



Organización
Internacional
del Trabajo

18ª Reunión Regional Americana

Lima, Perú

13-16 de octubre de 2014

Panel

1

NOTAS TÉCNICAS PARA LOS PANELES DE DEBATE



MAR 14 OCT
16:30 hrs

Desarrollo sostenible con trabajo decente, productividad e inclusión social

1. Políticas públicas y trabajo decente

Un marco macroeconómico favorable al empleo decente, pleno, productivo, libremente elegido y al desarrollo de las empresas sostenibles proporcionará las bases para un crecimiento con inclusión social. El desarrollo sostenible requiere, además, políticas integradas que promuevan el Estado de derecho a fin de garantizar la aplicación de las normas internacionales del trabajo y asegurar la buena gobernanza de las instituciones.

Invertir en la creación de empleos decentes es crucial para reducir la desigualdad y la precariedad laboral en la región.

Sostener y profundizar los logros económicos, sociales y laborales de la última década requiere que los países de América Latina y el Caribe encuentren motores para el crecimiento económico, en un contexto internacional menos favorable y todavía incierto, con la finalidad de crear mayor valor agregado, integración y empleo productivo. Durante la última década la región ha logrado reducir la pobreza y el desempleo, pero subsisten déficits de trabajo decente vinculados con la informalidad, la baja productividad, la desprotección social y la discriminación.

Para transformarse en una estrategia de desarrollo sostenible, las políticas públicas orientadas al crecimiento deben ser coherentes, articuladas y transparentes, promoviendo la complementariedad entre el sector público y el sector privado y entornos favorables para el desarrollo de empresas sostenibles generadoras de más y mejores empleos que faciliten la inclusión y la movilidad social. Estas políticas tienen que contribuir a dinamizar el mercado interno, mantener los equilibrios macroeconómicos necesarios y estimular la inversión en sectores intensivos en empleo.

En la segunda discusión recurrente sobre el empleo realizada durante la 103ª Conferencia Internacional del Trabajo (2014) se definieron los principios recto-

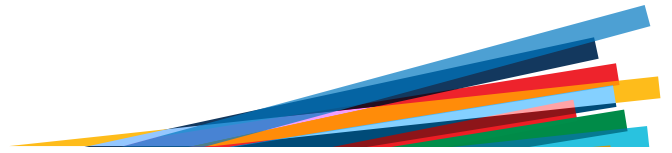
res para lograr un desarrollo sostenible centrado en el empleo y se alentó a los países a promover un marco amplio de políticas de empleo, basado en consultas tripartitas. Este marco incluiría políticas macroeconómicas, comerciales, industriales, impositivas, de infraestructura, sectoriales, empresariales, de educación y del mercado de trabajo. Además, debería considerar medidas para abordar el desempleo de larga duración, la migración laboral, la coordinación interinstitucional y la coherencia, así como la activación para facilitar la transición de jóvenes de la educación al mercado laboral y la transición a la formalidad. El marco de políticas debe considerar el desafío de la sostenibilidad ambiental y el nuevo contexto demográfico. Debe estar basado en sistemas de información pertinente y actualizada del mercado de trabajo y contar con sistemas eficaces de seguimiento y evaluación (actas provisionales de la 103ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, mayo-junio de 2014, Nro. 12, Rev.)

Al mismo tiempo, es esencial fortalecer las instituciones socio-laborales, en particular la libertad sindical y la negociación colectiva, la inspección laboral, la promoción de los mecanismos de fijación de salarios, la protección al empleo y los ingresos, la extensión de la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo. Las políticas nacionales de empleo, formuladas y aplicadas en consulta tripartita, ofrecen un marco esencial para promover el trabajo decente.

Las políticas públicas tienen que ser concebidas considerando la relación entre las dimensiones económica, ambiental y social del desarrollo sostenible. Una transición justa y ordenada hacia una economía más verde es indispensable por sus repercusiones positivas en el ambiente y en el mercado de trabajo, ya que de esta manera es posible generar más empleos, de mejor calidad, que faciliten la inclusión social en la actualidad y para las generaciones futuras.



Estas notas técnicas de carácter informativo han sido preparadas por la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe con la finalidad de hacer un aporte a los debates de la Reunión Regional Americana. Sus contenidos son responsabilidad de la oficina y no corresponden a una posición consensuada por los mandantes de la Organización.



