

Programas de la OIT

El objetivo principal de la OIT es contribuir al logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes, un objetivo consagrado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

Para apoyar a los Estados Miembros y los interlocutores sociales en la consecución de sus objetivos, la OIT ejecuta el Programa de Trabajo Decente, que consta de cuatro áreas interrelacionadas: respeto de los derechos fundamentales en el trabajo y las normas internacionales del trabajo, promoción del empleo, protección social y diálogo social.

Los principales marcos de política de la OIT, como el Programa Global del Empleo (2003), la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), y el Pacto Mundial para el Empleo (2009), expresan la importancia crucial del empleo y la interrelación entre los cuatro objetivos estratégicos. En la Resolución y las Conclusiones de la discusión general de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010 sobre el objetivo estratégico del empleo (junio de 2010) se subrayó que cada vez más se considera la naturaleza inseparable, interrelacionada y de apoyo mutuo de los cuatro objetivos estratégicos como *“el marco de un nuevo paradigma de desarrollo social y económico caracterizado por el crecimiento con equidad, basado en el empleo e impulsado por los ingresos”*. El Convenio sobre la Política del Empleo, 1964 (núm. 122) proporciona el principal marco normativo para las políticas de empleo, y también se reiteran *“las relaciones existentes entre los objetivos del empleo y los demás objetivos económicos y sociales”*.

El empleo también tiene un papel destacado en el programa político internacional. Los líderes del G20 han reconocido la función de las políticas de empleo a la hora de abordar tanto la dimensión humana como la dimensión económica de la crisis financiera y económica. El Consenso de Seúl sobre el Desarrollo sobre Crecimiento Compartido, hecho público en la reunión del G20 de noviembre de 2010, representa un gran paso hacia marcos macroeconómicos favorables al empleo.

La labor de la OIT relativa al empleo es amplia y abarca un gran abanico de temas, y seis vías de acción como mínimo (asesoramiento en políticas; investigación; cooperación técnica; desarrollo de la capacidad de los mandantes; y colaboración amplia y reforzada).

Con objeto de comunicar mejor a los mandantes de la OIT y al público en general las características propias de los programas técnicos, sin dejar de ofrecer una visión general, en este dossier se incluye un breve perfil de cada uno de los principales programas de la OIT en materia de empleo. Se trata de los siguientes:

1. Políticas de empleo
2. Empresas sostenibles
3. Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad
4. Políticas e instituciones del mercado de trabajo
5. Servicios de empleo
6. Análisis de los mercados económicos y laborales
7. Información y tendencias del mercado de trabajo
8. Inversiones intensivas en empleo
9. Finanza solidaria
10. Economía informal
11. Comercio y empleo
12. Política industrial para la transformación productiva
13. Empleos verdes
14. Empleo rural y trabajo decente
15. Empleo juvenil
16. Género y empleo
17. Personas con discapacidad
18. Respuesta a conflictos y desastres

Estas áreas programáticas interactúan entre sí; y en la esfera de las operaciones, se combinan en enfoques integrados adecuados a las circunstancias y prioridades de cada país, en sus Políticas Nacionales de Empleo y Programas de Trabajo Decente por País.

La descripción de cada programa es breve; se presenta una sinopsis de los principales desafíos y el carácter y origen del mandato de la OIT en la materia, los principales componentes del programa, y una lista de herramientas y material clave.

Las versiones electrónicas de las publicaciones de estos programas están disponibles en: <http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang-es/index.htm>. Para más información sobre cada programa, se puede consultar el sitio web del Sector de Empleo (<http://www.ilo.org/employment/lang-es/index.htm>) o bien seguir los enlaces específicos a los que remite cada perfil.



José Manuel Salazar-Xirinachs
Director Ejecutivo, Sector de Empleo

Contáctenos
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: edempmsu@ilo.org
[www.ilo.org/employment/
lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/employment/lang-es/index.htm)

Políticas de empleo

El desafío

Un mundo en donde casi 200 millones de personas son desocupadas y el 40 por ciento de la fuerza de trabajo y las familias que de ella dependen viven con menos de 2 dólares de los EE.UU. diarios plantea un gran desafío. El empleo productivo se ha estancado, e incluso en los países con un crecimiento económico constante, la creación de empleo no ha logrado mantener el ritmo, especialmente para los jóvenes y las personas que recién ingresan al mercado de trabajo. Preocupa, además, la calidad de los nuevos puestos de trabajo, ya que muchos son precarios e informales, y reportan un salario demasiado bajo. En los próximos 10 años, se necesitarán 600 millones de puestos de trabajo para absorber a quienes recién se incorporan al mercado de trabajo, 40 millones de personas al año, y para reducir el volumen acumulado de desempleados. Desde los años ochenta, y durante tres décadas, el empleo no fue considerado como un componente central de los planes de desarrollo o de las políticas económicas nacionales. La mayoría de las estrategias nacionales hacían hincapié en las exportaciones, y en la industrialización basada en la inversión extranjera directa (IED); mientras que los Programas de ajuste estructural promovidos por las instituciones de Bretton Woods buscaban la estabilidad macroeconómica, el control del gasto público, la baja inflación, la desregulación de las finanzas, y la flexibilidad del mercado de trabajo. Los formuladores de políticas consideraban que la creación de empleo era un resultado genuino del crecimiento económico impulsado por el sector privado. Sin embargo, cada vez se hacía más patente que el crecimiento por sí solo no era una condición suficiente para crear empleo decente y productivo, demostrándose así que los patrones de crecimiento y las políticas económicas sí eran importantes. En el último decenio, en los países en desarrollo se han creado nuevos marcos nacionales de política en forma de Estrategias de lucha contra la pobreza en los países menos desarrollados, ya sea en forma de planes y estrategias de desarrollo, en las economías emergentes. Cada vez más, estos marcos de política incluyen objetivos y actividades intencionales para aumentar la productividad y el empleo y para asignar recursos. La crisis económica y financiera mundial ha agravado y revelado los déficits de empleo subyacentes, y ha puesto de manifiesto la necesidad de nivelar los desequilibrios estructurales, tal como se reconoce en el nuevo “Marco para un crecimiento fuerte, sostenible y equilibrado”, adoptado por el G20, y en el Pacto Mundial para el

