

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

Aplicación a nivel de país

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008

Primera edición 2008

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org), solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

Primera edición 2008

ISBN 978-92-2-321540-8 (print)

ISBN 978-92-2-321541-5 (web pdf)

Publicado también en inglés: *Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work Country Level Application* (ISBN 978-92-2-121540-0), Ginebra, 2008, y en francés: *Outils pour l'intégration de l'emploi et du travail décent Application à l'échelon national* (ISBN 978-92-2-221540-9), Genève, 2008.

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

<b>INTRODUCCIÓN</b> . . . . .	v
Antecedentes y mandato de la <i>Guía práctica</i> . . . . .	v
Trabajo decente: concepto y objetivos estratégicos . . . . .	vii
Finalidad de la <i>Guía práctica</i> . . . . .	ix
Componentes y estructura de la <i>Guía práctica</i> . . . . .	x
Aplicación de la <i>Guía práctica</i> a nivel de país . . . . .	xi
<b>EVALUACIÓN A NIVEL DE PAÍS</b> . . . . .	1
Estructura de la lista de comprobación para la evaluación . . . . .	1
Directrices para la evaluación a nivel de país . . . . .	2
<b>LISTA DE COMPROBACIÓN A NIVEL DE PAÍS</b>	
<b>A.    CREACIÓN DE EMPLEO Y DESARROLLO DE LAS EMPRESAS</b> . . . . .	<b>12</b>
<b>A1.</b> Promoción de un crecimiento económico con alto coeficiente de empleo y favorable a los pobres . . . . .	14
<b>A2.</b> Promoción de la productividad . . . . .	16
<b>A3.</b> Promoción de un entorno macroeconómico favorable al empleo . . . . .	18
<b>A4.</b> La inversión . . . . .	20
<b>A5.</b> Promoción del espíritu empresarial y de un entorno propicio para las empresas . . . . .	22
<b>A6.</b> Comercio y empleo . . . . .	24
<b>A7.</b> Políticas sectoriales . . . . .	26
<b>A8.</b> Desarrollo de los recursos humanos . . . . .	28
<b>A9.</b> Tecnología y empleo . . . . .	31
<b>A10.</b> Desarrollo económico local (DEL) . . . . .	33
<b>A11.</b> Políticas del mercado de trabajo . . . . .	35
<b>A12.</b> Ingresos provenientes del empleo . . . . .	37
<b>A13.</b> Empleo juvenil . . . . .	39
<b>A14.</b> Respuestas a las crisis . . . . .	41
<b>A15.</b> Migraciones internacionales . . . . .	44
<b>A16.</b> Cambio climático, desarrollo sostenible y «trabajos verdes» . . . . .	46
<b>A17.</b> La economía informal . . . . .	49
<b>A18.</b> Agricultura y empleo rural . . . . .	52
<b>B.    PROTECCIÓN SOCIAL</b> . . . . .	<b>55</b>
<b>B1.</b> Seguridad social . . . . .	58
<b>B2.</b> Seguridad en el lugar de trabajo . . . . .	60
<b>B3.</b> Salud y trabajo . . . . .	62
<b>B4.</b> Condiciones de trabajo equitativas . . . . .	64
<b>B5.</b> Sistemas de pensiones . . . . .	66

<b>C.</b>	<b>NORMAS Y DERECHOS EN EL TRABAJO</b>	<b>69</b>
<b>C1.</b>	Principios y derechos fundamentales en el trabajo	72
<b>C2.</b>	Libertad sindical y de asociación	74
<b>C3.</b>	Abolición del trabajo forzoso	76
<b>C4.</b>	Eliminación del trabajo infantil	78
<b>C5.</b>	Lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad	80
<b>C6.</b>	Aplicación de las normas internacionales de trabajo	83
<b>D.</b>	<b>GOBERNANZA Y DIALOGO SOCIAL</b>	<b>85</b>
<b>D1.</b>	Promoción de una buena gobernanza: leyes e instituciones laborales	88
<b>D2.</b>	Fortalecimiento y participación de los interlocutores sociales y promoción del dialogo social	90

## Antecedentes y mandato de la *Guía práctica*

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

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

Este compromiso se reafirmó en julio de 2006, cuando la serie de sesiones de alto nivel del período de sesiones sustantivo del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) debatió el tema titulado «Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible». En una **Declaración Ministerial de ECOSOC**<sup>2</sup> los participantes reconocieron que el Programa de Trabajo Decente era un instrumento importante para alcanzar el objetivo del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, e indicaron su voluntad de hacer que dicho objetivo ocupase un lugar prioritario en sus políticas nacionales e internacionales pertinentes, así como en sus estrategias nacionales de desarrollo, como parte de sus esfuerzos por alcanzar los objetivos de desarrollo acordados internacionalmente, como la erradicación de la pobreza y otras metas fundamentales en el campo del desarrollo. Por consiguiente, pidieron que el sistema multilateral en su conjunto, inclusive los diversos fondos, programas y organismos del sistema de las Naciones Unidas, apoyaran los esfuerzos para incorporar los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos en sus políticas, programas y actividades, e invitaron a las instituciones financieras y a la Organización Mundial del Comercio (OMC) a hacer lo mismo.

Con el fin de ayudar en este campo a los organismos miembros, **el Comité de Alto Nivel sobre Programas (HLCP)** de la **Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación (JJE)**, solicitó a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que dirigiese la preparación de una **Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente**. La OIT, con la orientación del HLCP y en colaboración con los organismos interesados y consulta con todos los organismos miembros de la JJE, elaboró y revisó la *Guía práctica*. La JJE adoptó la *Guía* en su sesión de abril de 2007. Expresó su aprecio por el enfoque inclusivo adoptado en su elaboración y consideró que la metodología empleada «podría reproducirse en otras áreas, como parte integral del esfuerzo por promover la coherencia de las políticas dentro del sistema y de encontrar formas prácticas de apoyo del sistema para que los países reciban beneficios concretos de dicha coherencia».

En julio de 2007, la *Guía práctica* recibió un respaldo adicional cuando el segmento de coordinación de ECOSOC examinó las repercusiones operativas de su Declaración Ministerial de 2006 e hizo hincapié en que los objetivos del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos

<sup>1</sup> Resolución 60/1 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 16 de septiembre de 2005.

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

«requieren un enfoque multidimensional que incorpore a los Gobiernos, el sector privado, las organizaciones de la sociedad civil, los representantes de los empleadores y trabajadores, las organizaciones internacionales y, en particular, los organismos del sistema de las Naciones Unidas y las instituciones financieras internacionales.»<sup>3</sup> La **Resolución de ECOSOC** exhorta a todos los organismos pertinentes a «colaborar en el uso y adaptación de la *Guía práctica* y en la evaluación de su aplicación», «a fin de instaurar, con la asistencia de la OIT, mecanismos para compartir su experiencia concerniente al empleo y al programa de trabajo decente y para evaluar las repercusiones de las políticas y programas pertinentes en el empleo y trabajo decente para todos, con atención especial a las mujeres y los jóvenes», y «promover, en estrecha cooperación con la OIT una mayor conciencia y comprensión para una mejor aplicación del programa de trabajo decente, incluidos sus cuatro objetivos». Asimismo, exhorta a todos los organismos a formular y aplicar su propio plan de acción y a establecer, antes de fines de 2009, un plan de acción para el periodo 2010-2015 que abarque a todo el sistema y promueva el empleo y el trabajo decente.

En febrero de 2008, la **Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social** también adoptó una **Resolución sobre la promoción del empleo pleno y el trabajo decente para todos** reafirmando que «existe la necesidad urgente de crear a nivel nacional e internacional un entorno conducente al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos como base para el desarrollo sostenible; que la existencia de un entorno que apoye la inversión, el crecimiento y el espíritu empresarial es esencial para la creación de nuevas oportunidades de trabajo; y que la existencia de oportunidades para que los hombres y mujeres obtengan un trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana es fundamental para garantizar la erradicación del hambre y la pobreza, el aumento del bienestar económico y social para todos, y el logro del crecimiento económico sostenido y el desarrollo sostenible de todas las naciones y una globalización plenamente inclusiva y equitativa».<sup>4</sup>

La adopción de una **nueva meta (1.B) dentro del primer Objetivo de Desarrollo del Milenio**, que consiste en reducir a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de la población que vive con menos de un dólar por día, confirma que el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes, es el camino más eficaz para salir de la pobreza. Los indicadores de esta nueva meta son cuatro: (i) tasa de población ocupada; (ii) proporción de la población ocupada total que trabaja por cuenta propia o en un negocio familiar (empleo vulnerable); (iii) proporción de la población ocupada con ingresos inferiores a un dólar por día (trabajadores pobres); y (iv) tasa de crecimiento del PIB por persona empleada (productividad de la mano de obra). Los indicadores se deben desagregar por sexo y por zonas urbanas o rurales.

---

<sup>3</sup> Resoluciones 2007/2 El rol del sistema de las Naciones Unidas en el fomento del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, **E/2007/INF/2/Add.1**

<sup>4</sup> Comisión de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, E/CN.5/2008/L.8

## Trabajo decente: concepto y objetivos estratégicos

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

El trabajo es fundamental para el bienestar de las personas. Además de aportar un ingreso, el trabajo puede abrir el camino para un mayor adelanto económico y social, fortaleciendo a los individuos, a sus familias y a sus comunidades. El trabajo es motivo de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y democracias que cumplen con el pueblo. El trabajo decente es indispensable para los esfuerzos por reducir la pobreza y constituye un medio para alcanzar el desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible en todos los países, desarrollados y en desarrollo.

El mundo necesita más y mejores puestos de trabajo, especialmente en las sociedades aquejadas por la pobreza generalizada, y estos trabajos deben tener el atributo de sostenibilidad. **Trabajo decente para el desarrollo sostenible** significa que en términos sociales, dichos trabajos deben estar abiertos para todos por igual y sus compensaciones deben ser equitativas. La desigualdad y la discriminación provocan frustración y enojo, y son los ingredientes del trastorno social y la inestabilidad política. Ampliar las oportunidades de trabajo decente a más personas es un elemento crucial del esfuerzo por hacer que la globalización sea más inclusiva y justa. En términos económicos, los trabajos tienen que ser más productivos y capaces de competir en un mercado competitivo. Y desde el punto de vista ambiental, el uso que le den a los recursos naturales debe contemplar formas que conserven el planeta para las generaciones futuras y que sean seguras para los trabajadores, hombres y mujeres, y para la comunidad.

Lamentablemente, el mundo afronta una serie de «déficits» de trabajo decente. En 2007, a pesar del aumento de más de 45 millones de puestos de trabajo, un total de 189,9 millones de personas alrededor del mundo estuvieron desempleadas y cinco de cada diez personas tienen empleos que los hacen vulnerables a la pobreza y los exponen a riesgos como ingresos bajos o inseguros, condiciones peligrosas de trabajo y falta de seguro de salud. Alrededor de 487 millones de trabajadores en todo el mundo no ganan lo suficiente como para superar junto con sus familias el umbral de la pobreza de un dólar diario; y 1.300 millones de trabajadores y sus familias siguen viviendo con menos de dos dólares al día.<sup>5</sup> Las desigualdades de género persisten, con 49,1 por ciento de las mujeres en edad de trabajar que están empleadas frente a 74,3 por ciento de los hombres, en 2007. A muchos trabajadores se les niega sus derechos básicos, en especial, la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Son vulnerables a la explotación y discriminación, carecen de representación y voz, y tienen una protección inadecuada frente a la pérdida de ingresos por lesiones, enfermedad, invalidez o vejez. Las turbulencias de la economía mundial podrían agravar estos déficits de trabajo decente. En 2008, la turbulencia económica atribuida en gran medida a la crisis del mercado del crédito y al alza de los precios del petróleo y los alimentos, podría aumentar en 5 millones el número de personas desempleadas en el mundo.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> OIT, *Indicadores clave del mercado de trabajo (KILM)*, 5ª Edición (Ginebra, OIT, 2007).

<sup>6</sup> OIT, *Tendencias mundiales del empleo – 2008* (Ginebra, enero de 2008).

A fin de abordar estos déficits y colocar al empleo pleno y productivo y al trabajo decente en el centro de las políticas económicas y sociales, el **Programa de Trabajo Decente** tiene cuatro objetivos estratégicos importantes que son parte de un planteamiento equilibrado e integrado. Los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente que son inseparables, están interrelacionados y se apoyan mutuamente son:<sup>7</sup>

- Promoción del empleo mediante la creación de un entorno institucional y económico sostenible, en el cual:
  - Las personas puedan desarrollar y actualizar las capacidades y competencias necesarias que les permitan estar ocupadas de modo productivo para su satisfacción personal y el bienestar común.
  - Todas las empresas, públicas o privadas, sean sostenibles para permitir el crecimiento y la generación de más puestos de trabajo y de oportunidades y perspectivas de obtener ingresos para todos.
  - Las sociedades puedan alcanzar sus objetivos de desarrollo económico, buen nivel de vida y progreso social.
- Desarrollo y aumento de medidas de protección social –seguridad social y protección laboral– que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, entre ellas:
  - La ampliación de la seguridad social para todos, incluidas las medidas para proveer un nivel básico de ingresos a aquellos que necesiten esta protección, y adaptar su alcance y cobertura para satisfacer las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos.
  - Condiciones de trabajo saludables y seguras.
  - Políticas relativas a salarios y ganancias, horas y otras condiciones de trabajo, concebidas para garantizar a todos una repartición justa de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tienen un puesto de trabajo y necesitan esta protección.
- Promoción del diálogo social y el tripartismo como los métodos más adecuados para:
  - Adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país.
  - Convertir el desarrollo económico en progreso social, y el progreso social en desarrollo económico.
  - Facilitar el consenso basado en políticas nacionales e internacionales pertinentes que incidan en las estrategias y programas de empleo y trabajo decente.
  - Conseguir que las leyes e instituciones laborales sean eficaces con respecto al reconocimiento de la relación de trabajo, el fomento de buenas relaciones industriales y la creación de sistemas de inspección laboral eficaces, entre otros.

---

<sup>7</sup> OIT, *Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra 2008.

- Respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que tienen una importancia especial pues tanto los derechos como las condiciones propicias son necesarios para el logro pleno de todos los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta:
  - Que la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento real del derecho de negociación colectiva son especialmente importantes para el logro de los cuatro objetivos estratégicos.
  - Que no se puede invocar ni usar la violación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo como una ventaja comparativa legítima y que las normas laborales no deben utilizarse con fines comerciales proteccionistas.

## Finalidad de la *Guía práctica*

Encomendada y concebida como parte integral de un proceso interorganismos (a través de la JJE) y un proceso intergubernamental (a través de ECOSOC), la *Guía práctica* tiene por objeto:

- **Servir de «lente»**, a través del cual los usuarios puedan observar la forma en que sus políticas, estrategias, programas y actividades se relacionan con los resultados en materia de empleo y trabajo decente, y determinar la forma de mejorar estos resultados mediante planes de acción, entre otros.
- **Promover la gestión del conocimiento y el intercambio de herramientas** para la integración sistemática del empleo y el trabajo decente. La *Guía práctica* tiene un sitio web interactivo que permite a los usuarios aportar y usar los conocimientos existentes y las herramientas operativas y de política, a fin de detectar los vacíos de conocimiento y colaborar en el desarrollo y comprobación de nuevas herramientas para llenar estos vacíos.
- **Crear conciencia y desarrollar las capacidades**, por ejemplo mediante la capacitación, para que los organismos multilaterales, la comunidad internacional del desarrollo, los mandantes nacionales y la sociedad civil comprendan mejor el programa de trabajo decente y estén en capacidad de aplicarlo con mayor eficacia.
- **Diversificarse a nivel de país** y apoyar a los Equipos de País de las Naciones Unidas, los mandantes y partes interesadas nacionales y otros socios para el desarrollo a fin de incorporar sistemáticamente el empleo y el trabajo decente en los marcos de desarrollo nacionales, promoviendo la coherencia de las políticas y la convergencia de los programas, contribuyendo además al objetivo de la reforma de las Naciones Unidas de unificar sus acciones (*«unidos en la acción»*).

## Componentes y estructura de la *Guía práctica*

A fin de cumplir con los objetivos mencionados, la *Guía práctica* tiene varios componentes principales que se están desarrollando y aplicando mediante un proceso inclusivo y participativo. Como tal, se puede considerar a la *Guía* como un proceso más que como un producto acabado. Los componentes de la *Guía práctica* son:

- **Una lista de comprobación para la autoevaluación, en forma de un cuestionario de diagnóstico y toma de conciencia.** La lista de comprobación está estructurada en secciones que reflejan los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente. Las secciones no están separadas sino que forman parte de un enfoque integrado. La lista de comprobación es indicativa del tipo de preguntas que cualquier actor institucional en el ámbito económico y social, en particular un organismo multilateral, pudiera plantearse para evaluar y optimizar el efecto de sus políticas, estrategias, programas y actividades en el empleo y el trabajo decente. Los resultados de la autoevaluación serán útiles para elaborar planes de acción y tener líneas de base para medir e informar sobre los avances en materia de integración sistemática del empleo y el trabajo decente.
- **Un sitio web interactivo (<http://cebtoolkit.ilo.org>) para la gestión del conocimiento y el intercambio de herramientas para la integración sistemática del empleo y el trabajo decente.** La plataforma ofrece herramientas aportadas por organismos o partes interesadas nacionales. Las herramientas pueden ser herramientas prácticas, herramientas basadas en conocimientos, así como buenas prácticas y lecciones extraídas de distintos países y regiones del mundo. Los usuarios pueden colocar sus herramientas, acceder a las herramientas de otros en la red de intercambio de conocimientos, aportar información, señalar los vacíos de conocimiento y crear foros virtuales para colaborar con otros en el desarrollo y comprobación de nuevas herramientas para los ámbitos específicos en que se aplicarán.
- **Un componente de desarrollo de capacidades y toma de conciencia** que incluirá materiales de capacitación y promoción, así como disposiciones que permitan a los organismos multilaterales, los mandantes, la comunidad internacional del desarrollo y la sociedad civil comprender mejor el programa de trabajo decente y estar en capacidad de aplicarlo con mayor efectividad.
- **La aplicación a nivel de país de la *Guía práctica*.** La lista de comprobación para la autoevaluación se preparó inicialmente para su uso por los organismos miembros de la JJE. El actual documento presenta una lista de comprobación adaptada para su uso a nivel de país.

## Aplicación de la *Guía práctica* a nivel de país

A nivel de país, el planteamiento de la *Guía práctica* puede ser usado por:

- **El Equipo de País de las Naciones Unidas (UNCT), de modo colectivo o como organismos individuales**, para los siguientes fines:
  - Evaluar los efectos directos o indirectos de los marcos de asistencia o programación del desarrollo, como el Marco de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo (MANUD), los documentos de estrategia de lucha contra la pobreza (DELP) o el programa denominado «Sistema único de las Naciones Unidas», en los resultados del empleo y el trabajo decente y la mejor forma de optimizar estos resultados.
  - Compartir los conocimientos, la experiencia práctica y las lecciones extraídas con el fin de promocionar el empleo y el trabajo decente.
  - Determinar la división estratégica del trabajo y la colaboración estratégica basadas en el respeto de los mandatos y competencias del organismo respectivo, y promover planteamientos multidisciplinarios y multisectoriales congruentes y de apoyo mutuo para actuar eficazmente de forma unificada («Sistema único de las Naciones Unidas») en materia de empleo y trabajo decente.
  - Identificar a los actores económicos y sociales y disponer de una base práctica para la colaboración con una diversidad de ellos, en especial con los actores clave del mundo de trabajo – los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores – a fin de alcanzar el objetivo compartido y común del trabajo decente.
- **Las partes interesadas nacionales, ministerios gubernamentales, organizaciones de empleadores y trabajadores y otros socios para el desarrollo**, para revisar el marco de desarrollo nacional, como el plan nacional de desarrollo quinquenal o de mediano plazo, en función de sus efectos y repercusiones en el empleo y el trabajo decente. La *Guía práctica* se puede usar, por ejemplo, para fomentar la coherencia de las políticas de los distintos actores nacionales, a fin de que el entorno general sea propicio para el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Naturalmente, las prioridades y el marco de desarrollo del país serían los que determinen el contexto y el ímpetu del trabajo del UNCT.

En el periodo de sesiones de 2007 de ECOSOC, los Estados miembros hicieron hincapié en la dimensión nacional de la *Guía Práctica*. La Resolución de ECOSOC, específicamente:

*«Pide también a los fondos, programas y organismos especializados de las Naciones Unidas, incluidos los organismos no residentes, e invita a las instituciones financieras internacionales a que, según convenga en el marco de sus mandatos actuales, promuevan las sinergias y la colaboración estratégica, procurando la participación de los interesados pertinentes, en particular los gobiernos y representantes de los empresarios y los trabajadores, con objeto de formular y producir resultados concretos en relación con los objetivos fijados en materia de empleo pleno y productivo y trabajo decente a nivel de los países, como apoyo a las estrategias y los programas nacionales, incluidos los programas nacionales de trabajo decente impulsados por la Organización Internacional del Trabajo.»<sup>8</sup>*

<sup>8</sup> E/2007/L.14; <http://www.un.org/ecosoc/julyhls/cs2007.shtml>



# Evaluación a nivel de país

## Estructura de la lista de comprobación para la evaluación

El primer paso en la aplicación de la *Guía práctica* a nivel de país es hacer un balance de la forma en que el marco nacional de desarrollo y programación afecta al empleo y al trabajo decente en el país y determinar dónde y cómo es posible realizar mejoras. La *Guía práctica* ofrece una lista de comprobación en forma de cuestionario de diagnóstico y toma de conciencia para emprender el ejercicio de evaluación y balance.

La *Guía práctica*<sup>1</sup> publicada anteriormente contiene una lista de comprobación destinada al uso institucional o global de los organismos del sistema multilateral, para determinar sistemáticamente por sí mismos la relación entre sus políticas, programas y actividades y los resultados en materia de empleo y trabajo decente. El presente documento adapta la lista de comprobación para su uso específico a nivel de país.

La lista de comprobación se divide en capítulos que reflejan los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, según el concepto definido por la OIT y respaldado por todos los países y regiones del mundo. A cada capítulo se ha asignado un color diferente para facilitar su identificación (rosa para la creación de empleo y el desarrollo empresarial; verde para la protección social; amarillo para las normas y derechos en el trabajo; y naranja para la gobernanza y el diálogo social). Cada pilar comprende varias secciones que reflejan el carácter multifacético, complejo e interrelacionado de los objetivos del empleo y el trabajo decente y la amplia gama de esferas de políticas y programas que afectan o se ven afectadas por el empleo y el trabajo decente.

El número de páginas que ocupa cada sección no es indicativo de la importancia atribuida a cada pilar del trabajo decente. En realidad, ciertos elementos clave, como el diálogo social y la participación de los interlocutores tripartitos en el diseño de las políticas y programas, se tratan también en otras secciones de la *Guía*. Asimismo, en los cuestionarios se insiste no sólo en las dimensiones cuantitativas del trabajo, sino también en las cualitativas, y se aplica un enfoque basado en la igualdad de género.

A fin de crear conciencia sobre las distintas dimensiones del Programa de Trabajo Decente y facilitar el proceso de determinación de los vínculos entre las distintas esferas de las políticas y el empleo y trabajo decente, cada sección de la lista de comprobación va precedida de una breve introducción.