Preguntas para el debate

¿Se ha llegado a un límite en las políticas económicas ensayadas en los últimos años, en términos de generación de mayor inclusión social y trabajo decente? ¿Cuál es el marco de políticas necesario para reactivar el crecimiento y promover la inclusión social, generando al mismo tiempo un mercado laboral justo y eficiente y fomentando el trabajo decente?

¿Cómo hacer para que la inversión pública y privada genere trabajo decente y empleo productivo y bienestar en los distintos sectores?

¿Cómo articular mejor las políticas socio-laborales con las políticas económicas para facilitar un cambio estructural que potencie sectores y empresas generadores de empleo formal, más productivo y de calidad?

¿Cuáles son los sectores de la economía con mayor potencial para avanzar en la adopción de prácticas ambientalmente responsables y en la creación de empleos verdes? ¿Qué marco de políticas es posible diseñar para avanzar en la transición justa hacia una economía más verde y promover empresas sostenibles en estas áreas?¹

¹ El informe sobre desarrollo sostenible, trabajo decente y empleos verdes de la OIT señala que la adopción de políticas y prácticas orientadas al desarrollo sostenible genera desafíos por la necesaria reestructuración económica, los riesgos para el empleo derivados del cambio climático y los potenciales efectos adversos de la distribución de ingresos provocados por la pobreza energética. Una transición justa hacia una economía más verde, baja en emisiones de carbono, debe considerar estos desafíos con la finalidad de potenciar el trabajo decente y la inclusión social, adaptándose a las circunstancias nacionales. OIT: El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Informe V, CIT, Ginebra, 2012.



Algunos datos y hechos relevantes

Situación económica y ambiental

► El **crecimiento** promedio de la región entre 2004 y 2013 fue de 4,1%, basado sobre todo en la demanda externa y en el contexto internacional favorable. La tendencia actual es a la desaceleración: las proyecciones para 2014 y 2015 son de 2,2% y menos del 3%, por debajo de lo esperado para la economía mundial (3,6% y 3,9%) y muy por detrás de las economías emergentes y en desarrollo de Asia (6,7% y 6,8%) y África Subsahariana (5,4% y 5,5%).

FMI: World Economic Outlook. Recovery strengthens, remains uneven. Washington DC: FMI, Abril de 2014. CEPAL: Estudio económico de América Latina y el Caribe 2014. Santiago: agosto de 2014.

► En 2013, la **inversión bruta** (pública y privada) como proporción del PIB de América Latina y el Caribe se mantuvo en 21% (similar a años anteriores), mientras que en algunos países emergentes de Asia, como China y la India, esta tasa fluctúa entre el 35% y el 50%.

CEPAL Balance Preliminar de las economías de América Latina y el Caribe 2013. Santiago: CEPAL, 2013.

► El **espacio fiscal** disponible en los países de América Latina y el Caribe se ha reducido: los

ingresos del gobierno central como proporción del PIB pasaron de 19,8% en 2008 a 19,2% en 2012, mientras que el gasto público total como proporción del PIB se incrementó de 20,7% en 2008 a 21,6% en 2012). Los ingresos fiscales de América Latina y el Caribe aumentaron en 2013 un 0,7%, especialmente por el buen desempeño de países exportadores de hidrocarburos y la mayor recaudación del impuesto a la renta en algunos países de Centroamérica.

CEPAL: Panorama fiscal de América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, 2014.

► En la actualidad, se verifica una desaceleración de la **demand externa** de productos exportados por la región, que ha generado una reducción superior al 6% en los ingresos por exportaciones entre 2011 y 2012. Esta tendencia será más acentuada por la caída de los precios de los principales productos de exportación: se espera que el precio de los metales se reduzca en aproximadamente 6% y el petróleo en 17% entre 2013 y 2019.

Datos de CEPALSTAT y del FMI: World Economic Outlook. Recovery strengthens, remains uneven. Washington DC: FMI, Abril de 2014.

PANEL 1 Desarrollo sostenible con trabajo decente, productividad e inclusión social

▶ En la **composición del PIB en América Latina y El Caribe** de las últimas décadas se ha producido un aumento del sector servicios, especialmente transporte, almacenamiento y comunicaciones, intermediación financiera y actividades inmobiliarias y servicios a las empresas. La participación de las actividades agropecuarias pasó del 5,3% del PIB en 1990 a 4,8% en 2010. La actividad minera pasó de 6,5% en 1990 a 5,6% en 2012 (en el Caribe, sin embargo, este sector subió del 10% al 19,3% del PIB en el mismo periodo). Se observa también un declive de la industria manufacturera, de 17% a 14% entre 1990 y 2012.

