Colombia, con el objeto de adaptar y replicar la práctica en otros países de la región que lo requieran. Se promoverán intercambios entre países para conocer las distintas prácticas ensayadas y se apoyará la creación de sistemas de prevención y resolución de disputas, con un enfoque local y sectorial. Se continuará aplicando estrategias de mejora de las relaciones laborales en el ámbito empresarial y se fomentará la negociación colectiva, tanto en el sector privado como público. Este objetivo es también parte de la ACI 8.

Además del trabajo a ser realizado en Colombia, las prioridades en la región para 2014-2015 incluyen a Guatemala (en los dos objetivos, inspección y resolución de conflictos), México (inspección), Paraguay (inspección), Perú (inspección) y Santa Lucía (resolución de conflictos).

### **2.3.7 Protección de los trabajadores contra formas inaceptables de trabajo (ACI 8)**

La identificación del concepto “formas inaceptables de trabajo” es para la OIT un paso necesario, aunque no nuevo.<sup>15</sup> De hecho, se trata de una estrategia que tiene el objetivo de establecer claramente la antítesis del “trabajo decente”, considerando lo que se considera de manera general como “inaceptable”. Aunque todavía es preciso elaborar el concepto, se entiende que se refiere a las “condiciones que vulneran los principios y derechos en el trabajo, ponen en peligro la vida, la salud, la libertad, la dignidad humana y

---

<sup>15</sup> Por ejemplo, la OIT adoptó el Convenio sobre las peores formas del trabajo infantil, 1999 (Nro. 182) y la Recomendación sobre pisos de protección social, 2012 (Nro. 202).



la seguridad de los trabajadores o mantienen a los hogares en situación de pobreza extrema”.<sup>16</sup>

La estrategia de esta ACI incluye labores para mejorar los conocimientos sobre el tema, incluyendo una encuesta con metodología Delphi con más de 300 expertos por cada región, con la finalidad de identificar dimensiones y descriptores de las formas inaceptables de trabajo, así como una investigación comparativa internacional sobre el papel de las normas internacionales del trabajo y los mecanismos de supervisión de la OIT. Se realizarán evaluaciones rápidas en países y sectores, los cuales serán seleccionados considerando una variedad de factores, como: contribuciones del PBI y el empleo, dinámica de desarrollo e impacto en el crecimiento del empleo; exposición de los trabajadores a riesgos en términos de salud y seguridad; pobres condiciones de trabajo; naturaleza de la relación de empleo y tipo de arreglos contractuales.

Un segundo componente de esta ACI será la evaluación de las intervenciones de la OIT relativas a las condiciones de trabajo inaceptables en cadenas mundiales de suministros y relativas a la fijación de salarios mínimos, que servirán para proporcionar lineamientos de acción en estas áreas. La ACI promoverá enfoques innovadores para la resolución tripartita de conflictos a partir de la experiencia de Colombia y en consulta con los constituyentes, con la finalidad de: a) consolidar su empleo en América Latina y el Caribe; b) ampliar la aplicación de este mecanismo a otras normas internacionales del trabajo; y c) proponerlo a países interesados en otras regiones del mundo.

Al mismo tiempo que la ACI contribuirá a alcanzar una comprensión compartida del concepto de formas inaceptables de trabajo gracias a la mejora de la base de conocimientos mundial y nacional, se realizarán intervenciones piloto en países seleccionados que apuntarán a reducir el déficit de trabajo decente a través de políticas, medidas o prácticas que van más allá de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las intervenciones en los países permitirán a la OIT ensayar medidas para abordar esta realidad en distintos contextos de desarrollo socio-económico. En América Latina, las intervenciones piloto serán desarrolladas en Brasil y Costa Rica, vinculadas con las formas inaceptables de trabajo en grandes eventos deportivos (Copa

---

<sup>16</sup> Programa y Presupuesto para el bienio 2014-2015 de la OIT.



del Mundo de 2014 y Juegos Olímpicos de 2016), en el primer caso, y con la situación de inmigrantes nicaragüenses en la agricultura, la construcción y el turismo, en el segundo, considerando especialmente que a menudo éstos se encuentran en situación irregular e informal.