La *Guía* incluye además, tres tipos de recuadros de recursos – herramientas prácticas, herramientas basadas en conocimientos y buenas prácticas y lecciones extraídas de distintos países y regiones del mundo – que pueden completarse con los aportes de los miembros del UNCT y otros actores económicos y sociales.

---

<sup>1</sup> Junta de los Jefes Ejecutivos del Sistema de las Naciones Unidas para la Coordinación, *Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente* (Ginebra, OIT, 2007).

## Directrices para la evaluación a nivel de país

Las directrices que se presentan a continuación tienen el propósito de asistir al Equipo de País de las Naciones Unidas, de modo colectivo y como organismos individuales, en la aplicación de la lista de comprobación de la *Guía* del modo más útil y eficaz posible, a fin de producir resultados en materia de empleo y trabajo decente. Las directrices también pueden resultar útiles para los ministerios gubernamentales, organizaciones de empleadores o trabajadores, otras partes interesadas nacionales y socios para el desarrollo a fin de aplicar la lista de comprobación para comprender mejor o evaluar los efectos directos e indirectos de sus políticas, programas y actividades en el empleo y el trabajo decente.

### 1. Preguntas y respuestas acerca de la evaluación a nivel de país

#### *¿Por qué debería el UNCT aplicar la lista de comprobación de la Guía práctica para realizar una evaluación a nivel de país?*

Para que el UNCT, de modo colectivo y como organismos miembros individuales, pueda hacer un balance sistemático de la forma más eficaz de apoyar a un país en el logro de las prioridades nacionales de desarrollo y el cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos en materia de empleo y trabajo decente, contribuyendo así al logro de los ODM. Los usuarios pueden usar la lista de comprobación de la *Guía* para evaluar el marco conjunto de desarrollo o programación nacional (MANUD, DELP, Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» de los países piloto que participan en él, o el plan de desarrollo de un país) en función de los efectos en el empleo y el trabajo decente y la manera de mejorar estos resultados; y la forma en que las políticas, programas y actividades de los organismos miembros individuales (los programas de país de los organismos, como el Programa de trabajo decente por país, de la OIT) contribuyen a estos resultados.

La aplicación de la lista de comprobación de la *Guía* a nivel de país no tiene la intención de ser una auditoría externa. Su finalidad es contar con un ejercicio interno y un enfoque práctico verdaderamente útiles que permitan a los organismos miembros del UNCT y a los mandantes nacionales trabajar con mayor eficiencia y eficacia hacia los objetivos compartidos y comunes, con una base sólida para determinar en qué ámbitos debe haber una división estratégica del trabajo y en cuáles debe haber una colaboración estratégica para alcanzar los objetivos.

#### *¿Qué implica la evaluación a nivel de país?*

Lo ideal sería que la aplicación de la lista de comprobación de la *Guía* se realice en dos niveles: en uno, para revisar el MANUD, los DELP, el Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» o cualquier otro marco de desarrollo que haya sido formulado, convenido y adoptado por todo el UNCT conjuntamente con el gobierno y los mandantes nacionales; y en otro nivel, para revisar las políticas, programas y actividades de los organismos individuales en función de la forma en que están contribuyendo a los resultados del empleo y el trabajo decente dentro del MANUD/DELP/Programa Sistema único de las Naciones Unidas y como parte del programa del organismo para el país.

Para usar la *Guía práctica*, el UNCT – de modo colectivo o como organismos miembros individuales – o los mandantes nacionales pueden dar los siguientes pasos:

- i. Dar lectura a toda la lista de comprobación para comprender el carácter integrado de los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente y la amplia gama de esferas de políticas dentro de cada pilar que afectan o se ven afectadas por el empleo y el trabajo decente.

- ii. Contestar las preguntas contenidas en la lista de comprobación de la Guía. Al marcar Sí o No en los recuadros de la lista, es necesario tener en cuenta que las respuestas deben estar basadas en criterios objetivos, a fin de que los fundamentos de la evaluación sean claros y se puedan usar para formular propuestas de mejoras y hacer el seguimiento de los avances posteriores. La siguiente Sección 2 contiene una lista de elementos objetivos.
- iii. Identificar los distintos tipos de herramientas disponibles (la Sección 3 proporciona explicaciones y ejemplos de las herramientas) que pueden compartirse con terceros para fomentar el empleo y el trabajo decente. Asimismo, determinar los vacíos de conocimientos y la necesidad de contar con herramientas nuevas o mejores en ámbitos específicos de aplicación.
- iv. Asegurar una estrecha coordinación y comunicación entre la oficina del país y la sede de cada organismo con respecto a la aplicación de la *Guía práctica*, a fin de compartir experiencias y los resultados de las evaluaciones.
- v. Preparar un informe que no se limite a compilar las respuestas de la lista de comprobación sino que también proporcione información útil para su discusión al interior del UNCT y con un público más amplio, con la finalidad de mejorar los resultados del empleo y el trabajo decente.
- vi. Determinar medidas prácticas para realizar un seguimiento de los resultados de la evaluación.

### *¿Es necesario contestar todas las preguntas de la lista de comprobación?*

La lista de comprobación de diagnóstico de la *Guía práctica* está organizada, en términos generales, de acuerdo a los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente, según el concepto definido y aprobado globalmente por todos los países y regiones. Teniendo en cuenta que estos pilares no son partes separadas sino integrales de un planteamiento coherente, la intención de la lista de comprobación no es dar la opción de «escoger a voluntad». Los cuatro pilares son estratégicos y se les debe considerar en conjunto para lograr los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente.

Es evidente que cada país tiene sus propias prioridades, y cada organismo dentro del UNCT su propio mandato, por lo que es comprensible que puedan considerar algunas secciones de la lista de comprobación más pertinentes que otras. Sin embargo, al contestar todas las preguntas el UNCT estaría en capacidad de determinar de modo realista:

- En primer lugar, los aspectos del empleo y el trabajo decente que estarían completamente fuera del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» y cuáles serían responsabilidad de los mandantes nacionales u otros socios para el desarrollo.
- En segundo lugar, los aspectos del empleo y el trabajo decente que corresponden a componentes limitados del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas», actividades limitadas o enfoques distintos a los indicados en la lista de comprobación.
- En tercer lugar, y lo más importante, las esferas del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» que representan oportunidades para enriquecer o afinar las políticas, programas o actividades integrando sus repercusiones y resultados en materia de empleo y el trabajo decente.

En el caso de los organismos individuales, el contestar todas las preguntas de la lista de comprobación les permitiría determinar de modo realista: los ámbitos en los que no tienen mandato ni capacidad para actuar; las esferas en las que tienen actividades limitadas o enfoques distintos; y, lo más importante, las esferas en las que ya están participando o podrían participar, o las que presentan

oportunidades para fortalecer sus políticas, programas o actividades mediante la integración sistemática del empleo y el trabajo decente.

Esto permitiría obtener un panorama completo con respecto a los objetivos estratégicos del Programa de Trabajo Decente, y ayudaría a identificar tanto las oportunidades de asociación y sinergia entre los distintos organismos del UNCT como las esferas en las que la división del trabajo sería un enfoque más eficiente y natural. Otro resultado importante es que ayudaría a identificar la amplia gama de actores sociales y económicos – organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y trabajadores, investigadores, los medios, las organizaciones de la sociedad civil y otros socios para el desarrollo – con los que los organismos del UNCT deben consultar y colaborar para promover eficazmente el empleo y el trabajo decente.

### *¿Quiénes deben dirigir la evaluación a nivel de país?*

El uso de la lista de comprobación de la *Guía práctica* para revisar el MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas», requiere la participación de representantes de todos los organismos que integran el UNCT, de preferencia el director de cada organismo junto con personal técnico y de programación que abarque los distintos componentes del programa. Por su parte, un organismo que desee utilizar la lista de comprobación para revisar sus políticas, programas y actividades podría decidir formar un equipo, integrado por personal a nivel del país y de la sede, para realizar la autoevaluación. Una vez concluida, el equipo podría continuar dirigiendo sus esfuerzos a maximizar los resultados del empleo y el trabajo decente. Es fundamental que cada organismo vele por una adecuada coordinación y comunicación entre la oficina del país y la sede, para aprender de la experiencia de la autoevaluación y compartir los resultados de los ejercicios a nivel institucional y de la oficina exterior.

Es imprescindible que todos los que participen en el uso de la lista de comprobación de la *Guía* estén familiarizados con el Programa de Trabajo Decente y la propia *Guía práctica*. Antes de realizar la autoevaluación, se podría organizar una sesión informativa con apoyo de la OIT.

### *¿Qué otras entidades pueden usar la lista de comprobación de la Guía práctica?*

La lista de comprobación de la *Guía* es un instrumento de autoevaluación y toma de conciencia. Las partes interesadas nacionales – organismos gubernamentales, organizaciones de empleadores y empleados, organizaciones de la sociedad civil, parlamentarios, investigadores – también la pueden usar para comprender mejor cuáles son los factores que afectan la cantidad y calidad de puestos de trabajo en un país y para examinar las políticas, programas y actividades en el ámbito económico y social, o el plan de desarrollo de un país, con el fin de determinar la forma de fomentar la coherencia de las políticas y la convergencia de los programas hacia el objetivo común del trabajo decente para todos.

### *¿Cómo puede apoyar la OIT?*

A solicitud de la JJE y ECOSOC, la OIT ha formado un equipo para apoyar y asistir a los organismos y mandantes en la aplicación de la lista de comprobación. Además de estas directrices, el equipo de la OIT está dispuesto a visitar un organismo o país para reunirse con el personal responsable, presentar la *Guía práctica*, explicar y aclarar sus componentes y discutir las formas adecuadas de asistencia o colaboración. Las distintas formas de colaboración serían: (i) el UNCT o las partes interesadas nacionales realizan el balance por su cuenta pero tienen acceso a los miembros del equipo

de la OIT asignados, con quienes se pueden comunicar por teléfono o correo electrónico para solicitarles aclaraciones, asistencia o asesoramiento; o (ii) el UNCT o un organismo individual, ministerio gubernamental, organización de empleadores o trabajadores determina para qué componente de la Guía necesitaría asistencia directa, y uno o más miembros del equipo de la OIT viajarían para colaborar a nivel del país; o (iii) actividades conjuntas de seguimiento. Los especialistas técnicos de la OIT ya han realizado muchas actividades de colaboración con otros miembros del sistema de las Naciones Unidas y mandantes nacionales para promover el empleo y el trabajo decente, en particular a través de los Programas de trabajo decente por país.

## 2. Los elementos de base para la evaluación a nivel de país

La lista de comprobación de la *Guía práctica* a nivel de país contiene una serie de preguntas con recuadros para contestar Sí o No. Responder significativamente a estas preguntas no es cuestión de que alguien simplemente marque uno u otro recuadro. Los elementos o criterios para responder deben estar claramente definidos a fin de obtener datos o indicadores objetivos que ayuden a establecer líneas de base, señalar vacíos y desafíos importantes, contar con información realista para (re) formular o afinar las políticas, programas y actividades y estar en capacidad de hacer el seguimiento de los avances posteriores.

Se sugiere que para cada sección de la lista de comprobación, se especifique y explique la base o el criterio para responder «Sí» a una determinada pregunta, y se señalen claramente los roles y responsabilidades en la obtención de resultados (el organismo director, los organismos colaboradores y los interlocutores nacionales). Asimismo, se pueden indicar los motivos para responder «No», por ejemplo, ámbitos que están fuera del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» o del plan de desarrollo del país, o ámbitos que están fuera del mandato de un organismo. También se pueden señalar las esferas que permitirían la acción futura, incluida la colaboración con mandantes nacionales para mejorar el empleo y el trabajo decente.

A continuación se presenta una lista de criterios objetivos posibles con breves explicaciones a modo de ilustración para que los usuarios determinen, justifiquen y expliquen sus respuestas. Se incluyen algunos ejemplos sobre el uso que se podría dar a estos elementos para definir las líneas de base y los indicadores para medir los avances en la consecución de resultados relativos a empleo y trabajo decente:

- **El marco nacional de desarrollo o programación:** La base de referencia más clara es el MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» o cualquier otra estrategia nacional de desarrollo, como el plan de desarrollo a mediano plazo del país, formulado sobre la base de consultas y aprobado oficialmente por el gobierno y los mandantes nacionales. Los elementos para la evaluación podrían ser componentes específicos de los documentos marco oficiales.
- **El mandato del organismo:** La constitución, misión, normas, declaraciones u objetivos claves de política del organismo hacen referencia específica a los resultados del empleo y el trabajo decente. El organismo puede haber recibido una asignación específica de responsabilidad dentro del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» para producir resultados sobre el empleo el trabajo decente. Un posible indicador para medir los avances sería que el organismo haya definido una estrategia clara y un plan de aplicación para materializar el mandato pertinente.

- **El programa y la asignación de presupuesto:** El MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» podría haber asignado recursos específicos para las actividades relacionadas con el empleo y el trabajo decente. Por su parte, el organismo también podría haber incluido en su propio presupuesto provisiones para promover el empleo y el trabajo decente, mediante financiamiento directo (préstamos, subvenciones, microfinanciamiento) o con el uso de recursos de donantes o extrapresupuestarios para actividades o proyectos dirigidos a fomentar explícitamente el empleo y el trabajo decente. Un posible indicador de los avances sería un aumento en el porcentaje de los recursos del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» o en los presupuestos de los organismos individuales dedicados a los resultados en materia de empleo y trabajo decente.
  
- **Directrices o guías para la formulación, aplicación, seguimiento o evaluación de las políticas, programas o actividades:** El UNCT, de modo colectivo o como organismos individuales, por ejemplo, podría tener una directriz obligatoria disponiendo que las evaluaciones de países deban incluir una revisión exhaustiva de la situación del mercado de trabajo, o que las propuestas para los proyectos de inversión en infraestructura incluyan una evaluación del impacto posible en la creación o eliminación de puestos de trabajo, o que los programas de desarrollo agrícola garanticen que no se usará el trabajo infantil. El organismo podría tener una lista de comprobación para integrar las normas básicas del trabajo en el análisis de la pobreza del país, o guías operativas para usar técnicas con alto coeficiente de empleo en las respuestas en caso de crisis o en situaciones posteriores a un conflicto. O, podría especificar resultados de empleo y trabajo decente como condición en una licitación de proyectos, o incluir el impacto en la cantidad y calidad del empleo como parte de la evaluación de una política, programa o actividad. El UNCT o el gobierno también podrían incluir indicadores de empleo y trabajo decente en sus informes sobre los avances hacia el logro de los ODM. Se debe tener en cuenta que estas directrices o guías serían parte de las herramientas de que disponen los organismos o partes interesadas nacionales para el fomento del empleo y el trabajo decente.
  
- **Políticas, programas o actividades focalizados:** El marco de desarrollo o asistencia puede tener componentes que apunten directamente al empleo y el trabajo decente. Por ejemplo, el organismo puede contar con un programa de capacitación sobre cuestiones de empleo y trabajo dirigido al personal o los mandantes; una actividad en colaboración con las organizaciones de empleadores y trabajadores para promover el trabajo decente; o actividades para erradicar el trabajo infantil, facilitar la transición de la escuela al trabajo de los jóvenes de ambos sexos, proteger los derechos de los trabajadores migrantes, establecer microempresas y pequeñas empresas o aplicar el repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA en el mundo del trabajo. El organismo podría disponer de políticas de adquisiciones dirigidas o podría incluir cláusulas laborales en las contrataciones públicas. También podría dar asesoramiento al gobierno sobre políticas de comercio, inversión extranjera directa, tributación, etc. que sean favorable al empleo.
  
- **Gestión de la investigación y el conocimiento:** El UNCT, de modo colectivo o como organismos individuales, podría haber encargado o dirigido estudios, encuestas, exámenes de documentos, comunidades de práctica, o haber realizado talleres, etc. como telón de fondo para el marco nacional de desarrollo o programación, o para mejorar la base de conocimientos sobre los vínculos entre las políticas, programas y actividades y las cuestiones de empleo y trabajo decente.
  
- **Datos y estadísticas:** El UNCT, de modo colectivo o como organismos individuales, podría recopilar de modo regular (especifique con qué frecuencia) información cuantitativa y cualitativa

sobre el mercado de trabajo y la situación del empleo y el trabajo decente en el país. Un indicador de los avances sería que los datos recopilados correspondan a una lista cada vez mayor de aspectos del trabajo decente y que estos datos se usen sistemáticamente para informar a las políticas, programas y actividades.

- **Toma de conciencia y promoción:** El UNCT, de modo colectivo o como organismos individuales, podría realizar actividades destinadas a la toma de conciencia sobre cuestiones relativas al empleo y el trabajo decente, por ejemplo, mediante publicaciones emblemáticas, reuniones con los medios de difusión, seminarios, etc.

En la aplicación de estos elementos para la evaluación a nivel de país, el UNCT, de modo colectivo o como organismos individuales, o los mandantes nacionales, deben tener en cuenta una serie de consideraciones importantes interrelacionadas, a saber:

- **El tipo y nivel de aplicación:** Obviamente, sería importante indicar si se hace referencia a un componente importante del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» o a una actividad menor, y si la aplicación es a nivel nacional o local o se dirige a sectores o grupos meta específicos. Asimismo, sería importante señalar el tipo de política, programa o actividad (por ejemplo, servicios de asesoramiento, préstamos, subvenciones, capacitación, investigación, desarrollo de infraestructura, etc.); y también indicar los aspectos del empleo y el trabajo decentes afectados (por ejemplo, ingresos percibidos, fomento de la igualdad de género, reducción del desempleo juvenil, aumento de la seguridad de empleo, mejoramiento de la protección y salud ocupacional, respeto del derecho a la organización y negociación colectiva, etc.).
- **El marco temporal:** Evidentemente, es necesario establecer una fecha de corte. Las políticas, programas y actividades que el organismo llevó a cabo hace más de cinco años podrían ya no ser pertinentes o útiles. Un marco temporal que abarque como máximo los tres últimos años y en especial las actividades en curso sería más apropiado. Si se ha planeado una actividad futura, se deberá indicar la fecha de inicio anticipada.
- **Las dimensiones de género:** Las políticas, programas y actividades podrían afectar de modo distinto, o no abordar específicamente, las necesidades y preocupaciones usualmente diferentes de las mujeres y los hombres, las niñas y los niños. Se deberá aclarar si el UNCT, de modo colectivo o como organismos individuales, toma en cuenta las dimensiones de género al considerar las cuestiones del empleo y el trabajo, y cómo lo hace.
- **Los grupos meta:** Se deberá indicar quiénes son los beneficiarios directos e indirectos de las políticas, programas y actividades. Por ejemplo, ¿el MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» se concentra en los trabajadores de la economía informal u otros grupos vulnerables como las poblaciones indígenas, o en el trabajo infantil, el trabajo forzoso, los jóvenes o los adultos mayores, los trabajadores con discapacidad, los trabajadores migrantes, etc.?
- **Consultas y cooperación:** ¿A quiénes se consulta y quién está colaborando en la ejecución de los componentes del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» o las políticas, programas o actividades del organismo relativas al empleo y el trabajo decente, por ejemplo, qué organismos gubernamentales, organizaciones de empleados y trabajadores, organizaciones de la sociedad civil, socios para el desarrollo que no son parte de las Naciones Unidas, etc.? ¿Cuáles son los organismos específicos responsables de la producción de resultados en materia de empleo y trabajo decente?

### 3. Herramientas para la integración sistemática del empleo y el trabajo decente

Como componente de la evaluación a nivel de país, el UNCT, de modo colectivo y como organismos individuales, debe identificar y evaluar las herramientas de que dispone para mejorar los resultados del empleo y el trabajo decente en su ámbito de competencia a fin de compartirlas con otros países, organismos y mandantes nacionales. La base de conocimientos seguirá ampliándose con el tiempo, con los aportes de todo el sistema multilateral y los distintos países y regiones. Se alienta la participación de todos en la comunidad de prácticas para aportar las herramientas y recursos de que disponen actualmente; señalar los vacíos de conocimiento y sugerir mejoras para el logro de los resultados del empleo y el trabajo decente; así como ampliar, profundizar y adaptar la «caja de herramientas» a los ámbitos específicos en que se aplicará.

Existen distintos tipos de herramientas:

- **Herramientas prácticas:** manuales operativos, directrices institucionales, pautas discrecionales, convenciones, recomendaciones, códigos de práctica, materiales de formación, etc. sobre cómo integrar los resultados del empleo y el trabajo decente en los marcos de la asistencia para el desarrollo y en las políticas, programas y actividades de los organismos; cómo fomentar el espíritu empresarial en las mujeres y los jóvenes; cómo promover el desarrollo económico local con un alto coeficiente de empleo; cómo mejorar la protección social para los trabajadores de la economía informal; cómo realizar una auditoría de género, etc. También puede haber herramientas de promoción: mensajes a los medios de comunicación, videos promocionales, materiales educativos y de concienciación, por ejemplo sobre por qué la integración sistemática del empleo y el trabajo decente es una estrategia en la que todos ganan, o por qué es indispensable que los ministerios de trabajo y las organizaciones de empleadores y trabajadores, como actores clave del mundo del trabajo, participen en la formulación, aplicación, seguimiento y evaluación de las actividades destinadas a fomentar el trabajo decente.
- **Herramientas basadas en conocimientos:** compendios de políticas y hallazgos de investigaciones, por ejemplo sobre las repercusiones de los acuerdos de libre comercio o los subsidios agrícolas, o las políticas de eficiencia energética en el empleo y el trabajo decente; datos y estadísticas sobre el mercado de trabajo y los indicadores de trabajo decente; informes de evaluación de programas y proyectos que repercuten directa o indirectamente en la creación de más y mejores puestos de trabajo; redes de intercambio de conocimientos entre instituciones dentro y fuera del país (incluido un directorio de expertos y consultores por especialización temática y geográfica), etc.
- **Buenas prácticas y lecciones extraídas:** de las políticas y la experiencia práctica de lo que funciona y lo que no funciona, los factores que condicionan el éxito o el fracaso, el ámbito para la réplica, la adaptación o la ampliación. Las «buenas» prácticas se pueden evaluar en función de su innovación o creatividad y su impacto en cuanto a la eficacia, pertinencia o sostenibilidad de la integración sistemática del empleo y el trabajo decente para todos.
- **Referencias y sitios web:** para obtener información adicional más detallada.

#### 4. Seguimiento de la evaluación a nivel de país

Considerando que el propósito de la evaluación es asistir al sistema multilateral para que preste un respaldo más eficaz y eficiente a los países en el logro de los objetivos de empleo y trabajo decente, es importante tener en cuenta las siguientes medidas de seguimiento:

**Informe de la evaluación:** El UNCT, de modo colectivo y como organismos individuales, podría preparar un informe de la evaluación que contenga la siguiente información:

- **Información de referencia:** que explique cómo se realizó la evaluación a nivel de país, es decir, de qué forma se organizó el UNCT, quiénes participaron (nivel de responsabilidad), el marco temporal, los problemas encontrados y las lecciones extraídas.
- **La lista de comprobación de la evaluación llena:** sería útil informar por secciones de cada uno de los cuatro capítulos que reflejan los cuatro pilares estratégicos del Programa de Trabajo Decente, siguiendo la estructura de la *Guía práctica*. En cada sección, analice y resuma los resultados como sigue:
  - En los casos en que se marcaron los recuadros «Sí», indicar los elementos objetivos usados para determinar, por ejemplo, que se ha fomentado el crecimiento con alto índice de empleo y favorable a los pobres. Se deberán explicar todos los criterios que sean pertinentes.
  - Asegúrese de incluir información interrelacionada; por ejemplo, si se integraron las cuestiones de género, o si se consultó con los interlocutores sociales.
  - En los casos en que se marcaron los recuadros «No», indicar los motivos por los que el marco de desarrollo o las políticas, programas o actividades del organismo no han logrado, por ejemplo, promover la seguridad en el lugar de trabajo o proporcionar beneficios de salud para los trabajadores de la economía informal. Asimismo, señalar los problemas, vacíos y desafíos reviste la misma importancia que informar sobre los éxitos, ya que será necesario concentrar la acción en ellos para mejorar los resultados en materia de empleo y trabajo decente. De modo similar, es fundamental indicar los ámbitos que están fuera del mandato o capacidad de un organismo, ya que esto podría ayudar a definir la división del trabajo y la posible colaboración con otros organismos dentro del UNCT y con otros interlocutores nacionales e internacionales.
- **Anexos/información adicional:** También es indispensable que el informe incluya:
  - La lista de comprobación llena con todos los recuadros Sí o No marcados.
  - Una lista de las herramientas que el UNCT desearía colocar en el sitio web interactivo de la *Guía práctica*.
  - Documentación, direcciones de sitios web, códigos y detalles de proyectos, etc. para apoyar los criterios utilizados en la evaluación.