Empleo, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) en 2009. En la discusión de la CIT de 2010 sobre el empleo se convino en replantear los marcos de política macroeconómica, para dar cabida a un crecimiento y unas políticas macroeconómicas más orientadas al empleo. Ahora se hace hincapié en la necesidad de un crecimiento más incluyente y con un alto coeficiente de empleo, y de una globalización equitativa. La consecución de los objetivos de empleo sigue tropezando con importantes problemas: la coherencia entre las políticas en toda una gama de políticas económicas, financieras, sociales y del mercado de trabajo, y la coordinación de las políticas entre los principales actores. Para resolverlos con éxito, los países han de aplicar estrategias económicas, incluidas políticas macroeconómicas y sectoriales destinadas explícitamente al empleo, y establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación eficiente para medir la eficacia de las políticas y dar margen a modificaciones.

La respuesta de la OIT

El objetivo del empleo pleno y productivo ya se enunciaba en la Constitución de la OIT y la Declaración de Filadelfia de 1944; posteriormente, fue tratado en mayor profundidad en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Además, toda la labor de la OIT en materia de empleo responde al mandato vigente del Programa Global de Empleo (2003), la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008) y las Conclusiones de la discusión recurrente sobre el empleo. Muchos países buscan el apoyo de la OIT para formular, poner en marcha o examinar políticas de empleo nacionales; fortalecer los vínculos de éstas con los planes y las estrategias de desarrollo nacionales; y promover el diálogo social en las opciones y prioridades en materia de políticas. Las políticas de empleo nacionales buscan relacionar explícitamente las estrategias económicas y de crecimiento con la creación de empleo, diagnosticando los retos y las oportunidades a la hora de generar trabajo productivo. La OIT ayuda a los países a examinar, formular y ejecutar estas políticas desde la óptica abarcadora del Programa Global de Empleo, capaz de adaptarse a distintos contextos específicos. Ello se realiza mediante un equipo mundial de especialistas en empleo, que trabajan en colaboración con los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Se definen las tendencias del empleo, así como las oportunidades y limitaciones en relación con la creación de empleo de

calidad en el país; los datos se utilizan como base para negociar y establecer prioridades para las respuestas de política; posteriormente se reflejan en la política nacional de empleo. Este proceso brinda la oportunidad de promover la coherencia entre los distintos ministerios del gobierno, fomentar el diálogo tripartito (entre gobiernos, empleadores y trabajadores) y dar un impulso y propiciar el consenso sobre la mejor manera de alcanzar resultados positivos en materia de empleo en un contexto dado. Generalmente, las políticas de empleo realizan recomendaciones sobre objetivos acordados a nivel sectorial o nacional y el modo de alcanzarlos; el análisis del marco macroeconómico; los ajustes a las políticas e instituciones del mercado de trabajo, los sectores de crecimiento y las estrategias de inversión sectorial (el aspecto del trabajo relacionado con la demanda); el desarrollo de las empresas, incluidas las pequeñas y medianas empresas; y las cuestiones relativas al desarrollo de los recursos humanos (el aspecto del trabajo relacionado con la oferta), mejorando la calidad del empleo y promoviendo normas y reglas internacionales. Tras la Gran Recesión de 2008-2009, dicho asesoramiento resulta crucial para lograr la recuperación del empleo y proteger a los más vulnerables, dando cumplimiento así al Pacto Mundial para el Empleo. La OIT realiza un seguimiento de su labor en materia de políticas nacionales de empleo, estudiando en qué medida los temas relativos al empleo se incluyen en los planes nacionales de desarrollo; para ello, utiliza un sistema de base de datos que le permite realizar una vigilancia rápida y global, y acceder a información específica sobre distintos países. La investigación orientada a la formulación de políticas profundiza en el análisis y la comprensión de las políticas que funcionan mejor para generar empleo productivo y trabajo decente en países con distinto grado de desarrollo; además, permite evaluar ejemplos de buenas prácticas provenientes de diversos países. Se hace gran hincapié en el aumento de la capacidad de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en el ámbito nacional y a través del curso sobre Políticas de Empleo, del Centro Internacional de Formación de la OIT de Turín, Italia.

La labor de la OIT se centra en las siguientes prioridades:

- lograr que el empleo sea un tema central de las estrategias nacionales económicas y de desarrollo, a través de la prestación de servicios de asesoramiento técnico para el examen y la formulación de políticas nacionales de empleo y el seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo;
- ubicar a las consultas tripartitas, el desarrollo de la capacidad y la validación en el centro de la formulación y el examen de las políticas de empleo;
- seguir participando en instancias de examen y debates sobre paradigmas de desarrollo a nivel mundial, a través de esfuerzos de investigación revitalizados;
- examinar y renovar herramientas y metodologías de diagnóstico para el establecimiento de objetivos de empleo y el seguimiento de sus repercusiones;
- especialmente después de la crisis, apoyar a los países a acelerar la recuperación y la creación de empleo, según las directrices incluidas en el Pacto Mundial para el Empleo.

Herramientas y material clave

Además de las normas de la OIT mencionadas anteriormente:

Recomendación complementaria, 1964 (núm. 122).

International Labour Office (ILO). 2005. *Decent work and Poverty Reduction Strategies (PRS): A reference manual for ILO staff and constituents* (Geneva).