En lo que se refiere a la migración laboral, las prioridades regionales de esta ACI también se extienden al Caribe, con foco en la situación de Trinidad y Tobago y a la situación de trabajadores haitianos en República Dominicana. Otros temas relevantes para la región vinculados con las formas inaceptables de trabajo incluyen la acción contra el trabajo forzoso y la trata de personas (especialmente en Brasil, Guatemala y Perú), la discriminación (también en Brasil, Costa Rica y Surinam), así como, con un énfasis en pueblos indígenas, en Bolivia, Honduras, Nicaragua y Perú. Finalmente, en el tema del trabajo infantil se dará apoyo técnico a la “Iniciativa Regional América Latina y el Caribe libres de trabajo infantil”, que ya cuenta con la adhesión de 18 países de la región, y se continuará dando apoyo a los esfuerzos de los constituyentes en este ámbito.

## 2.4. La Reunión Regional Americana de la OIT en 2014

La 18ª Reunión Regional Americana (RRA) de la OIT que se celebra cada cuatro años tendrá lugar entre los días 13 y 16 de octubre de 2014, en Lima, Perú. Este encuentro de constituyentes reunirá a ministerios de trabajo, organizaciones de empleadores, organizaciones de trabajadores, instituciones internacionales y observadores del mundo académico y de la sociedad civil, con la finalidad de debatir y consensuar las principales prioridades para la acción de la OIT en el siguiente cuatrienio.

Esta RRA es organizada un año antes de la culminación de “década de trabajo decente” propuesta en la agenda hemisférica 2006-2015, presentada a la 16ª RRA que se celebró en Brasilia en el año 2006.<sup>17</sup> Se trata, por lo tanto, de una ocasión propicia para realizar un balance de los progresos realizados y los desafíos pendientes en el marco de los objetivos estratégicos definidos y

---

17 OIT (2006). Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015. Informe del Director General a la 16ª Reunión Regional Americana. OIT: Ginebra.



las políticas generales y específicas de intervención para promover el trabajo decente en la región.

El informe que será presentado por el Director General a la RRA de Lima en 2014 incluye reflexiones sobre el camino que los países de América Latina y el Caribe están recorriendo para avanzar hacia sociedades más equitativas, considerando especialmente los procesos de formalización de la informalidad. Su objetivo es estimular un debate sobre la potencialidad y las limitaciones de los estilos de desarrollo y las políticas económicas recientes en la región, considerando de manera muy especial su capacidad para generar empleo formal de calidad, como vehículo de inclusión social, así como para potenciar el trabajo decente y el diálogo social, como llaves para la gobernabilidad democrática.

Las conclusiones de la RRA serán esenciales para que la Oficina actualice una vez más las estrategias y objetivos para la región, considerando también los resultados del proceso de revisión de las operaciones en el terreno que será completado en el bienio 2014-2015.

# Anexo

*Principales publicaciones de la OIT en América Latina y el Caribe (2013- abril 2014)*

Las siguientes tablas presentan las principales publicaciones realizadas en la región durante 2013 y los primeros meses de 2014. Muchas de ellas son accesibles en versión electrónica a través del sitio de Internet [www.ilo.org/americas/publicaciones](http://www.ilo.org/americas/publicaciones). Para más información dirigirse a la Biblioteca Regional de la OIT al correo electrónico [biblioteca\\_regional@ilo.org](mailto:biblioteca_regional@ilo.org).

## Publicaciones periódicas

TITULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Panorama Laboral 2013	2013	Oficina Regional
Panorama Laboral 2013. Edición Bolsillo	2013	Oficina Regional
La OIT en América Latina y el Caribe en 2013. Avances y perspectivas	2013	Oficina Regional
Situación del trabajo decente en México (año 1, núm. 1, septiembre 2013)	2013	Oficina de la OIT para México y Cuba
Caribbean Newslink. Newsletter of the ILO Decente Work Team and Office for the Caribbean (double issue, April-Sept. 2013)	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Caribe
Perspectiva Laboral (Año 3, Nro. 1, junio 2013)	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe: Avances y desafíos en la medición del trabajo decente	2013	CEPAL/OIT