Datos extraídos de CEPALSTAT y CEPAL: Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible. Santiago: CEPAL, 2014.

▶ En la **composición de las exportaciones** el sector primario tiene un papel más importante. La inserción internacional de América Latina y el Caribe se basa en un número limitado de productos de exportación, esencialmente *commodities*: sólo 10 productos –los principales petróleo, hierro, oro, cobre y soya– concentran el 37% de las exportaciones de la región.

Datos extraídos de CEPALSTAT.

▶ La **inversión extranjera directa** (IED) recibida en América Latina y el Caribe alcanzó en 2012 un récord de 174.546 millones de dólares (equivalente al 3% del PIB), aunque se redujo en 2013 por la volatilidad financiera internacional. El principal receptor de IED en la región es Brasil (38%). Aunque varía de acuerdo al país, la IED se dirige esencialmente hacia el sector servicios (44%), seguido por las manufacturas (30%) y recursos naturales (26%). Se estima que cada millón de dólares de IED genera 3 puestos de trabajo directo, con grandes variaciones por sector (7 puestos en comercio y construcción, 3 en industria y servicios y 1/2 puesto en actividades mineras, incluido el petróleo).

CEPAL: La Inversión Extranjera Directa en América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, 2012.

▶ Se verifica en la región una preocupación creciente por la **inflación**, aunque la situación varía de acuerdo con los países. La tendencia general desde 2011 es a la baja, pero se han registrado ascensos moderados en Centroamérica, México y Brasil (por el aumento del precio de

alimentos). Argentina y la República Bolivariana de Venezuela mantienen tasas de dos dígitos. Las preocupaciones de política monetaria en la región están relacionadas con la persistencia de la inflación en un contexto de desaceleración del crecimiento y aumento de la volatilidad cambiaria.

CEPAL: La coyuntura económica internacional y sus consecuencias macroeconómicas para América Latina y el Caribe. Santiago: CEPAL, 2013.

▶ América Latina y el Caribe es una región **ambientalmente rica**, con gran biodiversidad y disponibilidad de agua per cápita. Sin embargo, el deterioro ambiental es evidente: aunque el Caribe está en un proceso de reforestación, la región es responsable del 68,5% de la deforestación mundial desde 1990. La emisión de dióxido de carbono por parte de América Latina y el Caribe prácticamente se ha duplicado desde 1995 hasta 2010.

CEPAL: Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible. Santiago: CEPAL, 2014 - PNUMA: Perspectivas del Medio Ambiente: América Latina y el Caribe. Panamá: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, GEO-ALC 3, 2010.

▶ La **productividad laboral** en América Latina prácticamente estuvo estancada entre 1990 y 2002 en aproximadamente US\$ 21 mil (US\$ constantes de 2005). Esta ha crecido entre 2003 y 2012 a 1,6% promedio anual y se espera que se incremente hasta 2018 a 1,8% promedio anual (alcanzando los US\$ 26 mil). A pesar de estos incrementos, el nivel de productividad y la tasa de crecimiento son bajos en comparación con otras áreas emergentes y desarrolladas.

Datos de CEPALSTAT y CEPAL: Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible. Santiago: CEPAL, 2014.

▶ La **estructura productiva en América Latina y el Caribe** se caracteriza por grandes diferenciales de productividad entre sectores y empresas poco articuladas, con una mayoría de unidades productivas sin capacidad tecnológica y de innovación, que generan la mayor parte del empleo. A finales de la primera década de este siglo, el estrato más productivo tenía una productividad 28 veces superior a la del estrato menos productivo, mientras que en los años 60 este dato era de 20, indicando una polarización creciente. Existe también una importante brecha de infraestructuras, tanto en términos físicos como de conectividad, que limita la convergencia productiva. En 2007 los

sectores de alta productividad generaron el 62% del producto y sólo el 12,2% del empleo, mientras que los sectores de baja productividad generaron el 9,5% del producto y el 52% del empleo.

Infante, R.: El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe. CEPAL, Santiago de Chile, 2011.

Situación social y del mercado de trabajo²

► El crecimiento en el periodo 2004-2012 fue acompañado con una reducción de la **pobreza** (de 39,7% a 28,2% de la población) y la **indigencia** (de 15,4% a 11,3%). Esto ha llevado a un incremento de la “clase media” que ha pasado del 22% al 34% de la población de la región entre 2000 y 2012.