—. 2006. *Puesta en práctica del Programa Global de Empleo: Estrategias de empleo en apoyo al trabajo decente Documento de «visión»* (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_140849.pdf

—. 2009a. *Proteger a las personas y promover el empleo: De las respuestas ante la crisis, a la recuperación y el crecimiento sostenible. Comunicación del Director General de la OIT presentada a los líderes del G-20 en la Cumbre de Pittsburgh, 24-25 de septiembre de 2009* (Ginebra).

http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/protecting_people_promoting_jobs.pdf

—. 2009b. *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el conjunto completo de indicadores de trabajo decente* (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_110513.pdf

—. 2010a. *Acelerar una recuperación con altas cotas de empleo en los países del G20 a partir de la experiencia adquirida*, Informe de la OIT para la Reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20, abril de 2010 (Ginebra). http://www.ilo.org/public/libdoc/jobcrisis/download/g20_report_accelerating_es.pdf

—. 2010b. *Informe de la comisión para la discusión recurrente sobre el empleo, Conferencia Internacional del Trabajo, 99a reunión, 2010* (Ginebra).

http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/99thSession/pr/WCMS_144683/lang--es/index.htm

—. 2011. *Social partners and their engagement in National Development Plans – Lessons learnt from a decade of implementation of Poverty Reduction Strategies* (Geneva).

—. De próxima aparición. *Guide for the formulation of National Employment Policies* (Ginebra).



Azita Berar Awad
Directora, Departamento de Política de Empleo

Contáctenos
Departamento de Política de Empleo
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: emp_policy@ilo.org
www.ilo.org/emppolicy/lang--es/index.htm

Empresas sostenibles

El desafío

Las múltiples crisis que han venido afectando al mundo en el último decenio han tornado más acuciante la urgencia de conciliar las necesidades en materia de crecimiento económico, de justicia social y de protección del medio ambiente. Entre los importantes desafíos que plantea la búsqueda del desarrollo sostenible cabe mencionar los siguientes:

- crear suficientes puestos de trabajo de calidad para los más de 400 millones de personas que se incorporarán al mercado de trabajo en busca de empleo en el decenio próximo;
- ayudar a superar la pobreza a cientos de millones de pobres que trabajan;
- mantener la cohesión social y superar las profundas desigualdades respecto de las oportunidades y los ingresos en los países y entre unos países y otros;
- acelerar la transición a economías con una baja emisión de carbono y ambientalmente sostenibles.

Las empresas desempeñan un papel crucial en la búsqueda de la sostenibilidad, pues son fuente principal de crecimiento, creación de riqueza, empleo y trabajo decente. Las empresas sostenibles que generan suficientes puestos de trabajo dignos son productivas, competitivas, y contribuyen a la inclusión social; además, al producir de modo ambientalmente sostenible, se avanza mucho hacia el desarrollo sostenible más amplio.

Al mismo tiempo, las empresas afrontan muchas dificultades para poder operar en un entorno de regulación y legislación que puede favorecer o puede frenar su desarrollo. Además, son diferentes por lo que respecta a sus características, sus dimensiones y su ámbito. Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) representan alrededor de dos tercios de todo el empleo en los países industrializados, y una proporción aún mayor en los países en desarrollo. Han sido la fuente principal de nuevos puestos de trabajo en los últimos decenios, sin embargo, con frecuencia, la productividad es baja, y la calidad del empleo, mala. Las cooperativas constituyen una importante forma comercial de propiedad privada; emplean a alrededor de 100 millones de trabajadores, y cuentan con 800 millones de miembros en todo el mundo. Las empresas multinacionales, por su parte, han desempeñado un papel clave en la expansión

del comercio mundial, y han contribuido a forjar unas oportunidades y un crecimiento económicos sin precedentes. No obstante, la globalización también aumentó las tensiones por la agudización de las desigualdades. Las empresas de todo tamaño afrontan el desafío de ser rentables, adoptando al mismo tiempo prácticas socialmente responsables y ambientalmente sostenibles, en un mundo cada vez más globalizado.

La respuesta de la OIT

Toda la labor de la OIT en materia de empleo responde al mandato vigente del Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). Con objeto de ayudar a las empresas a materializar todo su potencial, la Conferencia Internacional del Trabajo de 2007 ideó el concepto de empresas sostenibles. Las Conclusiones adoptadas complementan y vinculan instrumentos detallados anteriores que rigen la labor de la OIT en materia de PYMES, cooperativas y empresas multinacionales.



La asistencia de la OIT a los países miembros y los mandantes en relación con la puesta en práctica del concepto de empresa sostenible se rige por un marco estratégico para la creación de trabajo decente en empresas sostenibles de todo tipo y tamaño, desde las microempresas y las pequeñas empresas, hasta las grandes empresas y las empresas multinacionales, así como las empresas cooperativas y de la economía solidaria.

La estrategia se basa en tres pilares interrelacionados que se apoyan mutuamente:

- **Pilar 1: la creación de un entorno propicio a las empresas sostenibles y el empleo.** Se ayuda a los países miembros a evaluar y, cuando procede, a adaptar políticas, leyes y normativas. Se trata de alentar las inversiones y el espíritu empresarial, armonizando las necesidades y los intereses de la empresa – tanto de los trabajadores como de los empleadores– con las aspiraciones más amplias de la sociedad.
- **Pilar 2: el espíritu empresarial y la creación de empresas.** Se centra en la función del empresario y en la creación de empresas que generen más y mejores puestos de trabajo, en especial para las mujeres y los jóvenes. Se ayuda a los Estados Miembros y los interlocutores sociales para que estimulen el espíritu empresarial; para ello, se facilitan herramientas y programas de desarrollo de la iniciativa empresarial; servicios encaminados al desarrollo de la empresa; acceso a la información, la tecnología y la financiación; y se vincula a las empresas con el desarrollo local y las cadenas de valor añadido.
- **Pilar 3: lugares de trabajo sostenibles y sujetos al principio de responsabilidad.** Se centra en las condiciones de trabajo y la calidad del entorno laboral. Supone la promoción de diversos elementos, a saber, diálogo social y negociación colectiva; desarrollo de los recursos humanos; medidas para aumentar la productividad, mejorar la racionalización de la energía y el material, y para reducir las repercusiones sobre el medio ambiente; salarios y distribución de las ganancias; y prácticas vinculadas con la responsabilidad social de la empresa, la gobernanza de las empresas y el comercio responsable.