## Empleo, inclusión social y trabajo decente

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Hacia un desarrollo inclusivo. El caso de la Argentina	2013	CEPAL / OIT
Informe Nacional sobre Desarrollo Humano 2013. Paraguay	2013	PNUD / OIT
Reporte Bienio 2012-2013 Un trabajo para todos en el Estado Plurinacional de Bolivia	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Modelo de Proyección de Empleo para Colombia	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Modelo de Proyección de Empleo para Perú	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Manual de uso e interpretación de las estadísticas laborales	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Perfil do Trabalho Decente no Brasil. Um olhar sobre as Unidades da Federação durante a segunda metade da década de 2000	2013	Oficina de la OIT para Brasil
O Ambiente Construído e o Mundo do Trabalho. Formulação de projetos e estudos sobre questões relativas ao mundo do trabalho envolvidas no esverdeamento do ambiente construído.	2012	Oficina de la OIT para Brasil
Mecanismos de formulación e implementación de la política de empleo en Argentina	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Tercer Programa de Trabajo Decente por País para Argentina, período 2012-2015	2013	Oficina de la OIT para Argentina



TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
El trabajo decente, la concepción de la OIT y su adopción en Argentina (Notas OIT)	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Serie Explora: construir Futuro con Trabajo Decente	2013	Oficina de la OIT para Argentina
México: buenas prácticas para impulsar el trabajo decente. Un acercamiento a través de casos.	2013	Oficina de la OIT para México y Cuba
Guía para la gestión laboral en centros penitenciarios	2013	OIT-CINTERFOR

### Formalización de la informalidad

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Cartilla pedagógica para la organización y formación de trabajadores de la economía informal. Honduras	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Cartilla pedagógica para la organización y formación de trabajadores de la economía informal. El Salvador	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Cartilla pedagógica para la organización y formación de trabajadores de la economía informal. Costa Rica	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
La economía informal en Centroamérica y República Dominicana: Desarrollo subregional y estudios de caso	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Perfil del emprendedor informal limeño. Demografía, percepciones y actitudes	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos



TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
La formalización laboral en Argentina: Avances recientes y el camino por recorrer	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Desempeño del Monotributo en la formalización del empleo y la ampliación de la protección social	2013	Oficina de la OIT para Argentina

### Libertad sindical y negociación colectiva

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Libertad sindical y negociación colectiva: fuentes de información de la OIT. 3a. ed.	2013	Oficina Regional - Biblioteca Regional
Manual para la defensa de Libertad Sindical (4a. Ed. Revisada)	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
La igualdad de género en la negociación colectiva. Análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Negociación colectiva en el sector público	2013	Oficina de la OIT para Argentina
La revitalización de la negociación colectiva en Argentina 2003-2011	2013	Oficina de la OIT para Argentina



## Fortalecimiento de organizaciones de trabajadores

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Avances del Grupo de Trabajo sobre Autorreforma Sindical (GTAS) en 2012 - 2013	2013	ACTRAV
Educación Obrera para el Trabajo Decente (6 módulos)	2014	Oficina de la OIT para Argentina
La formación sindical de la CTM – México. Evolución y perspectivas	2013	Oficina de la OIT para México y Cuba

## Empresas sostenibles

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
El desafío de la promoción de empresas sostenibles en América Latina y el Caribe: un análisis regional comparativo	2013	Oficina Regional / ACTEMP
Marco integrado de evaluación de un entorno favorable para el desarrollo de empresas de mujeres	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Perú. Consolidación de un entorno propicio para la actividad empresarial sostenible	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Hacia una estrategia integral de apoyo a la PYME industrial para la generación de empleos decentes y productivos en Argentina	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
La cooperación en el lugar de trabajo: la base del éxito empresarial. Manual de formación para gerentes y trabajadores (5 módulos)	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos / SCORE
Evaluación del Potencial de empleos verdes en México. Resumen	2013	Oficina de la OIT para México y Cuba



## Formación profesional, desarrollo de capacidades y empleo juvenil

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Desafíos e innovaciones de la formación profesional	2013	CEPAL/OIT
Trabajo Decente y Juventud en América Latina 2013. Políticas para la acción	2013	Oficina Regional
Diálogo social institucionalizado en la formación profesional argentina 2003-2013	2013	Oficina de la OIT para Argentina
Aportes al debate sobre objetos de aprendizaje para el desarrollo de competencias laborales	2013	OIT-CINTERFOR
Cinterfor 50 años. Un servicio de la OIT para el mundo de la formación profesional	2013	OIT-CINTERFOR
Anticipación de las competencias profesionales. Transferencia del Modelo SENAI de Prospectiva - 2013- Estudios prospectivos	2013	OIT-CINTERFOR