Datos de CEPALSTAT y del Banco Mundial: <http://www.bancomundial.org/es/region/lac/overview>

► En las últimas décadas ha habido notables mejoras en **indicadores educativos** básicos, especialmente las tasas brutas de matriculación en educación primaria (de 76% en 1970 a 92% en 2012), secundaria (de 61% en 1980 a 88% en 2012) y terciaria (de 17% en 1990 a 43% en 2012). También hubo un incremento notable en el promedio de años de estudio de la población de 15 años y más, que pasó de 7,7 en 1997 a 9 en 2012, aunque se mantiene una importante disparidad entre áreas urbanas (10,1 años) y rurales (6,2 años). Estos indicadores se encuentran sobre el promedio mundial y por debajo de los de las economías desarrolladas.

UNESCO: Base de datos online de Unesco Institute for Statistics (UIS.Stat), disponible en: <http://data.uis.unesco.org/>

► El **desempleo urbano** alcanzó en 2013 un mínimo histórico, de 6,2%, cuando en 2003 era del 11,1%. Las tasas de desempleo son peores entre las mujeres y entre los jóvenes, que triplican la tasa de los adultos.

CEPAL-OIT: Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral. Santiago: mayo de 2014.

² En la nota para el panel 2 se incluyen datos más detallados sobre la situación del empleo informal y la cobertura de la protección social, así como sobre la situación de los jóvenes en la región. Más información sobre indicadores sociales, con un enfoque multidimensional de la pobreza, puede ser encontrada en CEPAL: Panorama Social de América Latina. Santiago: CEPAL: 2013.

► Según las proyecciones futuras, el **empleo** que se estaría generando América Latina y el Caribe en los próximos cinco años sería mayoritariamente en el sector de servicios (63%), seguido del sector en la industria (22%). El empleo agrícola declinaría su importancia relativa de 15,5% en 2013 a 14% en 2018. El empleo asalariado (obreros y empleados) continuará predominando en la región, representando 64% del empleo total. La tasa de empleo vulnerable, que ha venido descendiendo desde 2002, se estancaría alrededor de 31%.

OIT: Tendencias mundiales del empleo 2013: para recuperarse de una segunda caída del empleo. Ginebra: OIT, 2013.

► América Latina y el Caribe continúa siendo **la región más desigual del mundo**, aunque de 2002 a 2012, en promedio, el Índice de Gini se redujo de 0.55 a 0.50, esencialmente por las transferencias de recursos a las familias más necesitadas (en el marco de programas sociales) y por el incremento de los ingresos provenientes del trabajo (crecimiento salarial, especialmente de los trabajadores situados en la parte baja de la distribución). Este último factor explica casi la mitad del descenso de la desigualdad total en la región.

Datos extraídos de CEPALSTAT y de Lustig, N.; López Calva, L. y Ortiz Juárez, E.: Deconstructing the Decline in Inequality in Latin America; PNUD – Oficina Regional para América Latina y el Caribe; Documento de investigación ID-01-2013.

► En cuanto a la **calidad de la educación**, los resultados de las pruebas estandarizadas suelen situar a los países de la región que participan en ellas en la parte baja de los rankings. A modo de ejemplo, en las pruebas PISA de 2012 los promedios de los ocho países participantes de la región fueron de 397 en matemáticas (contra 494 en promedio de los países OCDE), 414 en comprensión de lectura (contra 496) y 411 en ciencias (contra 501).

OECD: PISA 2012 Results in Focus. What 15-year-olds know and what they can do with what they know. 2013.

► El porcentaje de **pobres en la fuerza laboral** se ha reducido ininterrumpidamente desde el año 2002 hasta 2013, llegando en ese año a un 7,4% de trabajadores que ganan hasta US\$2 diarios. Esta tendencia a la reducción del número relativo y también absoluto de trabajadores pobres continuará hasta el año 2017.

2. Libertad sindical y negociación colectiva.

Principios y derechos fundamentales en el trabajo

La gobernabilidad democrática, necesaria para el desarrollo social, económico y ambiental, está relacionada de manera directa con el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva. Aunque en algunos países de la región se han registrado progresos relativos en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo en los últimos años, los desafíos que persisten en este tema son numerosos y requieren acción inmediata. La precarización laboral y la informalidad en el empleo limitan el ejercicio de la libre sindicación y menoscaban el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo se aplican tanto a los trabajadores como a los empleadores, en todos los ámbitos de la economía. Los Esta-

dos Miembros deben garantizar que dichos principios y los convenios fundamentales conexos sean eficaces para todos los trabajadores y empleadores, con especial énfasis en la libertad sindical y la negociación colectiva.