El mandato de la OIT sobre la promoción de empresas sostenibles forma parte de su misión más amplia de promover el trabajo decente para todos. Para la OIT, hablar de desarrollo empresarial no es sólo hablar de fomentar el espíritu empresarial, sino fundamentalmente de crear empleo decente.



Herramientas y material clave

OIT. Entre los instrumentos que rigen la labor de la Oficina cabe mencionar los siguientes:

- 1977. Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (Declaración MNE). Este instrumento se actualiza de manera periódica, 4a edición revisada (2006).
- 1998. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- 1998. Recomendación sobre la creación de empleos en las pequeñas y medianas empresas, 1998 (núm. 189).
- 2002. Recomendación sobre la promoción de las cooperativas, 2002 (núm. 193).
- 2007. Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles, Conferencia Internacional del Trabajo.

Buckley, G; Salazar-Xirinachs, J.-M.; Henriques, M. 2009. *The promotion of sustainable enterprises* (Geneva, ILO).

International Labour Office (ILO). 2010. *The Sustainable Enterprises Programme: Promoting job creation through the development of sustainable enterprises. Strategic framework* (Geneva, ILO).

Guía de recursos sobre responsabilidad social de la empresa, véase: <http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/csr.htm>

Una descripción de los productos principales ofrecidos por el Programa de empresas sostenibles está disponible en:

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

Asistencia para las empresas sobre normas internacionales del trabajo, véase:

<http://www.ilo.org/empent/units/multinational-enterprises/lang--es/index.htm>

Se puede obtener información sobre cursos de formación sobre desarrollo empresarial en el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia, véase: http://www.itcilo.org/es/expertise-services/desarrollo-empresarial-1/desarrollo_empresarial/view?set_language=es



Peter Poschen
Director, Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa

Contáctenos
Departamento de Creación de Empleo y Desarrollo de la Empresa
Sector de Empleo
Oficina Internacional de Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empent@ilo.org
www.ilo.org/empent/lang--es/index.htm

Conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad

El desafío

Todos los países en cualquier nivel de desarrollo estiman que un nivel adecuado de educación y calificaciones aumenta la capacidad para innovar y adoptar nuevas tecnologías. Es el factor que determina la diferencia entre el crecimiento incluyente y el crecimiento que deja fuera a amplias franjas de la sociedad. Una sociedad que ha recibido una formación adecuada y que puede seguir aprendiendo, impulsa la confianza de los inversores y, por añadidura, el crecimiento del empleo.

En los países de bajos ingresos, la escasez de trabajadores con la educación necesaria y calificaciones probadas limita el crecimiento de la economía formal productiva. En muchos países de ingresos medios, el elevado crecimiento y la elevada productividad de algunos sectores se entremezcla con la baja productividad y la persistente pobreza de la economía informal más amplia. Una mejor educación y capacitación de los jóvenes, los trabajadores y los empresarios puede acelerar la transición hacia la economía formal, sin embargo, sólo como parte de las políticas de crecimiento macroeconómico centradas en el empleo, y de un entorno propicio para el crecimiento de la empresa.

En muchos países de la OCDE, países de Europa oriental y de la Comunidad de Estados Independientes, la combinación de las tendencias demográficas y la mayor competencia agravan el riesgo de empeorar la escasez de calificaciones y talento, y la falta de correspondencia entre ellos. Alentar el aprendizaje permanente y mejorar las políticas de migración laboral son dos de los problemas que afrontan las sociedades que envejecen. La población menos calificada suele quedar al margen de las ventajas que puede aportar la globalización.

La discriminación basada en el sexo, la etnia, el aislamiento rural o la edad limita el acceso a la educación, a la formación y a los servicios de empleo que preparan a los jóvenes para incorporarse al mercado de trabajo.

La respuesta de la OIT

La Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008) y el Pacto Mundial para el Empleo (2009) ponen de manifiesto la importancia del desarrollo de las calificaciones para aumentar la productividad, la empleabilidad y la inclusión social. La Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) ofrece orientación sobre el contenido de políticas y sistemas eficaces referentes a las competencias. En las conclusiones sobre las calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo, adoptadas por la 97.ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2008 se establece una estrategia para el desarrollo de las calificaciones (ver recuadro). La Oficina tomó este marco convenido como referente para formular la estrategia de formación en apoyo a la innovación y el crecimiento, que de 2009 le solicitaron los líderes del G20.

Los países que han logrado vincular las calificaciones a la productividad, el empleo y el desarrollo se plantearon tres objetivos principales, a saber:

- equiparar el suministro y la demanda vigente de calificaciones;
- ayudar a los trabajadores y las empresas a adaptarse al cambio, y
- prever y aportar las calificaciones necesarias para el futuro, para sostener un proceso de desarrollo dinámico.

Esto fue posible gracias a la coordinación de las políticas: los ministerios de trabajo, de educación y demás ministerios, los interlocutores sociales, los proveedores de formación, y los servicios de empleo trabajaron de consuno para adelantarse a las necesidades de empleo y de competencias, y orientar la formación en ese sentido. Sus inversiones en educación y formación alimentaron los avances tecnológicos y la diversificación económica que, a su vez, promovieron el crecimiento de la productividad y el empleo.