**Medidas de seguimiento:** El UNCT, de modo colectivo y como organismos individuales, podría valerse de la evaluación para identificar y realizar el seguimiento de una serie de medidas concretas:

- Revisar, ajustar o afinar la estrategia del MANUD/DELP/Programa «Sistema único de las Naciones Unidas» respecto a su capacidad de tomar en cuenta el efecto directo o indirecto de las políticas, programas o actividades en los resultados del empleo y el trabajo decente.

- Utilizar los resultados para dialogar con el gobierno, las organizaciones de empleadores y trabajadores y otras partes interesadas nacionales sobre la forma más eficaz de fomentar el empleo y el trabajo decente.
- Precisar la división de responsabilidades entre los organismos para actuar de forma unificada con mayor eficacia, incluida la identificación de posibilidades de colaboración real entre los organismos y con los mandantes nacionales y otros socios para el desarrollo.
- Compartir los resultados de la evaluación con el personal de cada organismo a nivel del país o de la sede y discutir la mejor forma de que sea basada en resultados y de trabajar más eficazmente con el UNCT para apoyar al país en el logro de sus objetivos.
- Determinar los vacíos de conocimiento y las herramientas y recursos que hacen falta para satisfacer las necesidades específicas de la aplicación y presentar sugerencias para el desarrollo de herramientas y la ampliación de la base de conocimientos.
- Determinar las necesidades para el fortalecimiento de las capacidades y la promoción en materia de empleo y trabajo decente y presentar propuestas sobre la forma de satisfacerlas.

# Lista de comprobación a nivel de país

# Creación de empleo y desarrollo de las empresas

**S**in un empleo productivo, decente y escogido libremente, los objetivos de niveles de vida decentes, desarrollo social y económico y satisfacción personal seguirán siendo ilusorios. El empleo productivo y decente es además el camino más eficaz para eliminar la pobreza.

El problema crucial en la mayoría de países radica en que la creación de puestos de trabajo no ha avanzado al mismo ritmo que el crecimiento económico. La elasticidad del empleo (el aumento porcentual del empleo asociado al aumento de un punto porcentual en el crecimiento del PIB) ha sido baja. En los últimos años, el desempeño del crecimiento económico no ha sido equivalente al desempeño de la creación de puestos de trabajo. En el contexto actual, el desafío de la generación de empleo es aún mayor en vista de la disminución de las tasas de crecimiento económico, la crisis financiera y el aumento de los precios del petróleo que empujan al mundo hacia la recesión.

Posiblemente el aspecto más preocupante del déficit de puestos de trabajo es su efecto en los jóvenes; sin trabajos decentes corremos el grave peligro de defraudar a la generación del Milenio. El riesgo de desempleo para una persona joven es al menos tres veces mayor que para un adulto. Y para las mujeres jóvenes es aún más difícil competir y salir adelante en el mercado de trabajo, a pesar de que suelen desempeñarse mejor que los hombres jóvenes dentro del sistema educativo.

El desempleo franco representa solamente la «punta del iceberg». En muchos países, el problema más serio es el subempleo, que se manifiesta de distintas formas, como por ejemplo trabajadores que involuntariamente trabajan solo a tiempo parcial o que aceptan trabajos por debajo de su preparación académica o sus competencias. Un número cada vez mayor de trabajadores que no tiene acceso al empleo formal termina en la economía informal donde el trabajo se realiza fuera del alcance de la legislación formal y de los mecanismos de cumplimiento, es de productividad baja, inseguro, de baja remuneración y no ofrece protección social. La búsqueda de empleo también ha dado como resultado que millones de trabajadores, incluida una proporción creciente de mujeres, estén en movimiento, de las zonas rurales a las urbanas y a través de las fronteras nacionales. Cuando la gente no encuentra trabajo en su entorno, en sus comunidades y sociedades, lo busca en otros lugares. La migración laboral se convierte fácilmente en motivo de tensiones sociales, económicas y políticas, por no mencionar el tráfico y la trata de seres humanos. El nivel de inseguridad e incertidumbre ha aumentado aún para aquellos trabajadores que actualmente tienen un puesto de trabajo; su preocupación es saber si contarán con trabajo y podrán alimentar a su familia el día de mañana. Sin esquemas ni redes de protección social eficaces, la mayoría de las personas no puede darse el lujo de estar desempleada. Tiene que trabajar, desempeñando tareas pesadas durante largas horas, en trabajos

# A

precarios de baja productividad, en los que no gana lo suficiente para mantenerse y mantener a sus familias; ellos son los «trabajadores pobres».

Lamentablemente, muchos dictados de las políticas no consideran la generación de empleo como un objetivo explícito de las políticas económicas y sociales, sino más bien como un resultado residual o esperado de estas políticas. Lo que se necesita es abandonar la costumbre de considerar al empleo pleno y productivo como algo secundario y, en su lugar, incorporar más explícitamente las preocupaciones y las dimensiones sociales del empleo en la etapa de formulación de políticas y en la evaluación de la elección de políticas.

Un planteamiento más integral sobre la coherencia de las políticas para promover más y mejores puestos de trabajo también debe prestar atención especial al desarrollo empresarial y al fomento de empresas sostenibles. Especialmente en el contexto actual de crisis financiera, la estrategia de fomentar empresas sostenibles ayudaría a asegurar que la inversión privada, en particular por parte de las pequeñas empresas, juegue un rol importante para evitar la recesión o estimular una reactivación rápida si llegase a ocurrir. No obstante que las grandes empresas tienen una gran influencia en el empleo, en la mayoría de países son las pequeñas y medianas empresas, incluidas las cooperativas, las que generan gran parte de los puestos de trabajo. Por lo tanto, es imprescindible tomar medidas destinadas a desplegar el potencial de las empresas para crear más y mejores puestos de trabajo. El desarrollo empresarial y la promoción de empresas sostenibles requieren el respaldo de mejores políticas, reglas, capacitación empresarial, acceso al financiamiento y las tecnologías, desarrollo del mercado y fortalecimiento de la organización. Un marco de políticas, jurídico, judicial y financiero que baje los costos de establecer y operar un negocio, incluida la simplificación de los procedimientos de registro y licencia, normas y reglamentos adecuados que incluyan la protección de los derechos de propiedad, y una tributación razonable y justa ayudarán a los nuevos empresarios y a los negocios informales a incorporarse a la economía formal. Un entorno propicio para el crecimiento o la transformación sostenible de las empresas debe combinar el legítimo derecho a buscar ganancias, motor clave del crecimiento económico, con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad ambiental y el trabajo decente.

Para encontrar más información y herramientas sírvase consultar:

<http://cebt toolkit.ilo.org/themes/employment-creation-and-enterprise-development>

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

Se espera que todos los organismos internacionales, inclusive los que no se ocupan directamente de cuestiones económicas y financieras, contribuyan al crecimiento económico de los países, o que al menos no lo obstaculicen. El problema que muchos países afrontan es que el crecimiento económico no va necesariamente acompañado de más y mejores puestos de trabajo, en especial para los pobres y los excluidos.

Los indicadores que miden la capacidad de una economía de generar suficientes oportunidades de empleo para su población pueden revelar datos valiosos sobre el desempeño general de la economía con respecto al desarrollo. Estos indicadores incluyen tasas de desempleo, coeficientes empleo-población, tasas de participación de la mano de obra, y la intensidad de crecimiento del empleo o la elasticidad del empleo con respecto a la producción. Este último indicador mide qué proporción del crecimiento del empleo está asociado a un punto porcentual del crecimiento económico. La disminución del empleo como elemento del crecimiento es motivo de preocupación en el ámbito de las políticas.

La adopción de la meta 1.B dentro del primer Objetivo de Desarrollo del Milenio confirma que el logro del empleo pleno y productivo y del trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes, es el camino sostenible para salir de la pobreza. El «camino del empleo para reducir la pobreza» se ha convertido en un elemento central e influyente del debate sobre el desarrollo y la cooperación para el desarrollo. La integración explícita del empleo y el trabajo decente en las políticas de crecimiento económico y reducción de la pobreza contribuye a maximizar los beneficios para la población y a asegurar que el crecimiento sea sostenible e inclusivo.

La situación de los «trabajadores pobres» debería concitar una atención especial. Especialmente en los países donde la economía formal es pequeña, muchas mujeres y hombres trabajan, a menudo arduamente y durante largas horas, pero simplemente no ganan lo suficiente como para salir junto con sus familias de la pobreza.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
1.1	¿Tienen el objetivo explícito de promover el crecimiento económico en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Consideran explícitamente la incidencia de dicho crecimiento en la generación de empleo para los distintos grupos de mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Recalcan deliberadamente la importancia de un crecimiento «con alto coeficiente de empleo», es decir, un modelo de crecimiento económico que genere más y mejores puestos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Recalcan deliberadamente la importancia de un crecimiento «favorable a los pobres», es decir, un modelo de crecimiento económico centrado en las mujeres y hombres pobres de las zonas rurales y urbanas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Hacen hincapié en la creación de más y mejores puestos de trabajo como estrategia para erradicar la pobreza y lograr los ODM?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Convierten al empleo en un objetivo central de las estrategias nacionales de desarrollo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿Consideran explícitamente no solo el número sino también la calidad de los empleos creados (el nivel de los salarios o ingresos, las condiciones de trabajo, la cobertura de seguridad social, los derechos de los trabajadores)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	¿Prestan atención especial a los «trabajadores pobres», es decir, los que no ganan lo suficiente como para superar junto con los miembros de su familia el umbral de la pobreza de uno o dos dólares diarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8.1	De ser así, ¿recopilan estadísticas sobre el número y características de los trabajadores pobres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A2. Promoción de la productividad

A los países en desarrollo y desarrollados les interesa aumentar la productividad porque el crecimiento de la productividad es el factor más importante para el alza de los niveles de vida, es el camino sostenible de los trabajadores para salir de la pobreza y la base de la competitividad en los mercados mundiales.

Normalmente, los pobres no son pobres por falta de trabajo (de modo que el desempleo no es un buen indicador de pobreza) sino por la baja productividad y el bajo nivel de remuneración de su trabajo. Por consiguiente, el aumento de la productividad –asegurándose de que sus beneficios se distribuyan equitativamente entre las ganancias de los dueños del negocio e inversionistas y mejores ingresos y condiciones de trabajo para los trabajadores– tiene una importancia incuestionable para los esfuerzos por reducir la pobreza. El círculo virtuoso de productividad, empleo y desarrollo también se alimenta del factor inversiones de la economía, cuando una empresa reinvierte algunos de los beneficios de la productividad para innovar sus productos y procesos, mejorar la planta y los equipos y dar pasos para incursionar en mercados nuevos, con lo que se da mayor impulso al crecimiento de la producción y la productividad.

La productividad se refiere al uso eficiente de los recursos. La productividad se puede medir en función de todos los factores de la producción combinados (productividad total de los factores), o en función de la productividad de la mano de obra, que se define como producto o valor agregado dividido entre la cantidad de mano de obra utilizada para generar el producto. La productividad de la mano de obra aumenta cuando el valor agregado se eleva gracias al mejor uso, coordinación, etc. de todos los factores de la producción. El valor agregado puede aumentar cuando la mano de obra trabaja de modo más inteligente, más intensivo, más rápido o con mejores técnicas, pero también aumenta con el uso de más o mejores máquinas, con menor desperdicio de insumos, o con la introducción de innovaciones tecnológicas.

En algunos casos no se podrá evitar que el aumento de la productividad resulte en la eliminación de puestos de trabajo. Sin embargo, en el largo plazo y a nivel agregado, no es necesaria la concesión recíproca entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento del empleo en un país. Los beneficios de la productividad pueden abrirse camino por la macroeconomía para compensar la pérdida de empleos en un lugar o sector con la creación de nuevos empleos en otra esfera o sector.

Las actividades de los organismos multilaterales pueden incidir directa o indirectamente en la productividad de la mano de obra. Por ejemplo, pueden mejorar la formación y capacitación de la mano de obra o pueden brindar asesoramiento acerca de los vínculos entre la productividad, el crecimiento y el empleo.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
2.1	¿Abordan explícitamente los efectos de la productividad y miden dichos efectos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Consideran explícitamente cómo el crecimiento de la productividad puede crear o destruir puestos de trabajo para mujeres y hombres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Abordan cómo se distribuyen los beneficios de la productividad y quiénes son los beneficiarios: solamente los empleadores/capitalistas o también los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Se proponen mejorar la productividad de la mano de obra en las zonas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Se proponen mejorar la productividad de la mano de obra en la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- Herramientas prácticas**
- Manuales
  - Guías
  - Directrices
  - Convenciones y Recomendaciones
  - Códigos de práctica
  - Materiales de capacitación
  - Materiales de promoción

- Herramientas basadas en conocimientos**
- Compendios de políticas
  - Investigaciones
  - Datos y estadísticas
  - Informes de evaluación
  - Redes de intercambio de información

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

### A3. Promoción de un entorno macroeconómico favorable al empleo

Los principales instrumentos de las políticas macroeconómicas son: la política monetaria que maneja las tasas de interés y la oferta monetaria en un país; la política fiscal que maneja la tributación y el gasto público; y las políticas de comercio y tipos de cambio que manejan la integración en los mercados mundiales. La estabilidad macroeconómica y la gestión racional de la economía son factores condicionantes claves del clima de la inversión y el crecimiento económico. Pero las políticas macroeconómicas también afectan la creación de empleo, el desarrollo de las empresas y el trabajo decente, no solo mediante las inversiones y el crecimiento económico sino también reduciendo la inseguridad debida a la inestabilidad económica o la inflación, ayudando a reducir la pobreza y la desigualdad, y apoyando la provisión de recursos para la política social en general.

Si bien las políticas macroeconómicas competen principalmente a los gobiernos y los bancos centrales, las organizaciones internacionales pueden cumplir un papel en el análisis de las recetas económicas y los marcos institucionales vigentes, alertando a los responsables de la formulación de políticas, a los trabajadores y a los empleadores sobre las repercusiones de sus decisiones, inclusive evitando la predisposición contra las zonas rurales donde vive el grueso de la población en los países en desarrollo. Las organizaciones internacionales pueden brindar asesoramiento sobre las medidas, basándose en las experiencias e investigaciones en distintos países, con el fin de promover un entorno macroeconómico sólido favorable al crecimiento del empleo, el desarrollo sostenible de las empresas y el establecimiento de condiciones de trabajo decentes.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
3.1	¿Procuran específicamente promover un entorno macroeconómico favorable al empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	¿Disponen de metodologías para medir los efectos de las políticas fiscales, monetarias o cambiarias en el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	¿Analizan la composición de los presupuestos públicos en función de la proporción dedicada a la promoción del empleo y el trabajo decente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Promueven o apoyan una política de salarios e ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	¿Se ocupan del efecto de la inflación en el empleo y el desarrollo de las empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Se ocupan del efecto de los regímenes cambiarios en el empleo y el desarrollo de las empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	¿Se ocupan del efecto de los regímenes de tasas de interés en el empleo y el desarrollo de las empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A4. La inversión

Las inversiones las realizan el gobierno y el sector privado, tanto las inversiones extranjeras directas (IED) como las inversiones locales del sector privado. Las inversiones del gobierno en infraestructura física como caminos, energía, agua, puertos y telecomunicaciones, junto con las inversiones en capital humano como en salud y educación básicas, son vitales para el crecimiento económico y el desarrollo, el bienestar de la población en general, el crecimiento y viabilidad de las empresas, y por lo tanto, la cantidad y calidad de los puestos de trabajo creados en un país. El clima para la inversión del sector privado es un factor condicionante clave del crecimiento de las empresas y la generación de empleo (véase A5 más adelante). La elección de tecnología en las nuevas inversiones determina no solo la productividad sino también el número de puestos de trabajo creados o eliminados. La elección de la tecnología de acuerdo a sus efectos en la sostenibilidad del medio ambiente también reviste gran importancia; un modelo limpio de inversión debe conservar el uso de energía.

Según el Banco Mundial, el gasto en infraestructura representa alrededor del 20 por ciento de la inversión total en los países en desarrollo, y cerca de 40 a 60 por ciento de la inversión pública. Las políticas relativas a la inversión en infraestructura pueden garantizar el uso de opciones con un alto coeficiente de empleo, que sean técnicamente viables y rentables para generar trabajo productivo y decente y acelerar la reducción de la pobreza.

Sin embargo, el desafío radica en dar con la combinación apropiada de capital y técnicas de inversión con alto coeficiente de empleo, de acuerdo a las necesidades y recursos de cada país. Los efectos de la inversión en infraestructura con alto coeficiente de empleo en la creación de puestos de trabajo y la reducción de la pobreza dependen en gran medida del diseño de los programas y las condiciones locales. Se debe hacer una distinción entre las redes de seguridad basadas en el empleo, a veces llamadas «prestaciones condicionadas», y usadas como mecanismo de emergencia por ejemplo para contrarrestar la escasez de alimentos en una situación de crisis, y los programas de infraestructura productivos y rentables basados en mano de obra cuyo objetivo es ofrecer trabajo decente.

La experiencia de estos programas de infraestructura basados en mano de obra llevados a cabo en muchos países demuestra que, comparados con las técnicas con mayor coeficiente de maquinaria, son entre 10 y 20 por ciento menos costosos en términos financieros; reducen los requerimientos de divisas entre 50 y 60 por ciento; y crean entre tres y cinco veces más empleo por la misma inversión.

Los programas de los organismos multilaterales en un país también pueden comprender decisiones importantes de inversión, sea en forma de financiamiento directo o indirecto otorgado para nueva infraestructura, o de asesoramiento que los organismos prestan a los mandantes nacionales acerca de los sectores de la economía en los que se puede invertir o las tecnologías que se pueden usar para llevar a cabo la inversión, etc. El potencial de la inversión se puede maximizar en función de los resultados en materia de empleo y trabajo decente si estos resultados son una consideración explícita en las decisiones sobre inversión. Antes de aprobar y ejecutar grandes proyectos de inversión, se suele exigir una evaluación de los efectos, que debe incluir las repercusiones en la cantidad y calidad de los empleos creados y también en la sostenibilidad del medio ambiente.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
4.1	¿Dan consideración especial a la elección de tecnología para la inversión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
4.2	¿Favorecen específicamente la elección de tecnologías con alto coeficiente de empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Consideran explícitamente las repercusiones de las inversiones en la cantidad de puestos de trabajo creados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿Consideran explícitamente las repercusiones de las inversiones en la calidad de los puestos de trabajo creados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Consideran explícitamente las repercusiones de las inversiones en la sostenibilidad del medio ambiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	¿Realizan evaluaciones de las repercusiones en el empleo derivadas de las inversiones en infraestructura?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	¿Vinculan las estructuras de incentivos para las inversiones extranjeras directas con el número y la calidad de los empleos creados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	¿Vinculan las estructuras de incentivos para las inversiones extranjeras directas con el perfeccionamiento de las competencias de la mano de obra local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

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

El espíritu empresarial es el motor que origina ideas de negocios, moviliza recursos humanos, financieros y físicos, establece y amplía empresas y genera empleo. En todo el mundo, las pequeñas y medianas empresas del sector privado, incluidas las cooperativas, son las que crean la gran mayoría de los puestos de trabajo. Todas ellas contribuyen significativamente a la generación de empleo para los jóvenes, las mujeres y otros grupos tradicionalmente desfavorecidos. La pequeña empresa, que abarca desde pequeños negocios modernos dentro de la economía formal hasta microempresas y el empleo independiente en la economía informal, también da cuenta de una alta proporción de los trabajos existentes.

Los planteamientos que promueven el desarrollo empresarial han evolucionado a lo largo del tiempo. Se pueden señalar tres paradigmas básicos. El primero se propone mejorar la capacidad de las empresas individuales mediante servicios de desarrollo empresarial (SDE) y servicios financieros (es imposible crear una empresa sin acceso al crédito. Las actividades del microfinanciamiento van de la mano con el espíritu empresarial, y revisten particular importancia al permitir que los pobres obtengan préstamos para fines productivos, ahorren y aumenten sus activos). El segundo paradigma hace hincapié no solo en las intervenciones a nivel empresarial sino también en un entorno propicio para las empresas (es decir, el marco jurídico y normativo, el estado de derecho y la seguridad de los derechos de propiedad sobre tierras y bienes). El tercer paradigma se refiere básicamente a la competitividad nacional y también abarca mejoras al clima de la inversión (que apuntan en líneas generales a optimizar las oportunidades, incentivos y condiciones para atraer la inversión y fomentar el crecimiento de empresas formales por lo general más grandes) y a enfoques de abajo arriba que procuran que los mercados funcionen de modo tal que garanticen que las oportunidades lleguen a los pobres, por ejemplo, mediante el crecimiento de cadenas de valor sostenibles.