Los países de América Latina y el Caribe pueden realizar innovaciones legislativas para favorecer el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva, al tiempo que fortalecen las herramientas para asegurar la correcta aplicación de las leyes. Esto incluye el desarrollo de mecanismos de solución de conflictos y la mejora de la capacidad de la inspección del trabajo, además de la necesaria sensibilización de los actores y la eliminación de las barreras que impiden el ejercicio pleno y responsable de estos derechos.



Preguntas para el debate

¿Cuáles son las acciones necesarias para eliminar las barreras que limitan el ejercicio de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en particular los derechos de libertad sindical y de asociación y negociación colectiva en la región?

¿Qué prácticas podría adoptar la inspección laboral, tanto en la economía formal como en la informal, para mejorar la efectividad de sus labores de fiscalización del respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?

¿Qué mecanismos nacionales es posible establecer para lograr una mayor efectividad en la resolución de conflictos laborales?



Algunos datos y hechos relevantes

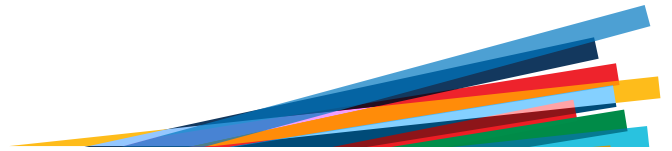
► En la **Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa**, 2008, se señala el papel de la política normativa como piedra angular de la Organización por su pertinencia para el mundo del trabajo. Esta declaración renueva y pone en relieve la **Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales**, 1998, que define ocho Convenios de la organización como fundamentales.

► Existen en la región numerosos casos de violaciones a los derechos de **libertad sindical y de asociación y a la negociación colectiva**. Actualmente hay 1.676 casos en instancia ante el Comité de

Libertad Sindical (CLS) de la OIT provenientes de países de América Latina y el Caribe (contra 639 de Europa, 376 de África y 334 de Asia). En los últimos años los órganos de control de la OIT han registrado un aumento del número de quejas, tanto de trabajadores como de empleadores, por actos de discriminación e injerencia anti-sindicales.

NORMLEX, OIT, base de datos consultada el 25 de septiembre de 2014.

► Los progresos de la región en la eliminación del **trabajo infantil** han sido notables: entre 2008 y 2012, el número de niños y niñas que trabajan



ha disminuido en 1,6 millones. Sin embargo, en ese año había todavía 9,6 millones de niños, niñas y adolescentes en trabajos peligrosos. En cuanto al **trabajo forzoso**: estimaciones de la OIT del año 2012 indican que habría 1,8 millones de personas en esta condición en América Latina y el Caribe (11,7 millones en Asia y Pacífico, 3,7 millones en África, 1,5 millones en las economías desarrolladas y la Unión Europea). Ha habido también avances recientes en la reducción de la **discriminación**, tal como indica el aumento de la participación laboral de las mujeres (que ha llegado en 2013 al 50%) y la lenta pero progresiva reducción de la brecha salarial. Sin embargo, quedan todavía desafíos importantes en la promoción de la igualdad de género en el mercado laboral, considerando que las mujeres tienen índices de desempleo y subempleo peores que los de los hombres, así como remuneraciones en general más bajas.

OIT: Medir los progresos en la lucha contra el trabajo infantil. Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012. Ginebra: Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil de la OIT, 2012.

OIT: ILO Global estimate on forced labour. Results and methodology. Ginebra: OIT, 2012.

► La región de las Américas tiene una tasa de **ratificación** de los ocho Convenios fundamentales de 94,3%, sólo superada por África (97,7%) y Europa (99,8%) y superior a la de los Estados árabes (79,5%) y Asia y Pacífico (71,3%). De los 35 Estados Miembros de la OIT en la región, 28 (el 80%) han ratificado todos los Convenios fundamentales. La tasa de ratificación de América Latina y el Caribe es del 97%.

NORMLEX, OIT, base de datos consultada el 25 de septiembre de 2014.

► Las **barreras a la libertad sindical y la negociación colectiva** en un número considerable de países de la región son en ocasiones de índole normativa, existiendo restricciones cuantitativas y cualitativas.

OIT-FSAL: “Una aproximación a las restricciones legales de la organización sindical y la negociación colectiva en América Latina y el Caribe”. En CSA-GTAS: Procesos de autoreforma sindical en las Américas: avances del Grupo de Trabajo sobre Autoreforma Sindical (GTAS) en 2011 -2012. Sao Paulo: CSA, OIT, 2012.