El Programa de la OIT sobre Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad se rige por este enfoque holístico:

La investigación y la gestión de los conocimientos se centran en el intercambio de información sobre prácticas óptimas respecto de las competencias que determinan la empleabilidad, y en explicar por qué ciertos planteamientos de las políticas resultan po-

sitivos. Entre las metas actuales de la investigación cabe citar las siguientes:

- idear métodos costo eficaces e instituciones sostenibles, para la determinación temprana de las calificaciones necesarias: vincular la provisión de calificaciones con los sectores con potencial de crecimiento, haciendo hincapié en los sistemas de información sobre el mercado de trabajo y el diálogo social en la aplicación de nuevas herramientas para la recuperación posterior a la crisis, en la transición a una economía con menos emisiones de carbono, y crecimiento del empleo mediante la diversificación económica y el comercio;
- vincular las calificaciones, la productividad y las condiciones de trabajo, a fin de mejorar los resultados de la formación profesional de trabajadores jóvenes;
- promover la capacitación y la mejora de las calificaciones a través del diálogo social y la negociación colectiva, y
- ampliar la gama de planteamientos para reconocer el aprendizaje previo, promover las calificaciones fundamentales y el aprendizaje permanente, y adecuar la oferta de capacitación a las necesidades de los trabajadores y los empleadores.

La OIT trabaja con la OCDE, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y los bancos de desarrollo, a fin de reunir los conocimientos y la experiencia en torno a la vinculación entre las calificaciones y el empleo, para poder ofrecer una gama más amplia de experiencias a los responsables de formular las políticas, a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, al sector privado y a las instituciones académicas.

Cooperación técnica: los proyectos piloto aplican las conclusiones y las lecciones extraídas de la investigación, teniendo en cuenta la situación específica de cada país, y crean una plataforma de aprendizaje para las partes interesadas. Cabe señalar las actividades en curso siguientes:

- apoyo a las iniciativas nacionales y regionales de reforma en materia de calificaciones (por ejemplo, en Bangladesh, el Caribe, América Central, Malawi y Viet Nam);
- impulso a la formación de base comunitaria, a través del Programa de formación para fomentar la economía rural en países de África y Asia, en particular, en favor de los jóvenes y las mujeres (Benín, Burkina Faso, Filipinas, Liberia, Nepal, Sri Lanka, Zimbabue);
- mejora de la calidad de la formación de aprendices en países de África, a fin de que en el marco de este sistema, que a menudo es la mejor posibilidad que tienen los jóvenes para adquirir calificaciones, se imparta una capacitación de mayor calidad, se propicien condiciones de trabajo más seguras, y se ofrezca una gama más amplia de opciones laborales a las jóvenes;
- restablecer los sistemas de capacitación, como parte de las estrategias de reconstrucción posteriores a una crisis (Iraq, sur del Líbano, Sudán).

Se presta especial atención a varios aspectos, entre ellos: erradicar los obstáculos que encuentran las **trabajadoras** a la hora de acceder a una formación que dé lugar a mejores oportunidades de empleo; ampliar las oportunidades de formación de las personas con discapacidad y de quienes viven en **comunidades rurales remotas**; y combinar, en las intervenciones destinadas a los **jóvenes**, las calificaciones fundamentales, la formación, la experiencia laboral, los servicios de empleo y la iniciativa empresarial.

Herramientas y material clave

Además de las normas de la OIT mencionadas antes, el material siguiente:

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2010. *Una fuerza de trabajo capacitada para un crecimiento sólido, sostenible y equilibrado* (Ginebra, OIT).

—. 2011. *Competencias profesionales para empleos verdes. Una mirada a la situación mundial* (Ginebra).

—. 2012a. *Introductory guide to upgrade informal apprenticeship*. Reseña de política (Ginebra).

—. 2012b. *Preliminary assessment of training and retraining programmes implemented in response to the Great Recession* (Ginebra).

En las Conclusiones de la CIT de 2008 sobre **Calificaciones para la mejora de la productividad, el crecimiento del empleo y el desarrollo y la Estrategia de Formación del G20, preparada por la OIT** se pide la adopción de un enfoque holístico del desarrollo de las competencias; para ello, se recomienda:

- incorporar el desarrollo de las competencias en estrategias de desarrollo local;
- utilizar el desarrollo de calificaciones para aprovechar las oportunidades y mitigar los efectos nocivos de los motores de cambio global tales como la tecnología, el comercio y el cambio climático;
- crear senderos de educación sin fisuras, que conecten entre sí la enseñanza básica, la capacitación vocacional, la entrada en el mercado de trabajo y el aprendizaje a lo largo de la vida; y que permitan una comunicación mejorada entre los empleadores y los proveedores de formación;
- facilitar el acceso a la educación y la formación de calidad y adecuada al mercado de trabajo, en especial, a las personas en situación desfavorecida en la sociedad y promover las estrategias empresariales que utilizan calificaciones de mayor nivel y promueven formación continua.



Christine Evans-Klock
Directora, Departamento de
Conocimientos Teóricos y Prácticos y
Empleabilidad

Contáctenos
Departamento de Conocimientos
Teóricos y Prácticos
y Empleabilidad
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empskills@ilo.org
[www.ilo.org/skills/lang--es/
index.htm](http://www.ilo.org/skills/lang--es/index.htm)

Políticas e instituciones del mercado de trabajo

ESPAÑOL

El desafío

La crisis financiera mundial ha hecho más patente la importancia de intervenir en el mercado de trabajo para proteger a los trabajadores y promover mejores resultados en materia de empleo. Tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) han demostrado ser exitosas a la hora de revertir los despidos (por ejemplo, a través de la conservación del empleo), aumentar la empleabilidad (formación) y crear oportunidades de trabajo (subvenciones al empleo o a los salarios). Un gran número de tales intervenciones se planifican y se ponen en marcha a través de los servicios públicos de empleo. Las intervenciones de apoyo a los ingresos también son esenciales para contrarrestar la pérdida del salario y prevenir la pobreza. Si bien tales medidas tradicionalmente se ponen en marcha en los países más ricos (de la OCDE) a través de los sistemas de prestaciones de desempleo (denominadas políticas pasivas del mercado de trabajo), en países más pobres también se han introducido o expandido otros sistemas, aunque estos programas sólo cubren una pequeña parte de la población.