## Protección social

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Protección social: fuentes de información de la OIT	2013	Oficina Regional - Biblioteca Regional
El sistema de salud del Perú: situación actual y estrategias para orientar la extensión de la cobertura contributiva	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Buenas prácticas brasileñas en seguridad social	2013	Oficina de la OIT para Brasil
La Seguridad Social desde la perspectiva de la Unión Nacional de Trabajadores (UNT).	2014	Oficina de la OIT para México y Cuba



## Migración laboral

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Nicaragüenses en el Norte: Condiciones laborales y prácticas de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Perspectiva Laboral - Migración laboral: Logros y retos	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana

## Salud y seguridad en el trabajo

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Plan de Formación sobre Desarrollo de un Programa Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Directrices específicas sobre sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para empresas con riesgo de exposición a sílice	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Seguridad y salud en el trabajo y productividad en la agro-exportación no tradicional en el Perú (díptico)	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo (folleto)	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana



## Trabajo infantil

TITULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Plan regional de prevención e erradicación del trabajo infantil del Mercosul / Plan regional de prevención y erradicación del trabajo infantil del Mercosur	2013	Oficina de la OIT para Brasil
Magnitud y características del trabajo infantil en Chile: informe 2013	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Cooperación de la OIT en Colombia para la prevención y la erradicación del trabajo infantil	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos / IPEC
Compendio de normas para la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes frente al trabajo infantil - México	2014	Oficina de la OIT para México y Cuba
Guía para la protección de adolescentes que trabajan	2014	Oficina de la OIT para México y Cuba
No al trabajo infantil, no al trabajo doméstico : campaña OIT 2013 (booklet)	2013	IPEC

## Igualdad de género y condiciones de trabajo

TITULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo en América Latina y el Caribe	2013	CEPAL / FAO / ONU Mujeres / PNUD / OIT
Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas (tomo 2)	2013	FAO / CEPAL / OIT
Trabajo decente y cuidado compartido: hacia una propuesta de parentalidad	2013	PNUD / OIT



TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Conciliación con corresponsabilidad social en El Salvador. Reflexiones y aportes para la construcción de una agenda nacional de cuidados	2014	OIT/PNUD
Guía para la intervención con hombres sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad sexista	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana.	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Género, salud y seguridad en el trabajo. Hojas informativas.	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Política de igualdad de género del INA	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Diagnóstico sobre la igualdad de género en los Institutos de Formación Profesional de Centroamérica y República Dominicana	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Marco Integrado de evaluación para un entorno favorable para el desarrollo de empresas de mujeres	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Igualdad de género en la negociación colectiva	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana



TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Resumen del análisis desde la perspectiva de género de los convenios colectivos vigentes en Centroamérica y República Dominicana	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Igualdad de género en los servicios públicos de empleo. Guía de trabajo.	2014	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana
Diálogos sobre políticas de cuidado en Argentina: relatoría de los encuentros realizados el 22 de octubre y el 21 de noviembre de 2012	2013	Oficina de la OIT para Argentina

### Trabajo doméstico

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Trabajo doméstico remunerado en el Perú. Situación y perspectivas en función del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT. Documento de Trabajo	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para los Países Andinos
Manual de buenas prácticas para trabajadoras y empleadoras del servicio doméstico	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

### Empleo de personas con discapacidad

TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Prevención inclusiva: Guía con las nueve claves para una prevención inclusiva de los riesgos laborales	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Incentivos legales: Guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina



TÍTULO	AÑO	OFICINA / PROGRAMA
Ser contratado: Guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina
Empresa inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad	2013	Equipo de Trabajo Decente y Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina





Encuentre información actualizada, noticias, publicaciones,  
documentos y estadísticas sobre el mundo del trabajo en América  
Latina y el Caribe en la página de Internet de la OIT:  
[www.oit.org/americas](http://www.oit.org/americas).

Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe  
Av. Las Flores 275, San Isidro, Lima, Perú  
Tel.: (51-1) 615 0300 - Fax: (51-1) 615 0400