El concepto de «empresas sostenibles» guarda relación con los tres pilares del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental. Un entorno propicio para las empresas sostenibles incluye las siguientes condiciones básicas: buena gobernanza y diálogo social (instituciones y procesos civiles y políticos eficaces y eficientes); estabilidad macroeconómica y gestión racional de la economía; sociedad y cultura favorables a las empresas; infraestructura física; tecnologías de la información y comunicación; formación, capacitación y aprendizaje para una mano de obra calificada; equidad e inclusión económica y social; y una gestión responsable del medio ambiente. Las políticas, programas y actividades de la mayoría de organismos multilaterales inciden en estas condiciones básicas.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
5.1	¿Promueven explícitamente el desarrollo de las empresas (incluidas las explotaciones agrícolas, las empresas multinacionales, las pequeñas y medianas empresas, las cooperativas y las unidades económicas de la economía informal)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Consideran específicamente la cantidad y la calidad de la generación de empleo asociadas con el mencionado desarrollo de las empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	¿Procuran específicamente mejorar el entorno empresarial (por ejemplo, reduciendo el costo o las cargas reglamentarias de las operaciones comerciales, promoviendo el respeto de la legalidad vigente y los derechos de propiedad, incluida la propiedad intelectual y los derechos sobre la tierra, y mejorando las instituciones encargadas de la resolución de conflictos y el cumplimiento de los contratos, entre otras)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	¿Refuerzan específicamente la capacidad de las empresas, en particular de las pequeñas y medianas empresas, cooperativas y empresas de la economía informal, para aprovechar el surgimiento de nuevas oportunidades de mercado, incluso para la exportación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	¿Reconocen y respaldan a los sectores, industrias o agrupaciones de empresas con alto potencial para mejorar su posición en las cadenas de producción nacionales y mundiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	¿Promueven los servicios financieros para las pequeñas empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	¿Ofrecen formación para mejorar la capacidad de los empresarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.8	¿Prestan atención especial a las necesidades de las empresarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.9	¿Prestan atención especial al desarrollo del espíritu empresarial entre las mujeres y los hombres jóvenes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.10	¿Promueven la responsabilidad social de las empresas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.11	¿Alientan y apoyan la sostenibilidad ambiental de las empresas (por ejemplo, el uso de los recursos naturales de maneras que conserven el planeta para las generaciones futuras y ofreciendo condiciones de trabajo seguras y saludables a las mujeres y hombres que trabajan)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## A6. Comercio y empleo

El tamaño del mercado es un factor condicionante clave de las oportunidades que tiene un país para que su economía sea más diversificada, más competitiva y más productiva; para que las empresas crezcan y aprovechen las economías de escala; y, por ende, para generar empleo productivo y trabajo decente y elevar el nivel de vida. Las políticas comerciales afectan el tamaño del mercado abriendo una economía a los mercados mundiales. Facilitar el comercio mediante un mayor acceso al mercado, mejorar las reglas comerciales, fomentar el crecimiento de cadenas de valor sostenibles y fortalecer los principios y prácticas éticas y de comercio justo en las relaciones comerciales constituyen factores importantes relacionados con el comercio que inciden en la promoción de empresas sostenibles y trabajo decente.

Sin embargo, no todos los modelos de integración en la economía mundial tienen el mismo efecto en el crecimiento y el empleo. Pese a que la globalización tiene el potencial de producir beneficios de bienestar a largo plazo, en el corto plazo puede haber costos de adaptación. El aumento de la eficiencia fruto de la integración comercial puede tener efectos positivos para el empleo, sea con respecto a la cantidad o la calidad de los trabajos o a una combinación de ambos. No obstante, la integración comercial también puede llevar a la desaparición de puestos de trabajo, a un aumento de la informalidad y una mayor desigualdad de los ingresos.

La liberalización del comercio está asociada tanto con la destrucción como con la creación de puestos de trabajo. A corto plazo, los efectos netos en el empleo pueden ser positivos o negativos, dependiendo de los factores específicos del país, como el funcionamiento de los mercados de trabajo y de productos y la equidad de las reglas comerciales. Sin embargo, a largo plazo y con reglas de juego uniformes, lo más probable es que el aumento de la eficiencia fruto de la liberación del comercio tenga efectos generales positivos en el empleo, en cuanto a la cantidad y calidad de puestos de trabajo y/o los salarios percibidos. No obstante, podría haber desigualdades entre las diferentes categorías de trabajadores en distintos lugares, lo cual se debería abordar mediante políticas laborales y sociales apropiadas. Por encima de todo, las reglas comerciales justas son la mejor garantía para contener los efectos negativos.

Por consiguiente, es preciso evaluar y abordar el efecto de las políticas comerciales en el empleo y el trabajo decente. La coherencia entre las políticas de comercio y de empleo es fundamental para ayudar a los trabajadores y los mercados de trabajo a adaptarse a la evolución de las pautas del comercio mundial. Los organismos internacionales pueden brindar información fiable y asesoramiento para ayudar a los países a planificar políticas sociales y de empleo que maximicen los beneficios del comercio, reduzcan la informalidad y faciliten el acceso de los trabajadores más vulnerables a empleos decentes en los mercados globales.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
6.1	¿Abordan los efectos del comercio en el mercado de trabajo y el empleo en el país (la creación o desaparición de puestos de trabajo y la calidad de los mismos)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	¿Abordan la manera en que los sistemas mundiales de producción están afectando la reubicación y la desaparición de empresas y puestos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	¿Abordan los efectos de la liberación del comercio en sectores específicos de la actividad económica en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	¿Abordan el efecto que la liberación del comercio tiene en diferentes categorías de trabajadores, como las mujeres en las zonas francas industriales, los agricultores y los trabajadores rurales, los trabajadores calificados y no calificados, los trabajadores informales y los eventuales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.5	¿Fomentan el crecimiento de cadenas de valor sostenibles que ofrezcan oportunidades a quienes participan en cualquiera de sus fases para mejorar su acceso al mercado y sus ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.6	¿Promueven el comercio ético o justo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.7	¿Analizan los efectos del comercio ético o justo en el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A7. Políticas sectoriales

Los resultados de la asistencia internacional para el desarrollo en materia de empleo y trabajo decente son más visibles, tangibles y precisos en sectores específicos de la economía de un país. La mayoría de los organismos trabaja en sectores específicos y por consiguiente los efectos de sus políticas, programas y actividades son esenciales para maximizar el potencial de dichos sectores en cuanto a la generación de empleo y la calidad de los puestos de trabajo. También es posible que los organismos estén asesorando al gobierno u otras partes interesadas nacionales en materia de inversiones en sectores específicos o iniciativas de políticas, como las iniciativas de política industrial, que tendrían repercusiones importantes para la dimensión laboral del sector. Estas actividades de los organismos deberían incorporar plenamente objetivos económicos, sociales y ambientales, tomando en cuenta la totalidad de la cadena de valor y garantizando el fomento del trabajo decente para todos.

En el mundo de hoy, el sector de los servicios proporciona más puestos de trabajo que la agricultura. Sin embargo, el sector de los servicios abarca todo un abanico de salarios y condiciones de trabajo, desde el servicio doméstico, el comercio mayorista y minorista, el turismo y el transporte hasta los servicios comerciales y financieros. A pesar de la caída de la participación del sector agrícola en el empleo total, la gran mayoría de la mano de obra en muchos países pobres sigue dependiendo de la agricultura. Es preciso acelerar el aumento de la productividad agrícola para bajar el nivel actual de inseguridad alimentaria y satisfacer las necesidades de alimentos, creación de empleo e ingresos de la población. Una mayor productividad agrícola es una condición previa para lograr el objetivo de erradicar la pobreza extrema y el hambre. Los países que han experimentado un aumento del empleo en el sector manufacturero tienden a ser aquellos que participan en los sistemas globales de producción.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
7.1	¿Se centran en sectores específicos de la actividad económica (cuáles)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.2	¿Abordan explícitamente el potencial de creación de empleo del sector?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.3	¿Toman en cuenta la totalidad de la cadena de valor en el sector?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.4	¿Toman en cuenta explícitamente los efectos de los cambios tecnológicos ocurridos en el sector en la cantidad y calidad del empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.5	¿Promueven la complementariedad entre diferentes sectores (como la agricultura y los sectores no agrícolas) para obtener valor agregado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.6	¿Evalúan sectores de la economía en función de sus condiciones de trabajo (salarios, seguridad y riesgos para la salud en el trabajo, seguridad en el empleo, libertad sindical y derecho de negociación colectiva, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## A8. Desarrollo de los recursos humanos

La educación, la formación profesional y técnica y el aprendizaje permanente son esenciales para la empleabilidad de las personas que les permitirá acceder al trabajo decente y escapar de la pobreza. Las políticas, programas y actividades de las organizaciones internacionales promueven directamente la educación y la capacitación o inciden indirectamente en la calidad de los recursos humanos de un país.

La educación es un derecho humano básico ampliamente reconocido. La instrucción básica o primaria gratuita, obligatoria y de calidad garantiza el logro del segundo ODM y es fundamental para la erradicación de la pobreza y el trabajo infantil. El acceso equitativo a la enseñanza es crucial y es preciso abordar específicamente los obstáculos que impiden la asistencia a las escuelas de las niñas, los niños con discapacidad y otros grupos desfavorecidos como los niños de minorías étnicas. Asimismo, es necesario establecer incentivos para que los niños pobres asistan y permanezcan en las escuelas. Las medidas complementarias que tienen en cuenta el género, incluidos el asesoramiento y orientación sobre las carreras, los programas de prácticas de trabajo, y los servicios de capacitación y búsqueda de empleo, ayudarían a facilitar la transición de la escuela al trabajo para los jóvenes de ambos sexos.

El desarrollo de las competencias profesionales es una de las principales prioridades de los países por al menos tres motivos primordiales:

- Anticipar y equiparar la provisión de competencias, en cuanto a su pertinencia y calidad, con las necesidades del mercado de trabajo.
- Adaptarse a los cambios tecnológicos y del mercado facilitando a los trabajadores y las empresas su paso de sectores y actividades decrecientes o de baja productividad a sectores y actividades más productivos y capitalizar las nuevas tecnologías. La recapacitación, el perfeccionamiento de las competencias y el aprendizaje permanente ayudan a los trabajadores a mantener su empleabilidad y a las empresas a adaptarse y conservar su competitividad.
- Fortalecer las capacidades y los sistemas de conocimiento dentro de la economía y la sociedad que inducen y mantienen un proceso sostenible de desarrollo económico y social.

El desarrollo eficaz de las competencias requiere un enfoque integral caracterizado por sendas de aprendizaje continuas y uniformes; el desarrollo de las competencias básicas y la capacidad de aprendizaje; el aumento de nivel de las competencias de los recursos profesionales, técnicos y humanos; la portabilidad de las competencias; y la empleabilidad. Para competir en la «economía del conocimiento» actual, los trabajadores y los empleadores deben estar muy bien capacitados en materia de tecnologías de la información y la comunicación, nuevas formas de organización de la actividad comercial y funcionamiento del mercado internacional.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
<b>8.1</b>	¿Promueven explícitamente el acceso a la educación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>8.1.1</b>	¿Promueven el acceso a la educación primaria universal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.1.2</b>	¿Promueven el acceso a la educación secundaria y técnica?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.1.3</b>	¿Promueven el acceso a la educación superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.1.4</b>	¿Promueven el acceso a la formación profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.1.5</b>	¿Promueven el acceso a la educación especializada para grupos específicos de la población (qué grupos)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.2</b>	¿Vinculan explícitamente la educación con la eliminación del trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.3</b>	¿Vinculan explícitamente la educación con una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.4</b>	¿Vinculan explícitamente la educación con un mayor empleo para los jóvenes de ambos sexos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿En la promoción de la educación, dan consideración específica a:			
<b>8.5</b>	...respaldar los derechos de los docentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.6</b>	...promover condiciones propicias para una educación de calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.7</b>	...ofrecer trabajo decente a los padres de familias pobres de modo que puedan enviar a sus hijos a la escuela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.8</b>	...abordar los obstáculos que impiden que las niñas u otros grupos desfavorecidos (qué grupos) asistan a la escuela?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.9</b>	...incluir medidas como la orientación y asesoramiento sobre las carreras y los servicios para conseguir empleo a fin de facilitar la transición de la escuela al trabajo para los jóvenes de ambos sexos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
<b>8.10</b>	...velar por que haya una mayor correspondencia entre la oferta de recursos humanos y la demanda del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>De ser así, ¿cómo?</b>			
<b>8.10.1</b>	¿Ofrecen información y orientación sobre las carreras a fin de preparar a los estudiantes para el mundo del trabajo, incluido el empleo independiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.10.2</b>	¿Incluyen a las organizaciones de empleadores y trabajadores en el diseño y ejecución de programas de formación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.10.3</b>	¿Promueven el aprendizaje permanente y la empleabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.10.4</b>	¿Se enfocan en los grupos desfavorecidos o marginados (trabajadores informales, población rural, trabajadores de mayor edad, personas con discapacidad, etc.) con el fin de aumentar su empleabilidad y capacidad de obtener ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>8.10.5</b>	¿Ofrecen formación profesional a las personas de la economía informal o las zonas rurales mediante planteamientos innovadores (como la formación de base comunitaria, el aprendizaje a distancia usando las tecnologías de la información y la comunicación, los centros móviles de formación)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A9. Tecnología y empleo

Los cambios tecnológicos se están dando en muchos sectores como la salud, los servicios postales, los bancos, el turismo, las comunicaciones, etc., y tienen repercusiones importantes para el mercado de trabajo. La elección de tecnología, por ejemplo cuando se invierte en nueva infraestructura física, se promueve la producción de alto rendimiento energético o baja emisión de carbono, o se reconstruye luego de un desastre natural, etc. tendrá una influencia decisiva en el empleo y el trabajo decente. Las tecnologías basadas en la mano de obra o de alto coeficiente de empleo inciden en mayor medida en el número de puestos de trabajo creados que las tecnologías de uso intensivo de capital o maquinaria (véase A4 más arriba), pero, evidentemente también será necesario tener en cuenta sus efectos en la productividad y la calidad de los puestos de trabajo creados.

La tecnología de la información y la comunicación (TIC) es un factor clave de la globalización que facilita el flujo eficiente y económico de la información, los productos, las personas y el capital a través de las fronteras nacionales y regionales. Sus efectos y repercusiones penetran y trastornan todos los ámbitos. La TIC ha cambiado las ventajas comparativas entre los países y los grupos, especialmente haciendo del conocimiento un factor clave de la producción; aumentando la importancia de las inversiones en educación, capacitación y la difusión del conocimiento; produciendo una revolución en el comercio de los servicios; y generando una cantidad importante de empleo relacionado con la TI. Los efectos no económicos de la TIC revisten igual importancia. Con la expansión de la Internet, el correo electrónico, los teléfonos móviles, las videoconferencias, etc., el mundo está más interconectado. La TIC puede acelerar tanto el desarrollo económico como el social. El problema, sin embargo, radica en que si bien todos los países, hasta los más pobres, aumentan continuamente su acceso a las TIC, este aumento es mucho más rápido entre los países desarrollados que entre los países en desarrollo y la brecha digital sigue aumentando.

El marco nacional de desarrollo debe evaluar la amplia gama de opciones tecnológicas disponibles, especialmente en función de su potencial de empleo y trabajo decente y de su acceso para los pobres. Los organismos multilaterales pueden promover la expansión y uso eficaz de las TIC en un país y ayudar a reducir la brecha digital.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
9.1	¿Promueven políticas tecnológicas (como las tecnologías de la información y la comunicación, tecnologías agrícolas, tecnologías con baja emisión de carbono, etc.), y ofrecen asesoramiento a los mandantes nacionales al respecto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
9.1.1	¿Apoyan la innovación tecnológica y su divulgación como medio para la creación de empleos de calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.1.2	¿El potencial de creación de empleo es un criterio clave para la elección de tecnologías?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.2	¿Incorporan aspectos tecnológicos en las políticas favorables a los pobres de las zonas rurales y urbanas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.3	Al decidir cuál es la mejor forma de incorporar las nuevas tecnologías ¿consideran sus efectos en la cantidad y calidad de los puestos de trabajo creados o eliminados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.4	¿Abordan explícitamente la necesidad de capacitar a los trabajadores en las nuevas tecnologías a fin de mejorar la productividad y el empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.5	¿Alientan o apoyan los esfuerzos dirigidos a reducir la brecha digital entre los grupos de un país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.6	¿Realizan actividades especiales incluido el uso de la tecnología de la información y la comunicación, con el fin de mejorar el acceso a la formación de los grupos desfavorecidos como las mujeres, los jóvenes o las comunidades rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A10. Desarrollo económico local (DEL)

Cada vez con mayor frecuencia se destaca el potencial de las estrategias de desarrollo basadas en áreas específicas como respuesta a los desafíos que plantean la globalización, la tendencia a la descentralización y la demanda de un mayor respaldo gubernamental en todos los planos.

El desarrollo local o desarrollo económico local (DEL) o desarrollo comunitario tiene lugar en una zona o territorio específico. El tamaño de las localidades objetivo puede variar desde un pueblo o aldea hasta una región o provincia mucho más grandes que abarcan a toda una gama de actores locales. El aspecto «local» de DEL implica que la inspiración, pertenencia y gestión del desarrollo recaen en actores de una determinada localidad que se ocupan de identificar y movilizar los recursos locales. DEL promueve la participación en el proceso de formulación de políticas a fin de plasmar un desarrollo que tenga efectos directos en la vida de la población en cuestión.

El eje estratégico de DEL se concentra en los potenciales económicos y capitaliza las ventajas competitivas del territorio. Por tanto, lo «económico» en DEL se refiere al enfoque en el crecimiento económico, la generación de empleo y el desarrollo de las empresas. Las estrategias de DEL suelen implicar una diversidad de iniciativas que se complementan mutuamente y que pueden abarcar desde la mejora de las competencias, la inversión con alto coeficiente de empleo y la protección social, hasta estrategias de empleo local, reformas en el mercado de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida para los residentes locales. Con el fin de materializar el potencial de un territorio o zona, el radio económico no se limita a los mercados y los recursos locales. El DEL aprovecha las oportunidades externas de crecimiento y vincula la economía local a las cadenas de valor y los mercados nacionales y mundiales.

El «desarrollo» en DEL comprende una amplia representación de los actores locales para alcanzar estos resultados. El desarrollo, en el sentido DEL, es un proceso participativo que da poder de decisión a las sociedades locales y propicia el diálogo local para que la población tenga un mayor control sobre su propio futuro; fortalece la cohesión social mediante las asociaciones público-privadas; ayuda a que las instituciones locales sean más transparentes y rindan cuentas; se concentra en las ventajas competitivas locales y proporciona a las comunidades los medios para reconocer las oportunidades de generación de empleo e ingresos; y contribuye a mejorar de modo general la calidad de los puestos de trabajo a raíz de la participación de las partes interesadas locales y de la consolidación de la actividad económica en una localidad.

En suma, DEL permite combinar los diferentes elementos del Programa de Trabajo Decente en un programa sostenible para el desarrollo económico y social y, por ende, puede ser un medio poderoso para promover el empleo y el trabajo decente para todos a escala subnacional. Al operar a escala subnacional en una zona o territorio específicos, los organismos internacionales deben considerar de modo explícito la mejor forma de sacar partido a los planteamientos DEL con el fin de imprimir mayor dinamismo a las economías locales, promover empresas sostenibles y dar poder de decisión a la población local mediante el empleo productivo y el trabajo decente.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
10.1	¿Se concentran explícitamente en el desarrollo económico y social en el plano local (la ciudad, el municipio, la provincia o la comunidad, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
10.1.1	¿Generan empleo e ingresos en el plano local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.2	¿Promueven la protección social y la seguridad de los ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.3	¿Consideran como objetivo a los pobres y los grupos vulnerables?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.4	¿Incluyen a los gobiernos locales en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.5	¿Incluyen a las organizaciones locales de trabajadores en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.6	¿Incluyen a las organizaciones locales de empleadores en el diseño, aplicación, seguimiento y evaluación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.7	¿Promueven un proceso de desarrollo participativo, incluso mediante las asociaciones público-privadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.1.8	¿Producen o tienen acceso a datos y estadísticas adecuadas desagregadas por sexo en el plano local para una ejecución eficaz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.2	¿Despliegan esfuerzos específicos con objeto de vincular la acción local con las oportunidades globales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.3	¿Consideran la forma en que las políticas de desarrollo empresarial y los factores jurídicos o normativos en el plano subnacional inciden en el desarrollo económico local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A11. Políticas del mercado de trabajo

El desempleo y la inseguridad en el empleo constituyen no solo un factor de inestabilidad y carencias en los países sino también una pesada carga para las personas. Con el fin de abordar estos problemas, los gobiernos suelen buscar el asesoramiento y respaldo de los organismos internacionales con respecto a políticas activas y pasivas del mercado de trabajo. El desafío para los organismos radica en prestar asesoramiento adecuado sobre políticas y ayudar a establecer un marco jurídico sólido e instituciones del mercado de trabajo estables.

Las políticas del mercado de trabajo pueden apoyar activamente la reestructuración de la economía. El éxito del mercado de trabajo depende, más que de acciones aisladas sobre políticas, de una combinación eficiente de políticas que dé lugar a flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores. A nivel macroeconómico, una política monetaria relativamente restrictiva; una política fiscal que permite ciertos estímulos fiscales en la economía con un trasfondo general de consolidación fiscal; y una política de moderación de salarios, pueden ser mutuamente compatibles y facilitar el crecimiento del empleo y la reducción del desempleo, en particular cuando estas políticas compatibles van acompañadas de políticas activas y pasivas del mercado de trabajo y del diálogo social.

Las políticas activas del mercado de trabajo son intervenciones dirigidas y selectivas del gobierno que persiguen la eficiencia y/o objetivos de equidad y que actúan directa o indirectamente para crear empleo o mejorar la empleabilidad de las personas que tienen ciertas desventajas en el mercado laboral. Por lo general, las políticas activas del mercado de trabajo abarcan las siguientes categorías: servicios de empleo público; programas de obras públicas; capacitación sobre el mercado laboral para adultos desempleados y los que han quedado sin trabajo por reducción de personal; medidas dirigidas a la juventud; empleo subsidiado (por ejemplo, subsidios salariales y creación directa de trabajo); y medidas dirigidas a las personas con discapacidad. El objetivo de estas medidas es principalmente económico, es decir, aumentar la probabilidad de que los desempleados encuentren trabajo o que los subempleados aumenten su productividad e ingresos. Sin embargo, últimamente se ha vinculado la causa de las políticas activas del mercado de trabajo con los beneficios sociales potenciales en forma de la inclusión y participación que resultan del empleo productivo.

El propósito de los programas activos es aumentar directamente el acceso de los trabajadores desempleados a los puestos de trabajo. Por otra parte, los programas pasivos, como el seguro de desempleo o las transferencias sociales para trabajadores desempleados y sus familias, atenúan las necesidades financieras de los desempleados pero no están concebidas para mejorar la empleabilidad.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
11.1	¿Abordan las políticas del mercado de trabajo en el plano nacional o local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.2	11.2 ¿Examinan explícitamente los vínculos causales entre estas políticas y la cantidad y calidad de empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.3	¿Ofrecen asesoramiento o financiamiento en materia de programas o políticas activas del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.4	¿Ofrecen asesoramiento o financiamiento en materia de programas o políticas pasivas del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.5	¿Realizan consultas con los empresarios y los sindicatos acerca de las políticas del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.6	¿Miden las repercusiones de las políticas del mercado de trabajo aplicadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A12. Ingresos provenientes del empleo

Los salarios y los ingresos tienen pertinencia en la mayoría de los ámbitos del marco de desarrollo nacional. Poder garantizar salarios justos para los trabajadores e ingresos justos para quienes trabajan por cuenta propia en las zonas rurales y urbanas es crucial por motivos económicos, sociales y de equidad y esencial para la legitimidad y la sostenibilidad a largo plazo de las políticas, programas y actividades de los organismos internacionales.

En el mundo actual, hay crecientes indicios de una reorientación hacia el rendimiento del capital y un alejamiento de la mano de obra, acompañados de una mayor desigualdad en los ingresos. En muchos países, la contribución de la mano de obra al producto nacional está disminuyendo, mientras que la de las utilidades va en aumento. Los actuales modelos de crecimiento tienden a favorecer a quienes están en mejor situación económica más que a los pobres. Las diferencias en los sueldos se han acrecentado. En algunos países, ha habido un marcado aumento en los ingresos de quienes perciben sueldos altos; en otros países, los trabajadores calificados de gran demanda en el mercado laboral reciben bonificaciones. Por otra parte, las reformas del mercado de trabajo concebidas para promover la flexibilidad y bajar los costos laborales; el recorte de los beneficios sociales; las políticas tributarias menos progresivas; la debilidad de la capacidad de negociación colectiva y del diálogo social; y la inobservancia de los salarios mínimos, han contribuido a debilitar la situación del 50 por ciento inferior de los trabajadores en la mayoría de los países.