También se pueden proteger los derechos de los trabajadores por medio de las instituciones del mercado laboral, por ejemplo, las entidades encargadas de la fijación de los salarios; la legislación sobre la protección del empleo; las prestaciones sociales obligatorias o los salarios mínimos; así como el cumplimiento de la ley.

¿Cómo se han ajustado los mercados de trabajo a las perturbaciones económicas? Y ¿hasta qué punto la combinación de políticas y de medios institucionales ha sido capaz de permitir un ajuste equitativo? El debate acerca de los efectos económicos de las reglamentaciones, las políticas y las instituciones del mercado de trabajo se viene dando desde hace dos décadas, y sigue suscitando polémica y divisiones. Una de las enseñanzas extraídas de la crisis financiera de Asia Oriental de los años noventa es que la falta de instituciones y programas, en particular, de sistemas establecidos de seguridad social, supuso una traba para la respuesta de estos países a las consecuencias de la crisis en sus mercados laborales y, por ende, en el bienestar de los hogares.

Los países en desarrollo se encuentran con problemas a la hora de desarrollar políticas e instituciones del mercado laboral que funcionen correctamente; entre ellos, la falta de espacio fiscal y una capacidad administrativa/institucional inadecuada. Además, el diálogo social no suele tener mucho peso, el sector formal tiende a estar subdesarrollado y las reglamentaciones laborales no se aplican adecuadamente.



La respuesta de la OIT

En su esfuerzo por promover el trabajo decente en todo el mundo, la OIT hace hincapié en la importancia que tienen las políticas integrales y coherentes para la creación de más y mejores empleos y el fomento de los mercados de trabajo incluyentes. Muchos Convenios de la OIT están directamente relacionados con el tema de la reglamentación y las políticas del mercado de trabajo; entre los más destacados, se encuentra el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). La Guía práctica para la incorporación sistemática del empleo y el trabajo decente contiene una lista de preguntas clave para evaluar los distintos vínculos existentes y centrar la atención en los posibles aportes de las políticas y los programas de los distintos organismos internacionales. Asimismo, se destaca el papel de las políticas y las instituciones del mercado de trabajo y su valor para el desarrollo del país y el trabajo decente. Las políticas del mercado de trabajo y las medidas de protección social son algunos de los puntos principales del Pacto Mundial para el Empleo adoptado durante la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009.

El Programa de la OIT sobre Análisis del Mercado de Trabajo se centra fundamentalmente en la investigación y la publicación de trabajos relativos a las instituciones y las políticas del mercado de trabajo, a la vez que ofrece servicios de asesoramiento, y contribuye al desarrollo de la capacidad de los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Del mismo modo, mediante una red internacional de especialistas en materia de empleo, brinda asistencia a los países para la formulación coordinada de políticas coherentes del mercado de trabajo. Los temas principales de investigación son los ajustes del mercado de trabajo y el papel que desempeñan las instituciones y las políticas a la hora de mitigar los efectos de las perturbaciones de origen externo y de garantizar la calidad del empleo. El trabajo en este ámbito engloba:

- el análisis del mercado de trabajo en economías avanzadas, emergentes y en desarrollo
- la recopilación de datos sobre políticas e instituciones del mercado de trabajo;
- la medición de la legislación del mercado de trabajo;
- la evaluación del efecto de la regulación laboral sobre el desempeño del mercado de trabajo
- el asesoramiento en materia de PAMT y políticas sociales encaminadas a acelerar la recuperación del empleo, y contribuciones para las reuniones del G20;
- publicaciones e informes sobre el papel de las instituciones laborales, las PAMT y la necesidad de lograr un equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad en todo el mundo;
- la colaboración con otras organizaciones internacionales, como por ejemplo la Comisión Europea, el Banco Mundial y la OCDE, en el ámbito del análisis y las políticas del mercado de trabajo;
- la participación en talleres internacionales, conferencias académicas y redes de análisis del mercado de trabajo;
- las actividades de formación y de desarrollo de la capacidad en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia, especialmente en relación con la creación y la organización del curso de verano “Escuela de verano sobre Economía Laboral para el Desarrollo”;
- el asesoramiento técnico en torno a los programas de la OIT en diferentes países.

Herramientas y material clave

Además de las normas de la OIT mencionadas anteriormente, cabe citar las siguientes publicaciones:

Cazes, S.; Nesporova, A. 2003. *Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).

Auer, P.; Efendioglu, U.; Leschke, J. 2005. *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Geneva, ILO).

Berg, J.; Cazes, S. 2008. “*Policymaking gone awry: The labor market regulations of the Doing Business Indicators*”, in *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 29, No. 4.

—; Kucera, D. (eds). 2008. *In defence of labour market institutions. Cultivating justice in the developing world* (Geneva, ILO; New York, Palgrave MacMillan).

Cazes, S.; Verick, S.; Heuer, C. 2009. *Labour market policies in times of crisis* (Geneva, ILO, Employment Working Paper No. 35).

—; Tonin, M. 2010. “*La legislación protectora del empleo y la estabilidad laboral: Analisis transnacional europeo*”, en la *Revista Internacional del Trabajo*, volumen 129, núm. 3 (Ginebra, OIT)

—; Verick, S.; F. Al Hussami. 2011. *Unemployment dynamics: US and European diverging patterns? Evidence from Okun’s law, the global financial crisis and longer term trends* (Geneva, ILO).