► En algunos países de la región se está procediendo a la creación de organismos para la **prevención y resolución de conflictos vinculados con la aplicación de los Convenios Fundamentales**, especialmente sobre libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado. La OIT está apoyando

la difusión y el estudio de estas experiencias positivas en la región y en otras partes del mundo.

► La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (**ACTRAV**) ha contribuido a mejorar la información sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo a través de bases de datos sobre las quejas por violaciones a la libertad sindical (QVILIS) y el control normativo de las Normas Internacionales del Trabajo (NIT), así como mediante estudios, manuales y guías sobre la materia y actividades de capacitación para trabajadores (por ejemplo el “Manual para la defensa de la libertad sindical” o los módulos de normas y organización sindical del paquete formativo “Trabajo Decente al Cubo”). También ha apoyado la Campaña Continental de la Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) por la Libertad Sindical, la Negociación Colectiva y la Autorreforma Sindical y ha realizado procesos de formación sobre derechos de pueblos indígenas, negociación colectiva en el sector público, trabajo decente y economía informal y trabajo infantil, formación profesional en sectores de la economía, etc. Uno de los propósitos de la capacitación fue mejorar los mecanismos y capacidades de comunicación social de los sindicatos. ACTRAV implementa proyectos específicos de cooperación técnica en países de la región para promover la libertad sindical y la negociación colectiva. Un foco especial de atención ha sido la promoción de la negociación colectiva en el sector público, mediante intercambios de experiencias, talleres y reuniones bipartitas, así como mediante la asistencia técnica y las recomendaciones de política.

► La Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (**ACT/EMP**), en colaboración estrecha con la Organización Internacional de Empleadores (OIE), ha publicado un manual y una caja de herramientas para empleadores sobre actividades relacionadas con las NIT, así como estudios sobre cuestiones jurídicas y experiencias relacionadas con el sistema normativo y los mecanismos de supervisión de la OIT. Además, en conjunto con otros departamentos, ACT/EMP ha producido guías sobre trabajo forzoso y sobre trabajo infantil, ámbito en el que también se han identificado prácticas exitosas de empresa y promovido campañas y pactos. En actividades de fortalecimiento de las organizaciones de empleadores de ACT/EMP se incluye capacitación y asistencia acerca de la libertad de asociación y agremiación de empresas y la negociación colectiva, así como talleres de formación sobre el sistema de control de aplicación de las normas de la OIT.

3. Entornos conducentes hacia el desarrollo de empresas sostenibles con trabajo decente

La estrategia de crecimiento con trabajo decente debe incluir políticas públicas que tengan como objetivo principal la promoción de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, en particular para la micro, pequeñas y medianas empresas, que contemple los efectos de la transición demográfica en el mercado de trabajo, las necesidades de formación y capacitación derivadas de los nuevos procesos de producción, el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación y la sostenibilidad ambiental.

Esto requiere un compromiso de los gobiernos y los interlocutores sociales de la región con acciones precisas que pongan en práctica las conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles de la

Conferencia Internacional del Trabajo de 2007, que establecen 17 condiciones o factores económicos, sociales, político-institucionales y ambientales para generar un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles, describen el papel del gobierno, indican las prácticas responsables y sostenibles a nivel de la empresa y la función de los interlocutores sociales.

Las políticas macroeconómicas centradas en el empleo formal y productivo y en un entorno propicio para el desarrollo sostenible de las empresas son esenciales para facilitar la transición a la economía formal, todo ello con la debida protección de los derechos de los empleadores y de los trabajadores.



Preguntas para el debate

¿Qué acciones de carácter público son necesarias y urgentes para generar un entorno propicio a la potenciación de las empresas sostenibles en la región?

¿Cómo articular las micro, pequeñas y medianas empresas en la región a cadenas de valor productivas para mejorar su sostenibilidad y capacidad de generar empleo decente?

¿Cuál es el papel que las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden desempeñar con la finalidad de contribuir a un entorno más propicio para las empresas sostenibles?



Algunos datos y hechos relevantes

► La mayor parte de las **unidades productivas** en América Latina y el Caribe son micro y pequeñas empresas. De los 11 millones de empresas con trabajadores en la región, el 77% (8,5 millones) tiene cinco empleados o menos y el 23% (2,5 millones) más de seis.