Los organismos internacionales deben prestar atención no solo a los esfuerzos por abordar la pobreza absoluta sino también a reducir las desigualdades en los ingresos dentro de los países y entre ellos. Una menor desigualdad permitirá acelerar la reducción de la pobreza debido a que una porción mayor de los beneficios del crecimiento alcanzará a los pobres. Por otra parte, las desigualdades extremas en los ingresos socavan seriamente la cohesión social.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
12.1	¿Promueven la obtención de salarios e ingresos justos provenientes del trabajo, incluido el trabajo en el sector de la economía informal y en zonas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2	¿Hacen referencia o se atienen a la legislación sobre el salario mínimo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3	¿Incluyen a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los debates o acciones relacionadas con los salarios o ingresos provenientes del empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.4	¿Promueven la equidad de las remuneraciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.5	¿Promueven la negociación colectiva en materia de salarios y otras condiciones de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ### Herramientas prácticas
- Manuales
  - Guías
  - Directrices
  - Convenciones y Recomendaciones
  - Códigos de práctica
  - Materiales de capacitación
  - Materiales de promoción

- ### Herramientas basadas en conocimientos
- Compendios de políticas
  - Investigaciones
  - Datos y estadísticas
  - Informes de evaluación
  - Redes de intercambio de información

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

## A13. Empleo juvenil

Desde la perspectiva del ciclo vital, es obvio que todas las edades son importantes. Pero a los países en desarrollo les preocupa especialmente la juventud. Aparte de su importancia demográfica (representa el 40 por ciento de la población mundial) está el hecho de que lo que las mujeres y los hombre jóvenes hagan – como trabajadores, empresarios, innovadores, agentes de cambio, ciudadanos, líderes, o madres y padres – forjará el progreso en el ámbito económico, social, político y tecnológico. A pesar de ello, la generación actual de mujeres y hombres jóvenes – la más educada de la historia humana – no logra incorporarse a la población económicamente activa o tiene empleos de baja remuneración, inseguros o que ofrecen pocas perspectivas de superación.

El costo del desempleo juvenil para el desarrollo económico y social es sumamente alto. Perpetúa el ciclo intergeneracional de pobreza y está asociado con niveles altos de delincuencia, violencia, drogadicción y el aumento del extremismo político.

Por una parte, el desafío del empleo juvenil tiene una relación estrecha con cuestiones más generales, no relacionadas con la edad, que se refieren a la cantidad y calidad del empleo en los países. A menos que el empleo productivo sea un elemento central de las políticas macroeconómicas y sociales, y que se amplíe la demanda global de mano de obra, no será posible tener programas exitosos para integrar a los jóvenes desfavorecidos al mercado de trabajo. Por otra parte, el mercado de trabajo juvenil tiene sus propias dimensiones especiales y problemáticas. No solo se trata de que los trabajadores jóvenes sufren los efectos adversos que afectan a todos los trabajadores cuando hay escasez de oferta de trabajo, sino que los afectan en una proporción mucho mayor, en especial a las jóvenes que suelen enfrentar mayores obstáculos que los jóvenes para encontrar trabajo decente.

Las dificultades específicas a la edad que enfrentan los jóvenes de ambos sexos al realizar la transición del sistema educativo y formativo al mercado de trabajo incluyen: la falta de experiencia laboral; la cuestión de los trabajadores «instalados» y los «relegados» (los adultos que ya se encuentra dentro del mercado laboral tienen una ventaja sobre los jóvenes que tratan de ingresar a él) relacionada con una normativa laboral estricta; la falta de correspondencia entre las aspiraciones de los jóvenes y las realidades del mercado de trabajo; las limitaciones al empleo independiente y al desarrollo del espíritu empresarial; y la falta de organización y de medios de expresión por lo que tienen pocos canales para hacer escuchar sus preocupaciones o intereses.

Por lo tanto, es fundamental que el marco nacional de desarrollo tenga un enfoque integral de los problemas de los jóvenes, en especial los relacionados con el empleo productivo y decente. Asimismo, es importante que los organismos promuevan sistemas educativos y formativos sólidos; programas que consideren las cuestiones de género para facilitar la transición de la escuela al trabajo; políticas del mercado laboral que tomen en consideración las limitaciones y necesidades de los jóvenes de ambos sexos; medidas que garanticen el acceso de los jóvenes a una mejor atención de la salud y su participación en las decisiones que los afectan, etc.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
13.1	¿Abordan explícitamente el empleo de mujeres y hombres jóvenes (por ejemplo, mediante la formación profesional focalizada, el fomento del espíritu empresarial, los servicios de desarrollo de las empresas, el microfinanciamiento y los servicios del mercado de trabajo)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.2	¿Velan por la no discriminación y el acceso equitativo de las mujeres y los hombres jóvenes en los distintos programas o actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.3	¿Incluyen disposiciones específicas como la orientación profesional, los servicios de empleo y las oportunidades de colocación, destinadas a ayudar a las mujeres y hombres jóvenes a efectuar su transición de la escuela al trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.4	¿Incluyen disposiciones específicas dirigidas a las mujeres y los hombres jóvenes desfavorecidos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.5	¿Abordan el trabajo decente para mujeres y hombres jóvenes como medio para abordar cuestiones como la drogadicción, la delincuencia, el VIH/SIDA, el analfabetismo y las políticas demográficas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.6	¿Incluyen a los jóvenes en la determinación de sus necesidades y el diseño de soluciones para abordarlas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A14. Respuestas a la crisis

En una situación de crisis, la coordinación de los esfuerzos de todos los organismos internacionales además de deseable es fundamental. Cuando ocurren conflictos armados, desastres naturales, declinación de la actividad económica y financiera o transiciones políticas y sociales abruptas, debe haber una respuesta coherente de los organismos a escala de todo el sistema. Los efectos múltiples directos e indirectos de una crisis pueden abarcar desde cambios en la población base (debido a la mortalidad o a desplazamientos masivos de la población); destrucción parcial o total de la infraestructura local; pérdida de empleo y medios de sustento y desempleo masivo; aumento de la economía informal; falta o escasez de bienes y servicios; distorsión de los mercados y los precios; aumento de las actividades ilícitas; cambios en el capital social; desconfianza y falta de información; escasez de recursos humanos calificados; cambios en el papel asignado por razón de género; ausencia o desorganización de las medidas de protección social; bajo poder adquisitivo de los consumidores; hasta falta de crédito y capitales de inversión.

El empleo y el trabajo decente deben formar parte de las estrategias en todas las fases de la respuesta a la crisis, desde las etapas de socorro, ayuda humanitaria y recuperación inicial hasta las siguientes de rehabilitación, reconstrucción y desarrollo. Las estrategias de desarrollo económico social (DEL) (véase A10 más arriba) y los planteamientos para la recuperación económica local (REL) han demostrado su eficacia en la creación de las tan necesarias oportunidades de empleo y en la reactivación de las economías locales. Los planteamientos DEL y REL ponen en marcha un proceso participativo, de abajo arriba en el que los actores en el plano local, nacional e internacional se reúnen para encontrar la fórmula apropiada para el desarrollo socioeconómico local y ayudar a la comunidad afectada a recuperarse «desde adentro». La coordinación y las asociaciones que implican estos planteamientos desalientan las intervenciones autónomas y aisladas de los interesados locales, nacionales e internacionales y apoyan la legitimidad de los procesos de recuperación y desarrollo.

En la fase inicial de recuperación luego del estallido de una crisis, se debe prestar atención a:

- La creación de empleo de emergencia mediante proyectos de entrega de dinero y alimentos a cambio de trabajo, servicios de empleo público de emergencia y ciclos cortos de capacitación profesional, entre otras medidas.
- Las subvenciones específicas de emergencia y restablecimiento de los medios de sustento, incluidas las donaciones de dinero, los paquetes básicos iniciales y la ayuda en alimentos.
- La protección de quienes se han vuelto más vulnerables a raíz de la crisis, como los huérfanos, las mujeres cabeza de familia, los ancianos desamparados, las personas discapacitadas o las desplazadas internamente.

En la fase de transición de rehabilitación y reconstrucción, o de reconciliación, restauración de la paz y reintegración en contextos de posguerra, los organismos multilaterales deben trabajar conjuntamente por:

- El fortalecimiento de la capacidad local, que incluye medidas destinadas a consolidar la gobernabilidad local y la capacidad de los servicios de desarrollo empresarial, restaurar las instituciones del mercado de trabajo y fortalecer a los actores socioeconómicos.
- La recuperación impulsada por la comunidad para la reconstrucción de la infraestructura comunitaria basada en enfoques de alto coeficiente de empleo.
- La reactivación de la economía local con medidas como la microfinanciación, información sobre el mercado laboral, capacitación para la empleabilidad y formación profesional, además de apoyo para el resurgimiento de la actividad empresarial.

En la fase de desarrollo a más largo plazo, o como parte de un proceso para restaurar la paz, se deberá dar énfasis a la creación de empleo sostenible y al trabajo decente, lo cual requiere medidas para fomentar un entorno de políticas favorable al empleo y al desarrollo empresarial, medidas para impulsar el desarrollo del sector privado y medidas para fortalecer los mecanismos y las instituciones del mercado de trabajo.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
14.1	Al responder a una situación de crisis, trátase de un conflicto armado, un desastre natural, una crisis financiera o económica o una transición sociopolítica difícil, ¿consideran que la creación de empleo es una preocupación inmediata y esencial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.2	¿Consideran que la creación de empleo es una parte integral de la ayuda humanitaria inmediata?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.3	¿Consideran que la creación de empleo y la generación de ingresos son una parte integral de la respuesta de recuperación inicial y reconstrucción después de las crisis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.4	En los esfuerzos de recuperación inicial y reconstrucción después de una crisis, ¿dan prioridad a las tecnologías con gran intensidad de mano de obra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.5	¿Promueven la creación de empleo como medio para evitar o atenuar las situaciones de crisis futuras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.6	¿Dan consideración especial a las necesidades de los grupos especialmente vulnerables después de una crisis, como los huérfanos, las mujeres cabeza de familia, los ancianos desamparados, las personas discapacitadas o las desplazadas internamente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.7	¿Apoyan los planteamientos de recuperación económica local (REL) y/o desarrollo económico local (DEL) en las respuestas a una crisis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.8	¿Promueven los planteamientos REL y DEL como medios para convertir las crisis en oportunidades y para reconstruir mejor luego de la crisis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.9	En las respuestas a las crisis ¿velan activamente por la coordinación de los esfuerzos entre los organismos multilaterales y la participación de los interesados locales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A15. Migración internacional

Las migraciones internacionales motivadas por la búsqueda de un empleo, el deseo de seguir una formación profesional o la aspiración a mejores condiciones de vida se han convertido en uno de los asuntos prioritarios de la agenda internacional, regional y nacional. Los trabajadores migrantes constituyen una porción cada vez mayor de la fuerza de trabajo en el mundo. El número de mujeres que migran en forma independiente en pos de trabajo es mucho mayor que en el pasado y actualmente representan cerca de la mitad de todos los trabajadores migrantes. Hay dos categorías principales de trabajadores migrantes: los altamente calificados que son muy solicitados y por lo general pueden obtener los documentos necesarios para vivir y trabajar en el país anfitrión; y los no calificados que también son requeridos pero para realizar trabajos de baja categoría y escasa remuneración que pocos ciudadanos están dispuestos a hacer. Los trabajadores no calificados suelen tener dificultades para obtener visas y permisos de trabajo.

Las tendencias demográficas y la desigualdad de los modelos de desarrollo dentro de los países y entre ellos sugieren que la migración laboral no solo proseguirá sino que aumentará, generando no solo inmensos desafíos sino también oportunidades para todos los países y poblaciones. La migración laboral puede tener muchos elementos beneficiosos para los países que envían o reciben trabajadores migrantes y también para los propios trabajadores. La migración laboral puede apoyar el crecimiento económico y el desarrollo de los países de origen y de destino. Pero el proceso de migración también plantea serios retos. Por ejemplo, varios de los países de origen están cada vez más preocupados por la «fuga de cerebros» que implica la pérdida de recursos humanos valiosos. En el caso de los propios trabajadores migrantes, muchos de ellos, en especial los de bajas calificaciones, son víctimas de graves abusos y explotación. Ante el aumento de las barreras para la movilidad de los trabajadores a través de las fronteras, el crecimiento de la migración irregular, y el tráfico, trata y contrabando de seres humanos constituyen un enorme desafío para la protección de los derechos humanos y laborales.

Si bien se reconoce el derecho soberano de los Estados de formular sus propias políticas laborales y migratorias, es importante prestar atención a la necesidad de adoptar un enfoque multilateral para la gestión de la migración laboral a fin de beneficiar a los países de origen y de destino de los migrantes, fomentar el trabajo decente para estos trabajadores y prevenir el tráfico y la trata de personas. En especial, se deberán considerar las múltiples desventajas y la discriminación que los trabajadores migrantes suelen afrontar por razón de género, raza y situación migratoria. Por otra parte, cuando los países actúan de forma aislada, no es posible abordar eficazmente las cuestiones relacionadas con el movimiento de trabajadores a través de las fronteras nacionales; de ahí que la cooperación internacional en materia de gestión de la migración laboral resulte valiosa al momento de considerar los intereses nacionales.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
15.1	¿Consideran las cuestiones relacionadas con la migración internacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
15.1.1	¿Ayudan al país a evaluar de manera realista sus necesidades de migración laboral, por ejemplo mediante proyecciones demográficas, económicas o del mercado de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.1.2	¿Promueven la gestión de la migración laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.1.3	¿Promueven la integración de los trabajadores migrantes en los centros de trabajo y en las sociedades donde viven y trabajan?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.1.4	¿Protegen a los trabajadores migrantes del tráfico y la trata de personas y el trabajo forzoso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.2	En los países de destino, ¿promueven la no discriminación de los trabajadores migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.3	En los países de origen, ¿preparan a los migrantes potenciales para trabajar y vivir en el extranjero (por ejemplo, mediante programas de capacitación y orientación)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.4	En los países de origen, ¿abordan el impacto negativo de la migración en el desarrollo, por ejemplo a raíz de la fuga de cerebros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.5	En los países de origen, ¿procuran maximizar los efectos positivos de la migración, por ejemplo promoviendo el uso productivo de las remesas y de las competencias adquiridas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.6	¿Utilizan algún marco o instrumento normativo como el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), de la OIT, o la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares, 1990, de las Naciones Unidas, al formular medidas destinadas a optimizar los efectos de la migración en el empleo y el desarrollo, y proteger a los trabajadores migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.7	¿Formulan medidas concretas para abordar los problemas y abusos específicos que suelen enfrentar las mujeres en el proceso de migración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Herramientas prácticas
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Manuales</li> <li>● Guías</li> <li>● Directrices</li> <li>● Convenciones y Recomendaciones</li> <li>● Códigos de práctica</li> <li>● Materiales de capacitación</li> <li>● Materiales de promoción</li> </ul>

Herramientas basadas en conocimientos
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Compendios de políticas</li> <li>● Investigaciones</li> <li>● Datos y estadísticas</li> <li>● Informes de evaluación</li> <li>● Redes de intercambio de información</li> </ul>

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

## A16. Cambio climático, desarrollo sostenible y «trabajos verdes»

El cambio climático es el mayor desafío para el desarrollo sostenible del siglo XXI. La verdad incómoda es que la ruta del desarrollo basada en «seguir como de costumbre» y en «crecer primero y limpiar después» no es sostenible desde el punto de vista económico, social ni ambiental. El Informe Stern sobre la economía del cambio climático considera que el calentamiento global es la mayor amenaza para el logro de los ODM.

El cambio climático en sí; la adaptación a estos cambios por los lugares, los sectores económicos y los grupos sociales más afectados; y las medidas de mitigación para desacelerar o limitar la trascendencia del cambio climático y evolucionar hacia economías de baja producción de carbono, tienen repercusiones de largo alcance para el desarrollo económico y social, para los modelos de producción y consumo y en consecuencia, para el empleo, los ingresos y la pobreza. Alterarán la estructura del empleo generando nuevos puestos de trabajo, provocando la duplicación de otros y cambiando el contenido de virtualmente todas las formas de trabajo. Implican una transición a largo plazo en la forma en que las empresas organizan el trabajo y en lo que producen. El diálogo social entre los representantes de la administración y del sindicato es un mecanismo esencial para formular estrategias eficientes y equitativas para dichas transiciones. Desde la perspectiva del control del daño ecológico y de la necesidad de llevar a cabo cambios estructurales significativos, será mejor empezar cuanto antes a realizar grandes esfuerzos por racionalizar el uso de la energía, cambiar hacia fuentes renovables y adaptar los patrones de producción, consumo y empleo.

Los organismos internacionales, los gobiernos, las empresas, los sindicatos, los grupos ecologistas y las organizaciones de la sociedad civil están cada vez más conscientes de la importancia de trabajar conjuntamente para hacer frente a estas repercusiones y encontrar una ruta de desarrollo sostenible que tenga al menos dos elementos clave. Uno de ellos es el equilibrio dinámico, productivo e innovador entre la voz democrática de la sociedad, la función reguladora del Estado, y la función productiva del mercado. El segundo elemento sería un modelo cada vez más limpio de inversión y crecimiento que genere un doble dividendo: por una parte, la protección del medio ambiente y por otra, el aumento del bienestar social y la creación de más y mejores oportunidades de ganarse la vida con trabajos decentes.

Varias organizaciones ya están colaborando en la formulación de una estrategia sobre el cambio climático a escala de todo el sistema de las Naciones Unidas. Por ejemplo, la OIT, el PNUMA y la Confederación Sindical Internacional (CSI) junto con otras organizaciones han lanzado una «Iniciativa de trabajos verdes» destinada a determinar y promover las potencialidades de una ruta de desarrollo sostenible en cuanto a innovaciones tecnológicas, oportunidades de inversión, creación de empresas y generación de trabajos de calidad; además de abordar las necesidades de adaptación y protección social de las empresas y los trabajadores afectados por los cambios en la producción y el consumo que acarrea la transición hacia una economía baja en carbono.

El concepto de «trabajos verdes» se refiere a trabajos en actividades agrícolas, manufactureras, de investigación y desarrollo, administrativas y de servicios, que

contribuyen a mitigar el sinnúmero de amenazas al medio ambiente que enfrenta la humanidad. Comprenden las ocupaciones que ayudan a proteger y recuperar los ecosistemas y la biodiversidad; reducir el consumo de energía, materiales y agua mediante estrategias de alta eficiencia y prevención; descarbonizar la economía; y minimizar o evitar del todo la generación de todo tipo de desperdicio y contaminación.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
<b>16.1</b>	¿Consideran explícitamente los efectos en el medio ambiente del marco nacional de desarrollo o programación; o promueven explícitamente la necesidad de hacerlo «más verde»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>16.1.1</b>	¿Consideran los efectos en el consumo de energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.1.2</b>	¿Consideran el «efecto invernadero» de las emisiones de dióxido de carbono?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.1.3</b>	¿Consideran los efectos en los recursos naturales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.1.4</b>	¿Consideran los efectos en el entorno del centro de trabajo, incluidas las condiciones de seguridad y salud ocupacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.2</b>	¿Realizan evaluaciones de impacto ambiental, por ejemplo al tomar decisiones sobre una nueva inversión o evaluar un programa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.3</b>	¿Apoyan explícitamente al país o a los grupos, comunidades o negocios afectados en su adaptación al cambio climático?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>16.3.1</b>	¿Los ayudan a determinar y abordar las pérdidas de trabajo, a través de medidas como la protección social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.3.2</b>	¿Los apoyan en la identificación y promoción de «trabajos verdes»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.4</b>	¿Promueven explícitamente las medidas de mitigación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>16.4.1</b>	¿Consideran el potencial de estas medidas para destruir y crear puestos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>16.4.2</b>	¿Hacen hincapié en el potencial de los «trabajos verdes»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
16.5	¿Promueven «empresas sostenibles», es decir, empresas que respetan los valores del trabajo decente, la dignidad humana y la sostenibilidad ambiental?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.6	¿Promueven modelos de producción que son sostenibles desde el punto de vista ambiental y favorables al empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.7	¿Promueven patrones de consumo que son sostenibles desde el punto de vista ambiental y favorables al empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## A17. La economía informal

Los esfuerzos destinados a fomentar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, lograr los ODM y promover una globalización justa no rendirán frutos a menos que se tome en cuenta a la economía informal. La mayor parte de la población activa en el mundo sigue ganándose la vida en el ámbito de la economía informal, con una desproporcionada participación de mujeres, jóvenes, personas de edad avanzada, minorías, trabajadores migrantes y población indígena o tribal. En muchos lugares del mundo, la mayoría de los nuevos empleos se crea en la economía informal. La informalidad no retrocede necesariamente a medida que los países crecen; en algunos países la informalización sigue aumentando a pesar de la buena marcha de sus economías.

Según lo definen la resolución y las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2002, el término «economía informal» comprende «el conjunto de actividades económica que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto». La economía informal incluye a trabajadores asalariados y trabajadores por cuenta propia, a quienes trabajan en un negocio familiar y los que pasan de una situación de este tipo a otra. También incluye a algunos de los que están empleados bajo los nuevos sistemas de trabajo flexible y que se encuentran en la periferia del núcleo empresarial o al final de la cadena de producción.

Con frecuencia, el trabajo en la economía informal se caracteriza por centros de trabajo pequeños o no definidos, condiciones de trabajo inseguras e insalubres, bajo nivel de las competencias y la productividad, ingresos bajos o irregulares, largas jornadas laborales y falta de acceso a la información, los mercados, el financiamiento, la capacitación y la tecnología. Los trabajadores de la economía informal no están reconocidos, registrados, reglamentados ni protegidos por la legislación laboral y la protección social. Los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal suelen caracterizarse por la pobreza, que da lugar al sentimiento de impotencia, exclusión y vulnerabilidad; no disfrutan de derechos de propiedad y enfrentan dificultades para acceder a sistemas jurídicos y judiciales que les permitan exigir el cumplimiento de sus contratos.

A fin de promover el trabajo decente, es necesario contar con una estrategia global e integrada que abarque distintos ámbitos de las políticas y una gama de actores institucionales y de la sociedad civil, destinada a eliminar los aspectos negativos de la informalidad, preservando a la vez el gran potencial de la economía informal para la creación de empleo y la generación de ingresos; y fomentar la protección e incorporación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en la formal.

Las estrategias para fomentar el trabajo decente y facilitar la transición a la formalización deben abarcar una serie de objetivos en ámbitos interconectados:

- Aumentar el contenido de empleo del crecimiento económico, en función de su cantidad y calidad. La falta de trabajo formal y la creciente dependencia de los sistemas de trabajo flexible son razones importantes que explican el crecimiento de la economía informal.
- Mejorar el entorno normativo, que incluye eliminar la predisposición contra las microempresas y las pequeñas empresas y facilitar el cumplimiento de las reglas.
- Mejorar el marco jurídico para garantizar los derechos a la propiedad, la titulación y el capital financiero.
- Mejorar la organización y representación de los actores de la economía informal, y garantizar que tengan voz en la formulación de políticas.
- Fomentar la igualdad de género; el porcentaje de mujeres que trabajan en la economía informal tiende a ser mayor que el de los hombres, pero las mujeres están concentradas en las esferas más bajas donde el déficit de trabajo decente es mayor.
- Apoyar el desarrollo de la iniciativa empresarial, los servicios empresariales y el acceso al financiamiento y los mercados, incluido el mejoramiento de la cadena de valor.
- Optimizar la productividad y las condiciones de trabajo.
- Mejorar el acceso a la protección social.