—. 2010. *Base de datos sobre la legislación de protección del empleo – EPLex*. Recurso de información en línea, actualizado periódicamente. http://www.ilo.org/dyn/terminate/termmain.home?p_lang=es



Sandrine Cazes
Jefe, Unidad de Análisis e Investigación sobre el Empleo

Contáctenos
Unidad de Análisis e Investigación sobre el Empleo, Departamento de Análisis Económico y del Mercado de Trabajo
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empanalysis@ilo.org
www.ilo.org/empelm/lang--es/index.htm

Servicios de empleo

El desafío

Los servicios de empleo equipararan la demanda de empleo con la oferta de empleo, por lo que son cruciales para el buen funcionamiento del mercado laboral. Su prestación corre por cuenta de los gobiernos, a través del Ministerio de Trabajo y/o de agencias de empleo privadas. La estrecha colaboración entre los servicios públicos y los servicios privados de empleo es importante, pues redundan en favor del mercado de trabajo, como quedó demostrado durante la crisis financiera y económica mundial desencadenada en 2008.

Los servicios públicos de empleo planifican y ejecutan las políticas de mercado de trabajo. Su función principal es facilitar las transiciones del mercado de trabajo para los trabajadores y las empresas a través de lo siguiente:

- difusión de información útil sobre el mercado de trabajo;
- asistencia con la búsqueda de empleo y prestación de servicios de colocación;
- administración de prestaciones del seguro de desempleo;
- gestión de una variedad de programas relativos al mercado laboral.

Las agencias de empleo privadas también desempeñan un importante papel en el mercado de trabajo. Como servicio fundamental, ofrecen una vía alternativa de puesta en relación de las ofertas y demandas de empleo; también imparten formación y ofrecen la posibilidad de desarrollar las calificaciones para atender a las necesidades de los empleadores.

La OIT presta apoyo y asesoramiento a sus Estados Miembros, ayudándoles a mejorar sus servicios públicos de empleo; promoviendo la reglamentación de las actividades de las agencias de empleo privadas; y alentando la colaboración productiva entre unos y otras.

La respuesta de la OIT

Toda la labor de la OIT en materia de empleo responde al mandato vigente del Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). En el mandato de la OIT, y desde la fundación misma de la Organización, los servicios públicos de empleo han sido objeto de reconocimiento. En el Convenio de la OIT sobre el desempleo, 1919 (núm. 2), se reconoció la función de los servicios de empleo, y se promovió la creación de servicios nacionales de empleo en todos los Estados Miembros. Con la adopción del Convenio sobre el servicio del empleo, 1948 (núm. 88), la función de estos servicios quedó ampliamente de manifiesto a nivel internacional.

La necesidad cada vez mayor de prestar servicios a un mercado de trabajo flexible y en rápido cambio propició un desarrollo aún mayor de las agencias de empleo privadas. El reconocimiento de su positiva contribución dio lugar a la elaboración del Convenio de la OIT sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181) y de la Recomendación que lo acompaña (núm. 188). En el Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, también se recalca la importante función que desempeñan los servicios de empleo contribuyendo a una recuperación sostenida del empleo.

Tanto quienes buscan empleo como los empleadores son usuarios de los servicios de empleo, sean estos públicos o privados; y la mayoría de los servicios nacionales de empleo cuentan con la orientación de un órgano asesor que refuerza los principios del diálogo social entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores.



El programa de la OIT se centra en tres áreas interrelacionadas: servicios, desarrollo de los conocimientos y promoción. Ello comprende las actividades siguientes:

- evaluar los servicios públicos de empleo de los Estados Miembros a fin de determinar las áreas susceptibles de mejorar, y apoyar la formulación y ejecución de proyectos de cooperación técnica para fortalecer los servicios de empleo. Se está haciendo especial hincapié en los servicios en África;
- respaldar los planes de recuperación en entornos que se recuperan de una crisis, tras una catástrofe natural o un conflicto civil. Como respuesta inmediata, se establecen los servicios de empleo de emergencia; a más largo plazo, la OIT ayuda a establecer servicios públicos de empleo sostenibles;
- impartir cursos de formación técnica sobre los servicios públicos de empleo, sobre orientación profesional en apoyo a la transición de los jóvenes de la escuela al mercado de trabajo; y sobre directrices y políticas relativas a la regulación de las agencias privadas de empleo;
- promover las ventajas de las iniciativas de cooperación entre los servicios públicos de empleo y las agencias de empleo privadas;
- evaluar cómo podrían los servicios públicos de empleo ampliar sus servicios esenciales a los trabajadores y a las empresas de la economía informal, ayudando a estos últimos en su transición hacia la economía formal;
- extraer lecciones de la información recabada sobre los programas de los servicios públicos de empleo relativos al mercado de trabajo en respuesta a la crisis económica mundial; y
- fortalecer el papel de los servicios públicos de empleo en las iniciativas de los Estados Miembros encaminadas a mejorar la recolección y difusión de información sobre el mercado de trabajo.

Herramientas y material clave

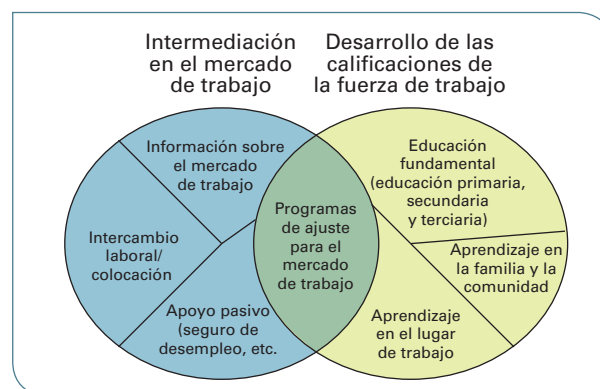
Además de las normas de la OIT citadas anteriormente:

Thuy, P.; Hansen, E.; Price, D. 2001. *The public employment service in a changing labour market* (Geneva, OIT).

International Labour Office (ILO). 2003. *Guidelines for establishing emergency public employment services* (Geneva).

Hansen, E. 2006. *Orientación Profesional – Un manual de recursos para países de bajos y medianos ingresos* (Ginebra, OIT).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2007. *Guía para las agencias de empleo privadas - Regulación, monitoreo y ejecución* (Ginebra).