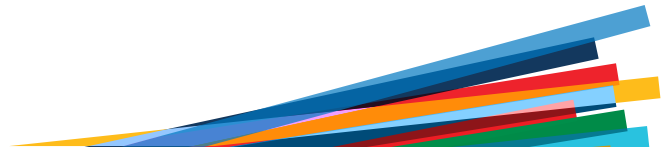
Datos del Sistema de Información Laboral para América Latina y el Caribe (SIALC) de la OIT para el año 2011.

► América Latina y el Caribe tiene un número de empresas per cápita (no agrícolas) mayor al de otras regiones del mundo con similar desarrollo económico, incluso en la economía formal (con empresas registradas). Sin embargo, existe una

brecha importante y persistente en términos de **innovación** entre la región y países comparables, que se refleja tanto en la inversión en investigación y desarrollo como en las patentes, así como en la introducción de nuevos productos y procesos. Esta brecha se da tanto en empresas pequeñas como en empresas grandes, incluso en las “multilatinas” y las mayores exportadoras.

Lederman, D., Messina, J., Pienknagura, S. y Rigolini, J.: El emprendimiento en América Latina. Muchas empresas y poca innovación. Washington DC: Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento / Banco Mundial, 2014.

► En América Latina y el Caribe, la mayor parte del **empleo** es por cuenta propia o en pequeñas y



medianas empresas (86,5%). Este dato, en los países de la Unión Europea, es de 67,1%. Es importante destacar que es entre los trabajadores por cuenta propia y en las micro, pequeñas y medianas empresas donde las tasas de informalidad son mayores.

Pagés, C. (Ed): La era de la productividad, cómo transformar las economías desde sus cimientos. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo, 2010.

► La mayor parte de los países de América Latina y el Caribe se ha estancado en los rankings internacionales de **competitividad**. Según datos de 2013-2014, el valor promedio de los 24 países de América Latina y el Caribe incluidos en el Global Competitiveness Index era de 3,97, (máximo Chile con 4,61; mínimo Haití con 3,11), cifra apenas superior a la de 2009-2010 (3,91) y 2006-2007 (3,92). En perspectiva internacional, el 3,97 promedio es inferior al promedio de los países en desarrollo de Asia (4,13), Oriente Medio y África del Norte (4,12) y Europa Central y Oriental (4,03).

World Economic Forum: Global Competitiveness Index.

► La pérdida de competitividad se debe, en gran medida, a los **bajos niveles de productividad y de crecimiento de la productividad**. La mejora de estos indicadores requiere mejorar el funcionamiento de las instituciones, la calidad de las infraestructuras, la asignación de factores de producción a través de mayor competencia y, de manera esencial, la base de capacidades, tecnología e innovación. Fomentar una cultura de innovación es fundamental para que las empresas sean competitivas y sostenibles.

World Economic Forum: Global Competitiveness Report 2013-2014.

► En cuanto a los pilares del **entorno para las empresas sostenibles en la región** se destacan algunos avances y desafíos.

- En el **contexto económico**, mejoras vinculadas con la estabilidad macroeconómica, la promoción y protección de inversiones que generan empleo formal y el clima de competencia, así como deficiencias en relación con el respeto al derecho de propiedad, cumplimiento de contratos, tecnologías de información, acceso a financiación, infraestructura y reglamentación.
- En el **contexto social**, la reducción de la pobreza y el potencial emprendedor de la región son elementos positivos, pero la desigualdad, la exclusión y la informalidad amenazan la sostenibilidad empresarial.
- En el **contexto político/institucional**, predomina la estabilidad política en democracia, pero hay problemas vinculados con la inseguridad jurídica y económica, el cumplimiento en la aplicación de las NIT, el marco regulatorio, la corrupción, la inseguridad ciudadana y la violencia.
- En el **contexto ambiental**, la región es una de las más ricas del planeta en recursos naturales y biodiversidad, lo que ha dado lugar a una gran cantidad de políticas de protección ambiental y una institucionalidad importante en este ámbito. Sin embargo, las economías de los países de América Latina y el Caribe siguen siendo muy dependientes de sus recursos naturales y enfrentan importantes retos vinculados con la deforestación, la pérdida de biodiversidad, la gestión de desechos y la contaminación.

OIT: El desafío de la promoción de Empresas Sostenibles en América Latina y el Caribe: un análisis regional comparativo. Lima: OIT/ACTEMP, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2012.

4. Diálogo social efectivo

Tan importante como identificar los cambios en la economía y el orden social necesarios para alcanzar un desarrollo productivo, incluyente y sostenible, es asegurar que los procesos que estas transformaciones suponen se sostengan en un diálogo social efectivo con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, para dotarlo de legitimidad, transparencia, confianza y reconocimiento mutuo. Por ello, las organizaciones de trabajadores y empleadores deben ser convocadas a ser parte de la gobernabilidad de unos cambios que impactarán al conjunto de la sociedad.