La experiencia ha demostrado que las estrategias de desarrollo local integrado (DEL) tienen un potencial considerable para mejorar la economía informal. Las estructuras de gobierno local descentralizado en las zonas rurales y urbanas son útiles para la confluencia de las dimensiones espaciales, sociales y económicas de la economía informal.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
17.1	¿Cuentan con estadísticas e información sobre los trabajadores y las unidades económicas en la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.2	¿Apuntan a la economía informal en sus esfuerzos por reducir la pobreza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.3	¿Abordan las cuestiones de la economía informal en el sector no agrícola?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.4	¿Abordan las cuestiones de la economía informal en el sector agrícola?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5	¿Abordan los déficits de trabajo decente en la economía informal y promueven la transición a la formalización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>De ser así, ¿cómo?</b>			
17.5.1	¿Mejoran el marco normativo para que los negocios puedan operar más fácilmente en la economía formal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.2	¿Mejoran el marco jurídico para garantizar los derechos a la propiedad, la titulación o el capital financiero?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.3	¿Amplían la legislación laboral para abarcar a los trabajadores de la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.4	¿Apoyan a quienes trabajan en la economía informal para que se organicen y tengan representación y voz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.5	¿Fomentan el desarrollo del espíritu empresarial entre quienes trabajan en la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.6	¿Promueven el mejoramiento de las cadenas de valor para beneficiar a quienes se encuentran en el extremo informal de las cadenas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.5.7	¿Amplían la protección social para abarcar a quienes trabajan en la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.6	¿Prestan atención específica a los grupos especialmente desfavorecidos de la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.7	¿Adoptan enfoques DEL con el fin de promover el trabajo decente en la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## A18. Agricultura y empleo rural

La economía rural ocupa un lugar prioritario en las agendas nacionales y mundiales debido a factores como la persistencia de la pobreza en las zonas rurales, la migración del campo a la ciudad, las repercusiones de la globalización y del cambio climático, y más recientemente, la crisis alimentaria, la escasez de alimentos y el rápido aumento del precio de los alimentos. El ODM de erradicar la pobreza extrema y el hambre y el objetivo global de lograr el trabajo decente para todos no se podrán alcanzar a menos que se reduzca la pobreza rural. Tres cuartas partes de la población más pobre del planeta viven en zonas rurales de países en desarrollo y dependen directa o indirectamente de los ingresos provenientes de la agricultura.

Con frecuencia, los déficits de trabajo decente son más severos en las zonas rurales. Los mercados laborales rurales suelen ser disfuncionales. Las instituciones del mercado de trabajo, así como la organización y la representación de los trabajadores rurales tienden a ser débiles. El subempleo está generalizado y los ingresos usualmente son bajos. El acceso a la protección social es extremadamente limitado. Por lo general, los trabajadores rurales no están totalmente cubiertos por la legislación laboral nacional, no disfrutan de sus derechos ni se exige su cumplimiento. Una gran parte de la actividad económica en las zonas rurales tiende a ser informal.

En algunas sociedades, se ha producido una «feminización» del trabajo agrícola rural debido a la mayor propensión de los hombres a migrar fuera de las zonas rurales y dedicarse a actividades no agrícolas. Por lo general, las mujeres son el sostén del sector de los alimentos agrícolas, de la fuerza laboral y de los sistemas de alimentación. A pesar de ello, las mujeres suelen operar con grandes desventajas, como derechos de propiedad inseguros o incompletos, servicios financieros débiles, infraestructura pobre y falta de acceso a la información y la capacitación, todo lo cual tiene un efecto especialmente adverso en las mujeres, en comparación con los hombres.

La agricultura y el desarrollo rural son fundamentales para la promoción del empleo rural. Por lo general, la agricultura es el sostén de las economías rurales, y el aumento de la producción agrícola per capita y del valor agregado tienden a tener un efecto positivo proporcionalmente mayor en los ingresos de los más pobres. La agricultura también tiene una fuerte vinculación con las actividades no agrícolas. El aumento de la diversificación y la productividad agrícola a raíz del progreso tecnológico y la inversión es imprescindible para la reducción de la pobreza. Los servicios de apoyo a la agricultura deben adaptarse específicamente a las necesidades de las pequeñas explotaciones agrícolas que dan trabajo al grueso de la población rural y producen la mayoría de los alimentos en los países en desarrollo. Estas medidas son importantes, especialmente en el contexto actual de la crisis alimentaria.

La introducción de nuevas tecnologías y procesos de trabajo en la agricultura debe ir acompañada de una formación profesional apropiada para los trabajadores rurales. La aplicación de tecnologías en la agricultura puede provocar el desplazamiento de la mano de obra o su aumento, además de repercutir de distintas maneras en la sostenibilidad ambiental. Por lo tanto, es necesario considerar los

efectos y repercusiones en el empleo y el medio ambiente de los distintos planteamientos enfocados en el aumento de la productividad agrícola.

La inversión en infraestructura rural es crucial para el empleo y el crecimiento. La infraestructura del transporte y de las TI, por ejemplo, es fundamental para conectar a los productores y las empresas rurales con los mercados. Una amplia variedad de proyectos de infraestructura puede apoyar directamente la productividad agrícola y prestarse para la aplicación de métodos de uso intensivo de mano de obra. La infraestructura social como las escuelas, los servicios de salud, el agua potable y otras instalaciones básicas también son esenciales para estimular el desarrollo rural compartido y sostenible.

Las políticas destinadas a fomentar el empleo no agrícola y la creación de empresas en las zonas rurales son esenciales si se desea que el desarrollo sea sostenible. Las empresas pequeñas y medianas, incluidas las cooperativas y otras organizaciones comunitarias, son la principal fuente de empleo rural. Las actividades rurales no vinculadas con la agricultura tienen una importancia capital ya que ofrecen a los pobres de las zonas rurales alternativas económicas frente a las actividades tradicionales. El fomento del espíritu empresarial en las zonas rurales permitirá que se den las condiciones para la innovación, la incorporación de nuevas tecnologías, la participación en los mercados en expansión, y las oportunidades para la creación de empleos nuevos y mejores. Se deberá apuntar a los subsectores que requieren gran cantidad de mano de obra y a los que tienen un gran potencial de crecimiento, con el propósito de integrar de modo efectivo a los agricultores y las empresas rurales en los sistemas de producción nacionales y mundiales, generando más y mejores puestos de trabajo y conservando los recursos naturales.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
<b>18.1</b>	¿Prestan atención específica a la economía rural?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>18.1.1.</b>	¿Se concentran en la economía rural con el propósito de reducir la pobreza en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.1.2.</b>	¿Se concentran en la economía rural con el fin de hacer frente a la crisis alimentaria o mejorar la seguridad alimentaria en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.1.3.</b>	¿Se concentran en el desarrollo rural con la finalidad de abordar los problemas de la migración del campo a la ciudad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.1.4.</b>	¿Apoyan las inversiones en infraestructura rural?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.1.5.</b>	¿Dan atención específica a fortalecer la integración de la economía rural en los mercados nacionales y mundiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
<b>18.2</b>	¿Dan atención específica a la elevación de la productividad agrícola?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>18.2.1.</b>	¿Promueven el acceso de los agricultores a la capacitación apropiada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.2.2.</b>	¿Promueven el acceso de los agricultores a las nuevas tecnologías y procesos de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.2.3.</b>	¿Promueven el acceso de los agricultores a los servicios de apoyo a la agricultura, como el acceso al crédito?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.2.4.</b>	¿Toman en consideración los efectos de las tecnologías agrícolas en la creación o destrucción de empleos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.2.5.</b>	¿Toman en consideración los efectos de las tecnologías agrícolas en la sostenibilidad del medio ambiente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.2.6.</b>	¿Se concentran en la producción agrícola para los mercados mundiales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.2.7.</b>	¿Se concentran en la producción de alimentos para el consumo local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.3</b>	¿Dan atención específica al fomento de las actividades rurales no agrícolas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
<b>18.3.1.</b>	¿Promueven los vínculos mutuamente beneficiosos entre las actividades agrícolas y no agrícolas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.3.2.</b>	¿Fomentan el desarrollo empresarial en las zonas rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.3.3.</b>	¿Promueven las cooperativas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>18.4</b>	¿Apuntan específicamente a abordar los problemas de las trabajadoras rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

El acceso a un nivel adecuado de protección social es un derecho básico de todas las personas. El artículo 22 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que «toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social». Sin embargo, casi sesenta años más tarde, este derecho sigue siendo un sueño para el 80 por ciento de la población mundial. Para muchas personas, un conjunto básico de beneficios por medio de las transferencias sociales podría significar la diferencia entre una vida miserable y una decente, o simplemente la diferencia entre la vida y la muerte. Pero en muchos países, una gran proporción, a veces la mayoría, de los trabajadores y las trabajadoras y sus familias no tiene los medios, o estos son limitados, para hacer frente a riesgos para la vida como la pérdida o reducción de los ingresos debido a la enfermedad, la vejez, el desempleo, la invalidez o la pérdida del sostén de la familia.

Los términos «seguridad social» y «protección social» a veces se usan de modo intercambiable, pero es posible hacer una distinción entre ellos. La «seguridad social» comprende todas las medidas que ofrecen seguridad de ingresos a las personas en casos de pobreza, desempleo, enfermedad, discapacidad, vejez o pérdida del sostén de la familia, además de acceso a los servicios sociales esenciales. Este acceso a los servicios sociales esenciales abarca principalmente el acceso a los servicios de salud, además de acceso a la educación y a la formación y capacitación laboral. La «protección social», como concepto más amplio, abarca no solo la seguridad social sino también la protección laboral. La protección laboral comprende la seguridad y la salud ocupacional y condiciones de trabajo decentes, y combina las estrategias para la prevención de riesgos con la protección de los derechos y la integración de los grupos vulnerables como las personas afectadas por el VIH/SIDA.

En este sentido, la protección social es una inversión en las personas, su empleabilidad y su productividad potencial. Medidas de seguridad y salud ocupacional inadecuadas, o condiciones de trabajo deficientes pueden resultar en accidentes y enfermedades, que a su vez pueden dar lugar a la incapacidad temporal o permanente del trabajador y hasta su exclusión del mercado laboral. La creación de un entorno de trabajo seguro y saludable que ayude a evitar la exclusión de los trabajadores del mercado de trabajo es una herramienta importante destinada a mantener la empleabilidad y en última instancia el empleo seguro y de calidad y el trabajo productivo. La protección social también promueve la igualdad de género con medidas como la protección de la maternidad y las prestaciones familiares que evitan la discriminación del mercado de trabajo contra las mujeres con hijos. En el caso de los empleadores y las empresas, la protección social ayuda a mantener una fuerza laboral estable y adaptable a los cambios. Por último, al proporcionar una red de seguridad en caso de crisis económica, la protección social constituye un factor fundamental de cohesión social.

En la actualidad, uno de los problemas más graves en el lugar de trabajo es la pandemia de VIH/SIDA. Alrededor de 40 millones de personas en edad productiva están infectados con el VIH y se calcula que la fuerza de trabajo mundial ha perdido unos 28 millones de trabajadores a causa del sida desde el inicio de la epidemia, cerca de 20 años atrás. El *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* de la OIT contiene principios clave para la formulación de políticas y directrices prácticas para los programas en el plano empresarial, comunitario y nacional. Abarca la prevención del VIH; el manejo y mitigación de los efectos del sida; la atención y apoyo a los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA; y la eliminación del estigma y la discriminación que se basan en la condición real o percibida del trabajador con VIH.

Durante muchas décadas y hasta hace poco, el consenso generalizado en la mayoría de países industrializados era que la seguridad social de su población debía mejorar a medida que las sociedades se hacían más prósperas. Varios países en desarrollo de África, América Latina y Asia también han demostrado tener éxito con sistemas modestos de beneficios sociales universales. Sin embargo, en el mundo de hoy, la preocupación predominante de los encargados de la formulación de políticas ha sido la reducción o contención de los gastos sociales, y muchos organismos que asesoran a los países pobres suelen mostrarse renuentes a apoyar los programas importantes de transferencias, de modo que la introducción de sistemas de seguridad social al menos básicos desempeña un papel limitado en las políticas económicas y de desarrollo.

Uno de los principales motivos estaría relacionado con el concepto equivocado de considerar a la seguridad social como un costo para la sociedad, en lugar de un beneficio potencial y una inversión en las economías y las personas. El debate sobre la política de seguridad social se ha convertido en un debate sobre la capacidad fiscal y económica. En los países desarrollados, las preocupaciones giran en torno al aspecto de los ingresos (se considera que la competencia fiscal global entre los países y la creciente informalidad limita el espacio fiscal para las transferencias) y el aspecto de los gastos (la población que envejece y los nuevos peligros para la salud llevan a un aumento en los niveles de dependencia y en el costo de los tratamientos y por ende se considera que elevan inexorablemente el nivel de los gastos). En los países en desarrollo, las preocupaciones atañen igualmente a la capacidad económica y fiscal y también, implícitamente, a los costos de oportunidad (sería mejor invertir los escasos recursos públicos en generar el crecimiento económico, que a la larga resultaría más beneficioso para el bienestar de la población que los pagos de transferencias supuestamente «improductivas» a las personas que trabajan y viven en la informalidad).

Estos puntos de vista pueden y deben ser rebatidos. En primer lugar, los sistemas de seguridad social que proveen transferencias sociales son instrumentos destinados a

mitigar y prevenir la pobreza, que funcionan directa y rápidamente de un modo que los supuestos beneficios del efecto «goteo» del crecimiento económico no pueden equiparar. Sobre todo en el caso de los países de bajos ingresos, incluso un sistema de seguridad social básica puede significar la diferencia entre lograr o no el primer ODM de reducir a la mitad la pobreza para el año 2015. Las transferencias de la seguridad social sirven como inyecciones de efectivo para las economías locales y nacionales, y tienen un efecto positivo en su desarrollo. Elevar los ingresos de los pobres aumenta la demanda interna y, a su vez, la expansión de los mercados internos alienta el crecimiento. En gran medida, los sistemas de seguridad social son una inversión en la productividad. Solo las personas que disfrutaban de un mínimo de seguridad material pueden permitirse tomar riesgos en el campo empresarial; solo las personas que gozan de salud y están bien alimentadas pueden ser productivas; y solo las personas que tienen al menos un nivel mínimo de instrucción pueden lograr salir de la pobreza. Asimismo, las prestaciones de la seguridad social que no desincentivan el trabajo pueden facilitar el ajuste de los mercados de trabajo en los países industrializados y en desarrollo, y de ese modo facilitar la aceptación pública de los cambios globales en la producción provocados por la globalización.

Así, vemos que hay buenos motivos sociales y económicos para introducir la protección social. Obviamente, es de esperar que en las etapas iniciales del desarrollo, la limitación fiscal sea más aguda que en las etapas posteriores, de modo que la introducción de las prestaciones de la seguridad social tendría que seguir un orden de prioridades. Sin embargo, los cálculos actuariales de la OIT han demostrado que un piso básico de seguridad social que ofrezca cobertura universal, adaptado a las necesidades y posibilidades específicas del país, es un objetivo viable en un plazo razonable para la mayoría de los países en desarrollo.

Para encontrar más información y herramientas sírvase consultar:  
<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/social-protection>

## B1. Seguridad social

Los datos empíricos y estadísticos de la última década muestran claramente que el crecimiento económico no reduce automáticamente la pobreza si no se instituyen mecanismos de promoción del empleo y redistribución de los ingresos como los sistemas de seguridad social. La seguridad social no solo es un medio para reducir la pobreza y la vulnerabilidad, sino que es un derecho humano básico. Aumenta considerablemente las posibilidades de alcanzar un crecimiento sostenible y equitativo, además de ser indispensable para la inclusión social de los grupos especialmente vulnerables y desfavorecidos.

Una estrategia destinada a ampliar la cobertura de la seguridad social debe basarse en dos tipos puntuales de derechos del individuo que plasman el derecho humano a la seguridad social: (i) los derechos que se derivan del pago de contribuciones o impuestos; y (ii) los derechos de los residentes que incluyen un «piso» básico de seguridad social para todos. Este piso básico de seguridad social se podrá introducir y consolidar progresivamente en consonancia con el desarrollo económico, adaptando su alcance y cobertura a fin de satisfacer las nuevas necesidades e incertidumbres, y podría consistir en:

- Acceso para todos los residentes del país a la atención de salud básica y esencial mediante sistemas nacionales pluralistas que contengan componentes públicos financiados con los impuestos; componentes de seguridad social y privada; así como componentes de base comunitaria, vinculados a un sistema central sólido.
- Un sistema de prestaciones familiares que ofrezca seguridad de ingresos básicos para los hijos y que facilite su acceso a la nutrición, educación y cuidado infantil.
- Un sistema de asistencia social básica que ofrezca seguridad de ingresos como mínimo a nivel del umbral de la pobreza a las personas en edad productiva (que no estén en capacidad de percibir ingresos suficientes debido a enfermedad, falta de trabajo adecuadamente remunerado, pérdida del sostén de la familia, responsabilidades de cuidado de personas a su cargo, etc.).
- Un sistema de pensiones básicas universales que ofrezca seguridad de ingresos como mínimo a nivel del umbral de la pobreza en casos de vejez, invalidez y supervivencia.

Los organismos internacionales brindan asesoramiento sobre políticas a los gobiernos nacionales o locales que financian total o parcialmente los sistemas de protección social y que deben garantizar la buena administración de estos sistemas. Los organismos internacionales también lleva a cabo, directa o indirectamente, otras actividades encaminadas a garantizar prestaciones mínimas a los grupos vulnerables, incluidos los niños, los ancianos, las personas con discapacidad y los desempleados o subempleados.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
1.1	¿Ayudan al gobierno a comprender y abordar las cuestiones relacionadas con la capacidad fiscal y económica de costear un sistema de seguridad social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Promueven la protección social como medio para prevenir y mitigar la pobreza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Promueven explícitamente la ampliación de la cobertura de la seguridad social en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
1.3.1	¿Se concentran en ampliar la cobertura a aquellos cuyos derechos se derivan del pago de contribuciones o impuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3.2	¿Se concentran en ampliar la cobertura a todos los residentes del país como parte de un piso básico de seguridad social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Promueven el acceso de todos los residentes a la atención básica de salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
1.4.1	¿Apoyan la atención de la salud pública nacional financiada con los impuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2	¿Apoyan los componentes de seguridad social y privada de la atención de la salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3	¿Apoyan la planificación local y la participación de la comunidad en la mejora del acceso a la atención básica de salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Apoyan las prestaciones familiares con el fin de garantizar que todos los niños tengan acceso a la nutrición, la educación y el cuidado infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Apoyan la asistencia social básica para todos los trabajadores y sus familias que se encuentran en la pobreza absoluta o el abandono?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿Apoyan la provisión de seguridad de ingresos en caso de vejez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	¿Apoyan la provisión de seguridad de ingresos en caso de invalidez o discapacidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	¿Apoyan la provisión de seguridad de ingresos en caso de supervivencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	¿Analizan la proporción de los presupuestos públicos y la asistencia de los donantes dedicada a la seguridad social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	¿Apoyan los medios informales de protección social, especialmente cuando los pobres no tienen acceso a los sistemas formales de seguridad social?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## B2. Seguridad en el lugar de trabajo

Cada año más de 2 millones de personas mueren a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Según estimaciones conservadoras, ocurren 270 millones de accidentes de trabajo y 160 millones de casos de enfermedades ocupacionales. Las muertes y las lesiones afectan en mayor medida a los países en desarrollo, donde gran cantidad de personas trabajan en actividades peligrosas en sectores como la agricultura, la construcción, la explotación forestal, la pesca y la minería. Los trabajos peligrosos afectan la salud de los trabajadores y la productividad. La discapacidad ocasionada por el trabajo peligroso es una causa importante de pobreza y afecta a familias enteras. Los más pobres y los menos protegidos, con frecuencia mujeres, niños y migrantes, son los que resultan más afectados y desprotegidos. La mayoría de las veces, la prevención de las lesiones, muertes y enfermedades ocupacionales está ausente de los programas de sus centros de trabajo.

El trabajo agrícola es particularmente peligroso. Aún cuando los avances tecnológicos han paliado las fatigas del trabajo agrícola, existen nuevos riesgos relacionados con el manejo de maquinarias complejas y el uso intensivo de sustancias químicas y pesticidas. Una de las características que distinguen el trabajo agrícola es que las condiciones de trabajo y de vida están entrelazadas. Los trabajadores y sus familias viven en las tierras donde suele haber muchos efectos secundarios ambientales de los riesgos ocupacionales. La exposición de la comunidad en general a los pesticidas puede ocurrir en forma de contaminación de los alimentos, la derivación de semillas tratadas químicamente para el consumo humano, la contaminación de la capa freática, etc.

Las condiciones en la economía informal urbana no suelen ser mejores. Las condiciones en las que la mayoría de trabajadores informales opera son precarias, insalubres e inseguras. Muchas de las microempresas en las que trabajan tienen estructuras destartaladas y carecen de instalaciones sanitarias o de agua potable. En el caso de muchos trabajadores, en especial de las mujeres, su hogar es el centro de trabajo y a menudo viven y trabajan en condiciones inseguras e insalubres, no solo para ellos sino también para sus familiares.

Las actividades de los organismos afectan directa o indirectamente la seguridad y la salud ocupacional; por ejemplo, la forma en que se llevan a cabo los proyectos de infraestructura; la forma en que la tecnología puede mejorar la seguridad en el lugar de trabajo; la forma en que los sistemas educativos pueden mejorar la percepción de los peligros relacionados con el trabajo. Los organismos internacionales también pueden contribuir a crear conciencia y a que las estructuras de gobernanza promuevan condiciones de trabajo seguras y saludables. Muchos proyectos de cooperación técnica han demostrado que es posible realizar cambios a un costo bajo o nulo que harían del lugar de trabajo/hogar un lugar más seguro y saludable donde vivir y trabajar.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
2.1	¿Promueven sistemas de seguridad y salud ocupacional a fin de prevenir lesiones, muerte y enfermedades en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Asisten al país en la formulación y ejecución de programas nacionales de seguridad y salud ocupacional de vasto alcance?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Abordan cuestiones de seguridad con respecto a ocupaciones de alto riesgo en sectores como la agricultura, la explotación forestal, la pesca, la minería, la construcción, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	¿Abordan el mejoramiento de las condiciones de trabajo, inclusive en la economía informal, a fin de eliminar el trabajo realizado bajo condiciones peligrosas e insalubres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Se ocupan de los trabajadores que trabajan en casa a fin de hacer que su hogar sea un lugar más seguro y saludable donde vivir y trabajar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	¿Realizan investigaciones sobre cuestiones relacionadas con la seguridad y salud ocupacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	¿Convocan la participación activa de trabajadores y empleadores en la formulación y aplicación del programa de seguridad y salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	¿Cuentan con el respaldo de los servicios estatales de inspección laboral en la ejecución del programa de seguridad y salud?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## B3. Salud y trabajo

La salud ocupacional y la salud pública están estrechamente relacionadas. Es evidente que los problemas de salud en el lugar de trabajo afectan considerablemente la situación de la salud de la población en general. Y, ciertamente, la salud de los trabajadores es uno de los principales factores determinantes de la productividad. Los problemas de salud también pueden dar lugar a la discriminación contra los trabajadores (por ejemplo, los que están afectados por el VIH/SIDA o la tuberculosis) y ocasionar gastos importantes para los gobiernos y las empresas. El resultado típico de la ausencia de intervenciones sociales que aborden los problemas subyacentes del empleo irregular y de baja calidad, las bajas remuneraciones y la falta de protección social es un círculo vicioso de mala salud, capacidad de trabajo disminuida, baja productividad y menor expectativa de vida. Los organismos internacionales pueden ayudar a promover la salud y la seguridad en el trabajo, y las medidas más eficaces tienden a ser aquellas que permiten la participación activa de las organizaciones de trabajadores y empleadores.

El sida es una cuestión que atañe al lugar de trabajo, no solo porque afecta a la mano de obra y la productividad, sino también porque el lugar de trabajo debe desempeñar un papel fundamental en la lucha general por limitar la propagación y los efectos de la epidemia. Más de 40 millones de personas viven con el VIH/SIDA. Nueve de cada diez de ellos son adultos que se encuentran en la plenitud de su etapa productiva y reproductiva. El VIH/SIDA amenaza el sustento de muchos trabajadores y de quienes dependen de ellos –familias, comunidades y empresas– con lo que también se debilitan las economías nacionales. La discriminación y la estigmatización contra las mujeres y hombres con VIH amenazan los principios y derechos básicos en el trabajo, y socavan los esfuerzos de prevención y atención. Aún no existe una cura para el VIH/SIDA, pero lo que sí funciona es la prevención.

El innovador *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo* de la OIT, adoptado en 2001 por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, ya se ha traducido a más de 40 idiomas y es un punto de referencia para la legislación y las políticas en más de 70 países. El repertorio de recomendaciones constituye el marco para las acciones relacionadas con el lugar de trabajo. Contiene principios clave para la formulación de las políticas y directrices prácticas para los programas de las empresas, las comunidades y los países. Abarca la prevención del VIH; el manejo y mitigación de los efectos del sida en el lugar de trabajo; la atención y apoyo a los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA; y la eliminación del estigma y la discriminación que se basan en la condición real o percibida del trabajador con VIH.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
3.1	¿Promueven el acceso de la población trabajadora y sus familias a un conjunto básico de servicios de salud de calidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	¿Promueven la no discriminación en el acceso a los servicios esenciales de salud para...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.1.	...los trabajadores de la economía informal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.2.	...los trabajadores rurales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2.3.	...los trabajadores migrantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	¿Promueven activamente políticas que garantizan el acceso al empleo para las personas afectadas por el VIH/SIDA (por ejemplo, la no exigencia de someterse a pruebas de VIH en casos de postulación a un empleo, la confidencialidad y la continuación de la relación laboral)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Fomentan medidas de prevención de la transmisión del VIH en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	¿Contemplan medidas de indemnización para quienes resulten infectados por exposición al VIH en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Promueven el conocimiento o uso del <i>Repertorio de recomendaciones prácticas sobre el VIH/SIDA y el mundo del trabajo</i> de la OIT?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.7	¿Contemplan o promueven medidas relacionadas con el lugar de trabajo destinadas a prevenir o reducir la transmisión aérea de la tuberculosis (TB) entre los trabajadores, o de ser pertinente, del síndrome respiratorio agudo severo (SRAS), la gripe aviar y otras enfermedades contagiosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.8	¿Promueven servicios apropiados de control para los trabajadores y sus familias con el fin de detectar y manejar los casos de TB o VIH/SIDA de conformidad con las normas internacionales establecidas para estas enfermedades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.9	¿Contribuyen a reforzar la legislación, las políticas y la educación a fin de prevenir el estigma y la discriminación y promover los derechos de los trabajadores infectados o afectados por el VIH/SIDA o la TB en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## B4. Condiciones de trabajo equitativas

Las personas aspiran a tener no solamente un trabajo sino un buen trabajo. Los salarios; las horas de trabajo; la organización del trabajo y sus condiciones; las provisiones que se deben tomar para equilibrar la vida laboral y las demandas de la familia y la vida fuera del trabajo; la no discriminación y protección frente al acoso y la violencia en el trabajo, son elementos básicos de la relación laboral y de la protección a los trabajadores, que también afectan el desempeño económico.

En muchas partes del mundo, el acceso a salarios adecuados y regulares no está garantizado. Por lo tanto, las políticas destinadas a promover el pago regular de los salarios y fijar niveles salariales mínimos revisten gran importancia. Con frecuencia, los salarios son demasiado bajos y no alcanzan para satisfacer las necesidades básicas de muchos trabajadores. Como se ha descrito en la anterior sección A1, en lo que se refiere a los «trabajadores pobres», muchas personas trabajan, y trabajan intensamente durante largas horas, pero no ganan lo suficiente como para superar, junto con sus familias, el umbral de la pobreza. La sección A12 hace hincapié en la importancia de abordar las crecientes desigualdades en los ingresos, entre el rendimiento del capital y el rendimiento del trabajo y también las brechas entre el pago a los trabajadores calificados y los no calificados. Las grandes desigualdades en los ingresos dan lugar a la inestabilidad y las tensiones sociales.

La regulación de las horas de trabajo, los periodos de descanso diario y semanal y las vacaciones anuales ayuda a garantizar una productividad alta, a la vez que vela por la salud física y mental de los trabajadores. Sin embargo, la situación de quienes tienen un empleo y de los trabajadores potenciales con responsabilidades familiares se hace cada vez más difícil al verse confrontados a la disyuntiva «tiempo-dinero». Las familias necesitan los recursos financieros provenientes del trabajo. Por otra parte, deben asegurarse de que sus dependientes, como los hijos pequeños, los ancianos o los discapacitados reciban atención durante la jornada de trabajo. Los términos y condiciones del empleo y los esquemas de la seguridad social deben reconocer que las mujeres y los hombres son trabajadores que tienen responsabilidades familiares y garantizar que puedan trabajar sin estar expuestos a la discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflictos entre su empleo y las responsabilidades familiares.

El embarazo y la maternidad son una época especialmente vulnerable para las trabajadoras y sus familias. Las embarazadas y las madres lactantes requieren una protección especial que evite daños a su salud o la de sus niños, y necesitan un tiempo adecuado para dar a luz, recuperarse y lactar a sus hijos. Por otra parte, también requieren protección para garantizar que no perderán su puesto de trabajo simplemente a causa del embarazo o de la licencia por maternidad. Esta protección es una condición previa para lograr una genuina igualdad de oportunidades y trato para las mujeres y hombres que trabajan, que les permita criar a sus familias en condiciones de seguridad.

En todo el mundo se considera que el estrés y la violencia relacionados con el trabajo, incluido el acoso sexual, constituyen un gran problema. En conjunto, el estrés y la violencia pueden ser responsables de una gran cantidad de accidentes laborales y enfermedades que pueden provocar la muerte, padecimiento

o discapacidad. Estos problemas tienen un costo considerable para el empleado en cuanto a su salud física y mental, las repercusiones en el empleo y el riesgo de perder su puesto de trabajo. En el caso de las empresas, estos problemas ocasionan costos directos como el aumento del absentismo, la rotación del personal, el descenso de la productividad o la necesidad de capacitar y recapacitar; y también costos indirectos como la disminución de la motivación, la satisfacción y la creatividad, además de problemas de relaciones públicas.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
4.1	¿Promueven explícitamente medidas destinadas a evitar la discriminación en el trabajo (por razón de sexo, raza, origen étnico, procedencia social, edad, afiliación política, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿Apoyan la fijación de niveles salariales mínimos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Promueven la igualdad de las remuneraciones para los trabajadores, hombres y mujeres, por trabajos de igual valor; o escalas de salarios establecidas sin discriminación por razón de sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿Promueven medidas que permitan a las mujeres y los hombres equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares (por ejemplo, mediante la prestación de servicios de cuidado infantil o de horarios flexibles de trabajo)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Promueven el otorgamiento de protección a la maternidad para las mujeres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.6	¿Apoyan la formulación de políticas destinadas a reducir el estrés y la violencia en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.7	¿Apoyan la formulación de políticas destinadas a aumentar la dignidad en el trabajo (por ejemplo, previniendo el acoso sexual en el trabajo)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.8	¿Promueven medidas destinadas a reglamentar el tiempo de trabajo, incluidas la duración y programación de las horas diarias y semanales de trabajo y las vacaciones anuales remuneradas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.9	¿Promueven y apoyan los procedimientos de reclamaciones de los trabajadores en el lugar de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## B5. Sistemas de pensiones

Un sistema de pensiones básicas universales debería ofrecer seguridad de ingresos, por lo menos a nivel del umbral de la pobreza, en casos de vejez, invalidez y supervivencia.

A medida que en un país aumenta el número de personas de edad avanzada, también aumenta la necesidad de garantizar su inclusión social y su protección. En el caso de las personas ancianas y pobres, suele haber pocas esperanzas y medios escasos para mejorar su suerte. Sin embargo, los estudios han demostrado que el pago de una modesta pensión de vejez a los ancianos, de carácter universal o con comprobación previa de los medios de vida y financiada con los impuestos, no solo mejora la vida de la persona anciana y ayuda a reducir la pobreza en la vejez sino que además tiene efectos beneficiosos para toda la familia. El pago de una pensión básica proporciona también una cierta seguridad de ingresos y evita la pobreza absoluta y el abandono en el caso de personas que no pueden trabajar por causa de invalidez o que han perdido al sostén de la familia.

Las organizaciones internacionales se ven cada vez más inmersas en el debate mundial sobre la forma en que deberían funcionar los planes de pensiones. Este debate es a su vez un elemento central del análisis más complejo acerca de la manera en que las diferentes generaciones deberían darse apoyo mutuo y sobre el papel del Estado como proveedor de servicios sociales básicos.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
5.1	¿Promueven alguna forma de prestación por vejez, invalidez o supervivencia destinada a algún grupo de población en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Abordan los problemas económicos y sociales del país relacionados con el envejecimiento de la población?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	¿Abordan los problemas económicos y sociales del país relacionados con la invalidez o la discapacidad de los trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	¿Abordan la situación apremiante de las familias cuyos principales sostenes hayan resultado heridos o hayan muerto a consecuencia de conflictos armados, crisis económicas o sociales, desastres naturales, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	¿Promueven sistemas de pensiones solventes y previsibles que permitan a todos los ancianos vivir al menos por encima del umbral de la pobreza del país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	¿Promueven el derecho a la jubilación por edad avanzada, así como el derecho al empleo en condiciones decentes para los trabajadores mayores, y facilitan su transición del trabajo a la jubilación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	¿Promueven una gestión adecuada del sistema de pensiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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



# Normas y derechos en el trabajo

# C

Los derechos fundamentales de los trabajadores forman parte del conjunto de derechos humanos básicos y representan una base social fundamental de normas mínimas en el mundo del trabajo. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo abarca el derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Se considera que estos principios y derechos fundamentales en el trabajo constituyen los cimientos del trabajo decente que todos los Estados miembros de la OIT están obligados a respetar.

Las normas internacionales de trabajo que establecen los derechos de los trabajadores incluyen convenios de carácter vinculante así como recomendaciones, repertorios de recomendaciones prácticas y guías no vinculantes. Las normas internacionales del trabajo son debatidas, elaboradas y adoptadas mediante un proceso tripartito en el que intervienen los gobiernos, los trabajadores y los empleadores, con lo que reflejan el amplio respaldo de las normas por parte de los interlocutores sociales que son los actores claves de la economía. Las normas se adoptan por voto mayoritario de dos tercios de los mandantes de la OIT, por lo que son la expresión de principios universalmente reconocidos. Por otra parte, reflejan el hecho de que los países tienen bagajes culturales e históricos, sistemas jurídicos y niveles de desarrollo económico distintos. De hecho, la mayoría de las normas se han formulado de manera tal que sean lo suficientemente flexibles como para trasladarlas a la legislación y la práctica de los países, teniendo debida cuenta de estas diferencias. Otras normas contienen las llamadas «cláusulas de flexibilidad» que permiten a los estados establecer normas provisionales menos exigentes que las normalmente prescritas, para excluir a determinadas categorías de trabajadores de la aplicación de un convenio, o para aplicar solamente algunas partes del instrumento.

Desde 1919, la OIT ha adoptado 188 convenios y 199 recomendaciones que abarcan una amplia gama de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Adicionalmente, se han formulado decenas de repertorios de recomendaciones prácticas. Como es de esperar, algunos de estos instrumentos ya no se corresponden con las necesidades actuales. El Consejo de Administración de la OIT revisó todas las normas de la OIT adoptadas antes de 1985 y determinó que 71 convenios, incluidos los convenios fundamentales y los adoptados después de 1985, eran plenamente actuales y se recomendaba su promoción activa. En cuanto al resto, algunas requerían una revisión y otras debían retirarse.

Tanto los convenios, incluso cuando no han sido ratificados por un Estado miembro en particular, como las recomendaciones, que no necesitan ratificación, ofrecen pautas de orientación sólidas sobre una diversidad de cuestiones relativas al empleo y el trabajo y por consiguiente representan un recurso esencial para actuar en cualquiera de estos ámbitos.

Se trata de instrumentos que no se deben pasar por alto al momento de abordar cualquier cuestión económica, social o de desarrollo, ya que están inevitablemente relacionadas con la actividad productiva. El carácter tripartito de los debates que dan lugar a los convenios y las recomendaciones constituye una base excepcional que permite a cualquier organismo internacional obtener la colaboración plena de sus Estados miembros y otras partes interesadas al momento de ofrecer asesoramiento o promover políticas y actividades como parte de la agenda internacional. Al tratarse de tratados internacionales vinculantes, los convenios, una vez ratificados, permiten el establecimiento de acuerdos y asociaciones con el fin de poner en práctica las estrategias de desarrollo en el plano local y nacional. Los órganos de control de la OIT, únicos en el ámbito internacional, invitan a los gobiernos a entablar un diálogo sobre los problemas suscitados por la aplicación de las normas y actúan como valiosas fuentes de información relativa a la legislación y la práctica en los distintos países.

Las normas internacionales del trabajo se pueden utilizar para una serie de fines:

- Como modelos y metas para la legislación laboral: Las normas internacionales del trabajo sirven como metas para armonizar la legislación y la práctica nacionales en un determinado ámbito. Un país puede ratificar un convenio pertinente o, incluso si no lo ratifica, puede asegurar la concordancia entre su legislación y el convenio.
- Como material del derecho internacional aplicado a escala nacional: En muchos países, los tratados internacionales ratificados se aplican automáticamente a nivel nacional. Sus tribunales pueden, por consiguiente, utilizar las normas internacionales del trabajo para dictar sentencia en los casos sobre los que la legislación nacional es inadecuada o no se pronuncia; o para recurrir a definiciones consignadas en las normas, como por ejemplo «trabajo forzoso» o «discriminación».
- Como directrices para la política social: Además de determinar la legislación, las normas internacionales del trabajo ofrecen orientación para la formulación de políticas nacionales y locales, como las que atañen al trabajo y la familia. También se pueden usar para guiar el perfeccionamiento de las estructuras administrativas como la administración del trabajo, la inspección del trabajo, la administración de la seguridad social, los servicios de empleo, etc. Las normas también pueden servir como base de buenas relaciones industriales aplicadas por los órganos encargados de resolver los conflictos laborales, y como modelos para acuerdos colectivos.
- Influencia en otros ámbitos: Por ejemplo, el creciente interés del consumidor en las dimensiones éticas de los productos ha llevado a las empresas multinacionales a

adoptar códigos de conducta voluntarios que rigen las condiciones de trabajo en sus centros de producción y en los de sus cadenas de suministro. Los órganos de derechos humanos de las Naciones Unidas y otras entidades internacionales reciben regularmente informes sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo. Las instituciones financieras internacionales como el Banco Mundial y el Banco Asiático de Desarrollo han incorporado ciertos aspectos de las normas de trabajo en algunas de sus actividades. Los grupos de defensa de intereses y las ONG recurren a las normas internacionales del trabajo para proponer cambios en las políticas, la legislación o las prácticas; mientras que algunos países y organizaciones regionales han incorporado el respeto de las normas internacionales del trabajo en sus acuerdos de comercio bilaterales, multilaterales o regionales.

Para encontrar más información y herramientas sírvase consultar:

<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/standards-and-rights-at-work>

# C1. Principios y derechos fundamentales en el trabajo

El conjunto de principios y derechos fundamentales enunciados en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, es un asunto que compete no solamente a la OIT. Por el contrario, está estrechamente vinculado con los derechos humanos, con el logro de la paz y la cohesión social y con la satisfacción personal. Si bien los avances científicos y tecnológicos han permitido mejorar considerablemente la vida de la población mundial, este progreso, desafortunadamente, está plagado de violaciones graves de los derechos humanos fundamentales, entre ellas la privación de libertades básicas como la libertad sindical y de asociación (esencia de los procesos democráticos y de la cohesión social), la existencia del tráfico y la trata de personas y el trabajo forzoso, la persistencia de las peores formas de trabajo infantil, y las distintas formas de discriminación (por razón de sexo, raza, origen étnico, etc.).

En tanto que se ocupan del ser humano, los organismos internacionales deben, de una u otra forma, estar pendientes de estos derechos fundamentales. Al abordar temas como la educación y la salud en las zonas rurales y urbanas, los sectores económicos, el comercio, el medio ambiente, las políticas macroeconómicas, la organización industrial, el turismo o las comunicaciones, los organismos suelen encontrar problemas concretos vinculados con uno o más de los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La necesidad de afrontar estos problemas y apoyar a los Estados miembros y demás mandantes en la aplicación de estos principios y derechos no es tan solo un reto sino un objetivo primordial del sistema internacional.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo están relacionados con el derecho a la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Estos son derechos humanos fundamentales que constituyen los cimientos del trabajo decente. Los principales convenios de la OIT que abarcan estos principios y derechos fundamentales en el trabajo son los siguientes:

- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
1.1	¿Asesoran o realizan actividades para apoyar al país en el cumplimiento de sus compromisos con la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, con respecto a:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.1	...la libertad sindical y de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.2	...la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio (esclavitud, trabajo en régimen de servidumbre, el tráfico y la trata de seres humanos, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.3	...la abolición efectiva del trabajo infantil, en particular, las peores formas de trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.1.4	...la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Realizan actividades para abordar alguna violación de cualquier principio o derecho fundamental en el trabajo que haya sido detectado en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	En la preparación del marco nacional de desarrollo o programación, ¿analizan el respeto del país por los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Realizan consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores en el ámbito local y nacional al analizar el respeto del país por los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Condicionan la concesión de préstamos, la prestación de asistencia técnica, el financiamiento de proyectos de desarrollo de infraestructura u otros tipos de acciones multilaterales al respeto pleno del país por los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Disponen de herramientas, guías o actividades específicas, como la promoción o la formación, para ayudar al personal o los mandantes a comprender mejor y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿Hacen referencia a los convenios y recomendaciones de la OIT cuando se ocupan de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	¿Realizan actividades específicas para educar o informar a los trabajadores y empleadores acerca de sus derechos laborales, derechos a prestaciones y obligaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	¿Consultan regularmente con las partes interesadas distintas del gobierno, en especial con los trabajadores y los empleadores, acerca de la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## C2. Libertad sindical y de asociación

La libertad de asociación es un derecho humano democrático consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). Es el derecho que permite la participación efectiva de los actores no estatales en la política económica y social. Por consiguiente, garantizar la participación y la representación de los trabajadores y los empleadores resulta esencial para el funcionamiento eficaz no solo de los mercados de trabajo sino también de todas las estructuras de gobernanza de los países. El derecho de sindicación y de negociación colectiva es entonces un elemento importante que todas las organizaciones internacionales deben considerar en su afán por cumplir sus objetivos en el marco de sus respectivos mandatos.

En el mundo actual, la globalización tiene repercusiones distintas en los países, en las comunidades y en los sectores. La seguridad de la representación facilita las respuestas locales pertinentes a los desafíos que enfrentan las distintas comunidades o sectores de una economía. El respeto por la libertad sindical y de asociación permite el desarrollo de los medios institucionales de representación más pertinentes al contexto y las cuestiones particulares; sean asociaciones de comerciantes de la economía informal, organizaciones de arrendatarios rurales, sindicatos u organizaciones de empleadores. Los organismos internacionales deben apoyar la representación colectiva de intereses por estas organizaciones, así como las estrategias de estas organizaciones que aborden de modo más apropiado el asunto en cuestión, trátase de una negociación relativa al uso de la tierra, una demostración o campaña contra las peores formas de trabajo infantil, una delegación de trabajadores o empleados para tratar con el gobierno sobre las repercusiones de un acuerdo de comercio, o del diálogo social para mitigar los efectos de una crisis financiera.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
2.1	¿Promueven y respetan el derecho de los empleadores, los trabajadores y los demás grupos de interés, a organizarse y expresar libremente sus preocupaciones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Constatan cualquier tipo de violación de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Plantean su preocupación por las violaciones de la libertad sindical y de asociación y del derecho de negociación colectiva a sus interlocutores a nivel nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## C3. Abolición del trabajo forzoso

El trabajo forzoso se define como todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo, hombre o mujer, no se ofrece voluntariamente. El trabajo forzoso implica la restricción de la libertad humana y abarca todas las formas de esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud como la servidumbre por deudas y la condición de siervo. Las predisposiciones de género, socioculturales y de mercado determinan el tipo y la severidad del trabajo forzoso en los diferentes sectores de la economía. El trabajo forzoso tiene muchas dimensiones: el reclutamiento coercitivo; el tráfico y la trata de personas, en especial de los trabajadores migrantes; la explotación sexual de mujeres y niños; el abuso y la explotación de los trabajadores domésticos; los talleres clandestinos o las granjas que retienen a los trabajadores mediante tácticas claramente ilegales o que les pagan poco o nada; los riesgos propios de sectores económicos como la minería, la agricultura, la construcción y el turismo; la corrupción a escala local o nacional, etc. Estos aspectos también están relacionados con las políticas económicas y sociales, incluidas las políticas que afectan los sistemas de producción global, las zonas francas industriales y la economía informal. El trabajo forzoso sigue imponiéndose algunas veces como castigo por la expresión de opiniones políticas.

La eliminación del trabajo forzoso sigue siendo un desafío importante para el siglo XXI. El trabajo forzoso, además de constituir una grave violación de un derecho humano fundamental, es una causa primordial de pobreza y un obstáculo para el desarrollo económico. Para combatir y eliminar el trabajo forzoso, es necesario que todo el sistema internacional esté consciente de su existencia y actúe enérgicamente al respecto. Las principales herramientas para combatir esta lacra son las normas de la OIT sobre el trabajo forzoso y una asistencia técnica específica.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
3.1	¿Abordan el trabajo forzoso u obligatorio en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2	¿Detectan alguna forma de transgresión relacionada con el trabajo forzoso en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3	¿Combaten los intentos de transgresión por parte de quienes justifican el trabajo forzoso alegando que impulsa la productividad o mitiga la pobreza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.4	¿Abordan el problema del tráfico y la trata de seres humanos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.5	¿Abordan el problema de la esclavitud o el trabajo en régimen de servidumbre?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.6	¿Controlan y evalúan las actividades que tienen como propósito la prevención o eliminación de estas formas de trabajo forzoso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## C4. Eliminación del trabajo infantil

No es posible sobrestimar la importancia de ofrecer a los niños la posibilidad de un desarrollo adecuado y de invertir en los recursos humanos del futuro. Los niños víctimas de las peores formas de trabajo infantil corren riesgos contra su salud, seguridad y moralidad, además de estar expuestos a abusos y daños físicos, psicológicos y emocionales. El trabajo infantil constituye de por sí una violación de los derechos humanos fundamentales, habiéndose comprobado que entorpece el desarrollo de los niños y que puede producirles daños físicos y psicológicos para toda la vida. Se ha demostrado que existe un fuerte vínculo entre la pobreza de los hogares y el trabajo infantil, y que el trabajo infantil perpetúa la pobreza durante generaciones, impidiendo que los hijos de las familias pobres asistan a la escuela y limitando sus posibilidades de ascender en la escala social. Este detrimento del capital humano ha sido relacionado con el bajo crecimiento económico y el escaso desarrollo social.