El diálogo social entre gobiernos democráticos y organizaciones de empleadores y de trabajadores fuertes y representativas es esencial para que las políticas sean legítimas, efectivas y durables. Ello requiere reafirmar la plena vigencia y el ejercicio responsable de la li-

bertad de empresa y de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, especialmente la libertad sindical y de asociación y la negociación colectiva, como base para el restablecimiento de la confianza entre las partes, en línea con lo establecido en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

La administración del trabajo tiene la responsabilidad de definir reglas del juego para facilitar el diálogo y crear canales adecuados para la resolución de conflictos. Es preciso reconocer y fortalecer su papel de autoridad en el mundo del trabajo para que pueda desempeñar eficazmente sus funciones, tal como son definidas en la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158).



Preguntas para el debate

¿Cuáles son los factores principales que limitan la efectividad del diálogo social en la región?
¿Cómo abordarlos?

¿Qué puede aportar cada una de las partes para hacer del diálogo social un instrumento útil, creíble y efectivo para fortalecer la gobernabilidad democrática?

¿Qué mecanismos institucionales pueden ser creados o fortalecidos para potenciar la participación y representatividad de los interlocutores sociales en los procesos de diálogo?



Algunos datos y hechos relevantes

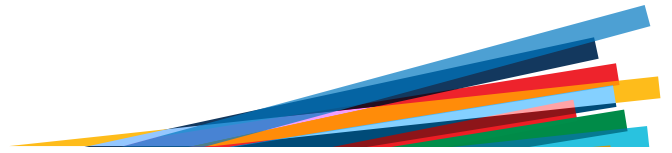
► En general, la **confianza** interpersonal en los países de América Latina es baja, con un promedio de 22% y porcentajes máximos menores al 40% en todos los países de la región.

Datos de Corporación Latinobarómetro, informe 2011.

► No hay estadísticas sobre la magnitud y el alcance del **diálogo social** en su totalidad. El diálogo en la región puede asumir muchas formas, ser tripartito o bipartito, así como realizarse a nivel de empresa, sector, localidad o circunscripción

geográfica o incluso tema. La percepción general en la región (aunque hay excepciones) es que el diálogo social es poco efectivo y que no ha favorecido la mejora de la confianza entre los actores.

► La cobertura de la **negociación colectiva** es variable, siendo en general baja aunque es considerable en algunos países de la región. Esto se debe a las barreras ya mencionadas, especialmente en sistemas que priorizan la negociación al nivel de



la empresa, a la propia estructura de los mercados de trabajo de la región (altamente informales) y a la baja sindicalización. Sin embargo, la negociación colectiva puede contribuir a un crecimiento inclusivo si los gobiernos desempeñan un papel activo de promoción, considerando su naturaleza voluntaria. También es necesario fortalecer los sindicatos y las organizaciones de empleadores para mejorar la calidad de los resultados de la negociación, lo que subraya la importancia de la renovación organizativa, la promoción de la afiliación y la adaptación de estrategias y estructuras para hacer frente a los nuevos desafíos del mundo globalizado.

Hayter, S. (Ed.): The role of collective bargaining in the global economy. Negotiating for social justice. Ginebra, OIT / Edward Elgar Publisher, 2011.

► La **administración del trabajo** tiene como una de sus funciones facilitar el diálogo tripartito y bipartito. Un mundo del trabajo desorganizado, caracterizado por la prevalencia de la economía informal, genera bolsones de actividad aislados o incluso ocultos, exclusión y vulnerabilidad. Esto afecta la capacidad de la inspección del trabajo para prevenir y sancionar el incumplimiento de la legislación laboral. Los cambios tecnológicos, económicos, políticos y empresariales recientes han modificado las condiciones generales en las que opera la administración del trabajo, lo cual plantea desafíos adicionales en términos de adaptación, modernización y capacitación continua.

Apuntes

A large blue rectangular area with horizontal white lines, serving as a template for notes. The lines are evenly spaced and extend across the width of the blue area. The blue area is positioned below the title 'Apuntes' and occupies most of the page's vertical space.



MAR 14 OCT
16:30 hrs

Desarrollo sostenible con trabajo decente,
productividad e inclusión social



Organización
Internacional
del Trabajo

18^a Reunión Regional Americana

Lima, Perú

13-16 de octubre de 2014