Se estima que actualmente hay unos 218 millones de niños trabajadores en el mundo; alrededor de 165 millones tienen entre 5 y 14 años de edad. Muchos de ellos trabajan a tiempo completo, no asisten a la escuela, tienen poco o ningún tiempo para jugar y no reciben una nutrición ni atención adecuadas. Cerca de 126 millones de estos niños son víctimas de las peores formas de trabajo infantil incluidos el trabajo en entornos peligrosos donde están expuestos a sustancias químicas tóxicas, maquinarias peligrosas o temperaturas excesivamente elevadas; la utilización de niños para actividades ilícitas como el narcotráfico, la prostitución o la producción de pornografía; la trata, la esclavitud y las prácticas análogas; y el reclutamiento forzoso para utilizarlos en conflictos armados.

La eliminación del trabajo infantil guarda relación con el segundo ODM de lograr la enseñanza primaria universal para el año 2015. Todos los organismos internacionales tienen un interés en la lucha contra el trabajo infantil.

Asimismo, cabe mencionar que hay una cruel ironía en la coexistencia del trabajo infantil y el desempleo o el subempleo juvenil en muchos países. Mientras que la demanda de ciertos tipos de trabajo se abastece con niños que no deberían estar trabajando, la oferta de trabajadores jóvenes se aprovecha muy poco o queda desaprovechada del todo. La reorientación de la demanda de trabajo alejándola de los niños y dirigiéndola hacia los jóvenes que pueden trabajar legítimamente requiere medidas que promuevan el mejor funcionamiento de los mercados de trabajo.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
4.1	¿Promueven directa o indirectamente la eliminación de las peores formas de trabajo infantil en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2	¿Se aseguran de que las políticas, programas o actividades no tengan consecuencias negativas directas o indirectas en el trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3	¿Utilizan herramientas como el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182) para ayudar a eliminar las peores formas de trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4	¿Disponen de sistemas de observación y evaluación que midan las posibles repercusiones en el trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5	¿Promueven regularmente la recopilación de datos sobre el trabajo infantil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De ser así, ¿cómo?			
4.5.1.	¿Fortalecen la capacidad nacional para recopilar y analizar dichos datos desagregados por sexo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.5.2.	¿Comparten estos datos con otros usuarios pertinentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Herramientas prácticas**

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

**Herramientas basadas en conocimientos**

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

**Buenas prácticas**

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

## C5. Lucha contra la discriminación y promoción de la igualdad

En todo el mundo, se niega el acceso al empleo y la formación a millones de mujeres y de hombres, se les relega a determinadas ocupaciones o perciben salarios más bajos simplemente por razón de su sexo, religión, color de piel, origen étnico o creencias, sin tener en cuenta sus capacidades y sus calificaciones o los requisitos del puesto. La discriminación en el mercado de trabajo que enfrentan ciertos grupos como las mujeres, las minorías étnicas o raciales y los migrantes, los hace sumamente vulnerables a la explotación y abusos como el trabajo forzoso. Con frecuencia, las barreras que impiden la obtención de un trabajo decente empujan a los padres que pertenecen a alguna minoría étnica a recurrir al trabajo de sus hijos para completar el sustento familiar. La discriminación priva a las personas de su capacidad de expresión y de participación plena en el trabajo. La discriminación es la base de la exclusión social y la pobreza.

Un punto de partida importante para superar la discriminación es el derecho a la igualdad de oportunidad y de trato en el empleo y la ocupación. Y la clave para el éxito de la promoción de la igualdad en el mercado de trabajo es la participación activa de los sindicatos, las organizaciones de empleadores y otros grupos interesados. La no discriminación es un derecho humano fundamental y es esencial que los trabajadores elijan su trabajo libremente, desarrollen plenamente su potencial y cosechen recompensas económicas sobre la base de los méritos. El que exista igualdad en el lugar de trabajo también conlleva beneficios económicos. Los empleadores que practican la igualdad tienen acceso a una mano de obra más amplia y diversa. Los trabajadores que gozan de igualdad tienen mayor acceso a la formación, suelen percibir salarios más elevados y mejoran la calidad general de la mano de obra. Los beneficios de una economía globalizada se distribuyen de manera más justa en una sociedad igualitaria, lo que lleva a una mayor estabilidad social y a que la gente apoye más ampliamente un mayor desarrollo económico.

Todos los gobiernos y los organismos internacionales dan prioridad al objetivo de promover la igualdad de género. Sin embargo, la mayoría de países ha avanzado más en la educación que en el empleo con respecto al tercer ODM de promover la

igualdad de género y la autonomía de la mujer. El Grupo de Trabajo de los ODM sobre la educación y la igualdad de género distinguió siete prioridades estratégicas en materia de igualdad de género y autonomía de la mujer extraídas de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, a saber:

- Fortalecer las oportunidades de educación por encima del nivel primario para las niñas además de cumplir con los compromisos relativos a la educación primaria universal.
- Garantizar la salud sexual y reproductiva y los derechos conexos.
- Invertir en infraestructura para reducir las cargas de tiempo de las mujeres y las niñas.
- Garantizar los derechos de las mujeres y las niñas a la propiedad y la herencia.
- Eliminar la desigualdad de género en el empleo reduciendo la dependencia de la mujer del empleo informal, cerrando las brechas de género en los ingresos, y reduciendo la segregación ocupacional.
- Aumentar la proporción de escaños que ocupan las mujeres en los parlamentos nacionales y en los órganos de gobierno local.
- Combatir la violencia contra las niñas y las mujeres.

Los organismos internacionales deben examinar y abordar los problemas relacionados con la discriminación si se desea que los valores de la dignidad humana y la libertad individual, la justicia social y la cohesión social no queden en meras proclamaciones formales. Asimismo, deben asegurarse de que la eliminación de la discriminación sea un componente integral de las estrategias de erradicación de la pobreza. La promoción de la igualdad de género debe ser un objetivo reflejado en todas las políticas, los programas y las actividades.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
5.1	¿Abordan todas las formas de discriminación en el trabajo, como la discriminación por razón de sexo, raza, origen étnico, religión, edad u otros motivos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.2	¿Combaten la discriminación en el trabajo como medio específico para superar la pobreza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.3	¿Recopilan periódicamente estadísticas pertinentes desagregadas por sexo o en función de cualquier otra variable considerada como causa de discriminación en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.4	¿Imponen directrices o pautas con el fin de incorporar las consideraciones de género en todas las actividades, incluidos los acuerdos contractuales con las contrapartes a nivel nacional o local?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.5	¿Realizan sistemáticamente análisis de género para determinar, controlar y evaluar el impacto diferencial de las políticas, programas y actividades en las mujeres y los hombres y para orientar su aplicación hacia el logro de la igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.6	¿Analizan sistemáticamente otras instancias de discriminación (por motivo de raza, origen étnico, religión, condición social, discapacidad, origen nacional, idioma, edad, etc.) con el fin de determinar el efecto de las políticas, programas y actividades en la lucha contra la discriminación en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.7	¿Reconocen específicamente el aporte económico de la diversidad a las economías productivas y asistenciales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## C6. Aplicación de las normas internacionales de trabajo

El cumplimiento de las normas internacionales de trabajo no se limita a proteger los derechos de los trabajadores sino que también fomenta la confianza en las empresas y el respeto del estado de derecho. La observancia de las normas internacionales de trabajo contribuye a evitar que los países entren en una competencia destructiva en su afán por obtener ventajas competitivas en el comercio mundial.

Una vez ratificadas por los Estados miembros, todas las normas internacionales de trabajo se convierten en instrumentos vinculantes que se deberán reflejar en la legislación nacional. Abarcan una gran diversidad de cuestiones, la mayoría de ellas relacionadas con los ámbitos de acción comprendidos en el mandato de las organizaciones internacionales. Por consiguiente, las organizaciones internacionales pueden recurrir a los convenios y las recomendaciones de la OIT como un conjunto único de herramientas que resultan útiles para tratar temas específicos y que tienen la ventaja de facilitar el compromiso nacional y la responsabilización de los mandantes nacionales.

Sin embargo, se debe señalar que muchos países enfrentan grandes problemas al tratar de reflejar plenamente los convenios ratificados en su legislación nacional y en la práctica. El papel de las organizaciones internacionales es promover la aplicación de la legislación laboral comprometiendo la participación de los interlocutores sociales y apoyando las estructuras de gobernanza como la inspección de trabajo, los mecanismos de solución de controversias, los tribunales de trabajo, etc.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
6.1	¿Toman en consideración los convenios pertinentes ratificados por el país al momento de abordar cuestiones específicas nacionales o locales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.2	¿Promueven explícitamente el cumplimiento de las normas internacionales de trabajo como medio para lograr el trabajo decente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3	¿Apuntan específicamente a:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.1.	...promover la ratificación de las normas internacionales de trabajo pertinentes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.2.	...fortalecer la capacidad del país para aplicar eficazmente los convenios ratificados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.3.	...hacer el seguimiento de las observaciones y conclusiones de los órganos de control de la OIT y ayudar a solucionar los problemas detectados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.3.4.	...fomentar la toma de conciencia y la comprensión de las normas internacionales de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.4	¿Abordan las posibles compensaciones entre las normas internacionales de trabajo y otras variables económicas y sociales, tales como la posición competitiva del país en la economía mundial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

# Gobernanza y diálogo social

# D

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

El tripartismo en el ámbito laboral se refiere al diálogo social entre los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en su calidad de actores directos y centrales de la economía. Requiere organizaciones representativas y eficientes de empleadores y de trabajadores, es decir, los llamados interlocutores sociales de los gobiernos. Entre los organismos de las Naciones Unidas, la estructura tripartita de la OIT es única por cuanto reúne a representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores que participan por igual en la elaboración conjunta de normas, políticas y programas de trabajo. El tripartismo de la OIT le permite impartir el conocimiento del «mundo real» sobre empleo y trabajo y ha demostrado ser el medio más eficaz de gobernanza racional del mercado laboral cuyo propósito es lograr economías de mercado equitativas, productivas y competitivas. Las organizaciones de empleadores y trabajadores representativas y eficientes desempeñan junto con los gobiernos un papel central en definir la convergencia de las políticas públicas y los mecanismos del mercado necesaria para la creación de empleo y trabajo decente.

El derecho de los trabajadores y los empleadores a constituir las organizaciones que estimen conveniente y afiliarse libremente a ellas es parte esencial de una sociedad libre y abierta. La libertad sindical y de asociación es el derecho que permite garantizar la participación de los actores no estatales en la política económica y social. Este derecho va de la mano con el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El diálogo social se refiere a todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. La eficacia del diálogo social depende del respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y de asociación y de negociación colectiva; de organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social; de la voluntad política y el compromiso de todas las partes que intervienen en el diálogo social; de estructuras de gobernanza eficaces; y del acceso adecuado a la información pertinente y a los procesos acordados para la prevención y resolución de controversias en caso de que surjan.

Algunas veces, el diálogo social se refiere al diálogo en el que intervienen otras partes además de los interlocutores sociales tradicionales. Con frecuencia se invita a las

organizaciones no gubernamentales (ONG) y otros representantes de la sociedad civil (OSC) a participar en negociaciones y consultas junto con los interlocutores sociales tradicionales. Sin embargo, es muy importante señalar la diferencia fundamental entre las organizaciones de trabajadores y empleadores y las organizaciones no gubernamentales o de la sociedad civil, siendo la consideración principal el asunto de la representación y la obligación de rendir cuentas. Las organizaciones de trabajadores y empleadores libres e independientes derivan su legitimidad de los miembros que representan y por lo tanto pueden hablar en nombre de ellos con toda legitimidad. Por otra parte, las ONG y las OSC al no tener una base de miembros pueden abogar por una causa específica o apoyar a un grupo determinado pero no pueden arrogarse su representación ni tampoco tienen que responder ante el grupo.

Las organizaciones internacionales desempeñan un rol importante en la promoción del tripartismo y el diálogo social como base de la participación democrática y en ayudar a consolidar sus cimientos mediante el aumento del respeto por la libertad de asociación de los trabajadores y empleadores. Tienen además la responsabilidad de fomentar la buena gobernanza.

La «gobernanza» se refiere a las instituciones públicas o privadas, las estructuras de autoridad y los medios de colaboración que coordinan o controlan las actividades en el trabajo y en el mercado laboral. Los mecanismos de gobernanza pueden ser formales o informales e incluyen los contratos privados, las leyes y los reglamentos, los acuerdos colectivos, la administración del trabajo y las políticas activas del mercado del trabajo basadas en el diálogo social. Las investigaciones han confirmado que en muchos países el principal obstáculo para un mayor progreso económico y social es una gobernanza débil de las instituciones en los sectores público y privado. La corrupción es un problema común, por lo que es sumamente importante que las organizaciones internacionales apoyen activamente la lucha contra la corrupción en todos los ámbitos.

La calidad de las instituciones es específica a cada país, pero la poca atención que se presta al rol de las instituciones del mercado de trabajo es un rasgo común. Las organizaciones internacionales pueden apoyar el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo. Por otra parte, es vital que cada país mantenga un sistema de administración del trabajo viable y activo para la formulación y la aplicación de las políticas laborales nacionales. Asimismo, la recopilación de estadísticas del trabajo es fundamental para detectar las necesidades y formular la política laboral. Si bien la mayoría de países del mundo cuenta con administraciones del trabajo, muchas de ellas afrontan dificultades financieras y materiales.

La aplicación adecuada de la legislación laboral depende de una inspección del trabajo eficaz. Los inspectores del trabajo examinan cómo se aplican las normas laborales en el lugar

de trabajo y aconsejan a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera de mejorar la aplicación de la legislación nacional en cuestiones como la salud y la seguridad en el trabajo, el tiempo de trabajo, los salarios y el trabajo infantil. Además, los inspectores del trabajo señalan a las autoridades nacionales los vacíos y las deficiencias de la legislación nacional, y cumplen un papel importante en la garantía de que la legislación laboral se aplique de modo igualitario a todos los empleadores y trabajadores. Sin embargo, en muchos países el sistema de inspección laboral no cuenta con los fondos ni el personal suficientes y por consiguiente no puede hacer su trabajo, especialmente cuando los centros de trabajo son microempresas o pequeñas empresas en la economía informal o en los hogares.

Para encontrar más información y herramientas sírvase consultar:

<http://cebtoolkit.ilo.org/themes/governance-and-social-dialogue>

## D1. Promoción de una buena gobernanza: leyes e instituciones laborales

La buena gobernanza es una condición previa para alcanzar el progreso económico y social y para la aplicación de políticas, programas y actividades por parte del sistema internacional. El necesario estado de derecho, la lucha contra la corrupción y las malas prácticas y el fortalecimiento del sistema de salvaguardias y equilibrio de poderes tanto dentro de los países como en el ámbito del sistema multilateral son algunos de los factores importantes que determinan el éxito de las políticas, los programas y las actividades.

En los últimos años, muchos países en desarrollo han buscado la asistencia internacional para revisar y reformar la legislación laboral. Por lo menos hay dos razones subyacentes. La primera es armonizar la legislación nacional con los convenios ratificados, en particular para dar vigencia a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. La segunda es flexibilizar los reglamentos para bajar los costos de los empleadores en cuanto a la contratación y despido o la introducción de nuevos acuerdos laborales como el trabajo temporal, a tiempo parcial o bajo contrato. Los empleadores tienen la evidente necesidad de poder responder rápidamente a las presiones del mercado, por lo que la protección excesiva o inconveniente del empleo limitaría su capacidad de hacerlo. Sin embargo, el desafío consiste en encontrar el equilibrio entre la necesidad de los empleadores de tener flexibilidad y la preocupación de los trabajadores respecto a la seguridad. Este equilibrio depende no solamente de la legislación laboral sino también de las estructuras de gobernanza y las instituciones del mercado de trabajo. Las organizaciones internacionales pertinentes pueden instruir y asesorar sobre la «flexibilidad», que implica una mayor dependencia de la negociación colectiva y el diálogo social, con el respaldo de sistemas eficaces de apoyo de ingresos durante el desempleo y políticas activas del mercado de trabajo, con lo que se reduce la necesidad de extensas disposiciones legales sobre la protección del empleo.

Además de la reforma de la legislación laboral, muchos países buscan la asistencia internacional con el fin de fortalecer las administraciones de trabajo. Las organizaciones internacionales pertinentes pueden ayudar a las instituciones públicas a afianzar las inspecciones de trabajo, los tribunales de trabajo y los servicios de asesoramiento, conciliación y arbitraje. El apoyo al empleo, la capacitación y el equipamiento de una inspectoría laboral adecuada ayudaría a promover la aplicación efectiva e imparcial de la legislación laboral y ampliar la cobertura a los trabajadores más vulnerables de la economía informal y la agricultura. Asimismo, es preciso realizar la recopilación periódica de estadísticas de trabajo desagregadas por sexo y también por zonas rurales y urbanas.

Los organismos internacionales también pueden cumplir un rol importante mejorando las nociones jurídicas básicas de la población mediante la información y la promoción, dirigidas sobre todo a las personas excluidas socialmente, como los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y las minorías étnicas. Las personas a quienes se dirige la ley deben conocerla, saber cuáles son sus derechos y cómo exigirlos, además de interponer recursos en caso de que estos sean vulnerados.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
1.1	¿Prestan asesoramiento sobre políticas en materia de leyes y reglamentos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	¿Utilizan o se refieren específicamente a los convenios y recomendaciones de la OIT o a su <i>Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento</i> ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	¿Toman en cuenta las repercusiones de la legislación laboral, especialmente en lo que se refiere al mandato del organismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	¿Abordan directa o indirectamente las siguientes esferas de las leyes y reglamentos laborales:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.1.	libertad sindical y de asociación (por ejemplo, para establecer sindicatos o asociaciones de empleadores)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.2.	negociación colectiva (por ejemplo, para fijar salarios)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.3.	relación de trabajo (por ejemplo, el tipo de contrato de empleo o de servicios)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.4.	resolución de conflictos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.5.	trabajo infantil (cualquiera de sus formas)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.6.	trabajadores con VIH/SIDA u otras enfermedades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.7.	horas de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.8.	trabajadores con responsabilidades familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.9.	fijación de salarios?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.10.	seguridad y salud en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.11.	no discriminación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4.12.	igualdad de género?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	¿Brindan asesoramiento o información sobre cuestiones de «flexiguridad»?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	¿Apuntan a reforzar la aplicación de las leyes y reglamentos laborales en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	¿Desarrollan o consolidan los sistemas de inspección laboral en el país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	¿Desarrollan o consolidan los tribunales de trabajo o los órganos de resolución de conflictos laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.9	¿Promueven la aplicación de las leyes y los reglamentos laborales en el ámbito de la economía informal y la agricultura?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.10	¿Promueven el conocimiento de las nociones jurídicas básicas entre los trabajadores, por ejemplo, mediante programas de formación u otras actividades con el fin de mejorar su conocimiento de la legislación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.11	¿Tienen alguna actividad específica destinada a luchar contra la corrupción?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

## D2. Fortalecimiento y participación de los interlocutores sociales y promoción del diálogo social

Las mejores soluciones surgen del diálogo social en todas sus formas y niveles, desde la cooperación y las consultas tripartitas a escala nacional hasta la negociación colectiva a nivel de las fábricas. Mediante el diálogo, los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores fortalecen la gobernanza democrática y ayudan a construir instituciones del mercado laboral sólidas que contribuyen a la estabilidad social y económica y la paz duraderas. El diálogo representa oportunidad y esperanza, pero también aporta soluciones equilibradas y bien fundamentadas, sostenibilidad y responsabilización. Las decisiones que se toman a través del diálogo demuestran ser mucho más estables y tener mayor alcance. Esto se aplica especialmente en el mundo del trabajo, por cuanto el hecho de considerar y reflejar diferentes intereses da lugar a unas relaciones de trabajo más armoniosas. La ampliación del diálogo social para incluir a los sectores débiles y no organizados de la economía es un gran desafío para los países en desarrollo.

El diálogo social es una herramienta poderosa, pero no se le puede dar por descontado. Necesita la participación democrática de interlocutores que tengan la capacidad de intervenir en el proceso con eficacia y responsabilidad, y la fuerza y flexibilidad para adaptarse a las circunstancias contemporáneas y aprovechar las nuevas oportunidades. Sin embargo, en muchos países, el problema radica en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores suelen tener una capacidad débil que les impide participar eficazmente en la gobernanza y ofrecer servicios importantes a sus miembros actuales o potenciales. Con frecuencia, los ministerios de trabajo también quedan al margen de las decisiones en materia de políticas claves y presupuestos.

El papel del Estado es crucial, pero los organismos internacionales también tienen un rol en cuanto a facilitar y fomentar todas las formas de diálogo social y fortalecer la capacidad de los trabajadores, los empleadores y los organismos del gobierno para participar democráticamente en él.

El marco nacional de desarrollo o programación; o las políticas, programas y actividades de su organismo:		SÍ	NO
2.1	¿Promueven los mecanismos de diálogo social con algún grupo de mandantes con el fin de definir, consultar o decidir políticas, programas y actividades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2	¿Utilizan los mecanismos de diálogo social al formular el marco nacional de desarrollo o el programa de un determinado organismo en el ámbito nacional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3	¿Amplían los mecanismos de diálogo más allá del círculo de mandantes naturales de un determinado organismo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4	En la formulación del marco nacional de desarrollo o programación:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4.1.	¿Consultan con las organizaciones de empleadores y las incluyen en el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4.2.	¿Consultan con las organizaciones de trabajadores y las incluyen en el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.4.3.	¿Consultan con otras organizaciones representativas y las incluyen en el proceso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5	¿Disponen de órganos consultivos que incluyan a representantes de:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.1.	...el ministerio de trabajo y empleo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.2.	...las organizaciones de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.3.	...las organizaciones de empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5.4.	...otras organizaciones gubernamentales o no gubernamentales? (sírvase nombrarlas)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6	¿Hacen alguna distinción entre el diálogo con las organizaciones de trabajadores y empleadores y el diálogo con las organizaciones de la sociedad civil?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.7	¿Toman en consideración los acuerdos colectivos existentes entre trabajadores y empleadores cuando realizan actividades en un sector o campo específico de la actividad económica del país?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.8	¿Realizan actividades, por ejemplo, programas de capacitación, destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de empleadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.9	¿Realizan actividades, por ejemplo, programas de capacitación, destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.10	¿Realizan actividades, por ejemplo, programas de capacitación, destinadas a fortalecer la capacidad del ministerio de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Herramientas prácticas

- Manuales
- Guías
- Directrices
- Convenciones y Recomendaciones
- Códigos de práctica
- Materiales de capacitación
- Materiales de promoción

### Herramientas basadas en conocimientos

- Compendios de políticas
- Investigaciones
- Datos y estadísticas
- Informes de evaluación
- Redes de intercambio de información

### Buenas prácticas

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