Donna Koeltz
Especialista principal en servicios de empleo

Contáctenos
Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad
Sector de Empleo
Oficina Internacional de Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empskills@ilo.org
www.ilo.org/skills/areas/employment-services/lang-es/index.htm

Análisis de los mercados económicos y laborales

ESPAÑOL

El desafío

El desafío a corto y medio plazo es debido al prolongado impacto de la crisis económica y financiera mundial -con 27 millones de empleos perdidos, con otros 29 millones de personas que se retiran del mercado de trabajo debido a la falta de empleos, con los jóvenes y las mujeres afectados más duramente, con el desempleo estructural en aumento y con un debilitamiento del progreso en la reducción de los trabajadores pobres y vulnerables. El reto a largo plazo es crear 40 millones de puestos de trabajo para aquellos que acceden por primera vez a la fuerza laboral cada año, así como reducir el atraso del desempleo registrado de 200 millones. Sin embargo, estos números no logran capturar los problemas de la calidad de los empleos, ni el dualismo en el mercado de trabajo en las economías avanzadas, ni la elevada proporción de trabajadores pobres en las economías emergentes y en los países menos desarrollados, ni su subempleo, ni su baja productividad, ni su bajo rendimiento y ni su limitada protección social ni sus derechos.

Para empezar a lograr este desafío lo que se necesita es una mayor estimación y análisis del mercado de trabajo encuadrado en la macroeconomía, para diseñar mejor las políticas a nivel global y regional así como a nivel comparativo entre países y a nivel de país.



La respuesta de la OIT

El Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales enfoca su trabajo en tres áreas:

- i) temas macroeconómicos de crecimiento y empleo así como crecimiento y desarrollo;
- ii) estimación y análisis del empleo a nivel global y regional;
- iii) análisis comparativo entre países y análisis a nivel de país del mercado de trabajo.

El Departamento tiene la responsabilidad prioritaria del trabajo macroeconómico relacionado con el crecimiento y el empleo así como el crecimiento y desarrollo. El equipo sobre tendencias del mercado de trabajo (TRENDS) realiza estimaciones econométricas y el análisis de las tendencias de empleo a nivel global y regional. El equipo sobre análisis (ANALYSIS) lleva a cabo análisis comparativo y por país del mercado de trabajo. Los tres equipos trabajan conjuntamente sobre áreas temáticas y de actualidad tales como el G20, los países menos desarrollados, el análisis regional y trabajo por país sobre análisis de la información del mercado de trabajo. Dos proyectos a largo plazo implicando la cooperación técnica son también integrales al trabajo del departamento con el Gobierno Suizo apoyando la elaboración y el análisis de un Inventario sobre Respuestas de Políticas a la Crisis, y con el Gobierno Francés examinando los mercados de trabajo y las políticas en el Norte y Oeste de África.

Las prioridades de trabajo a nivel macroeconómico son las siguientes:

- **Los motores a nivel macro del crecimiento global y del empleo:**

Este trabajo se ha dirigido hacia dos direcciones empíricas. La primera es hacia el examen de factores relacionados con la demanda y la oferta, para determinar la relación entre el consumo, las exportaciones y la inversión, usando una gran muestra de datos de panel procedente de unos 90 países para así establecer alguna causalidad. Una segunda dirección se refiere al examen de la relación entre el crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) y el empleo, para determinar la tendencia de su variación a través del tiempo y del espacio, para así descubrir algunos de los factores clave que explican estas tendencias como por ejemplo, la productividad, los salarios, los costos unitarios de mano de obra y la intensidad del capital. La mayoría de este trabajo es para el G20.

- **Desarrollando un modelo económico para el mercado de trabajo:**

Este trabajo se basa en el establecimiento de una abstracción estilizada del mercado de trabajo para así comprender los diferentes mecanismos de ajuste que son necesarios para incrementar el empleo. Este modelo único de mercado se expande para así interactuar con otros mercados, principalmente mercados de capital, mercados de productos, mercados domésticos y exportaciones. El modelo se comprueba de forma empírica.

- **Desarrollando un modelo econométrico de mercado de trabajo en el marco de un modelo más amplio de equilibrio general:**

El modelo económico de mercado de trabajo que se ha desarrollado es formulado como un módulo de un modelo de equilibrio general más amplio para así facilitar simulaciones de política y simulaciones de choques exógenos y así determinar su impacto en el PIB y en el empleo.

- **El papel de las políticas de ajuste, especialmente durante la crisis, inclusive las transferencias macroeconómicas, los pisos sociales y de empleo y las reformas de mercado de trabajo:**

Este trabajo ha tomado dos direcciones. Una dirección se ha basado en el examen del inventario de políticas que se adoptaron durante esta prolongada crisis a petición del G20 y como seguimiento en colaboración del Banco Mundial, a través de un inventario e informe en 77 países. Una segunda dirección se ha basado en un examen de la necesidad política de un cambio estructural en las economías avanzadas y emergentes tanto a medio como largo plazo.

- **Crecimiento y Desarrollo:**

Este trabajo examina la relación entre el crecimiento del PIB y los indicadores claves de desarrollo, incluyendo la pobreza, la productividad, el empleo, la calidad del empleo, los trabajadores pobres y vulnerables. Mientras que algunas relaciones son positivas, otras conllevan compromisos, y requieren que se diseñen incentivos de política para fortalecer las relaciones positivas y establecer compromisos.

- **Política industrial:**

El trabajo sobre desarrollo resalta para algunas subregiones y países la desindustrialización de sectores manufactureros estancados, o la falta de transformación estructural y su impacto negativo sobre el empleo y la calidad del empleo. El trabajo sobre política industrial intenta identificar los factores de causalidad que llevan a tal desindustrialización, estancamiento de las manufacturas y falta de transformación estructural. También busca experiencia comparativa de país sobre políticas que han facilitado cambios estructurales y que se pueden replicar.

Herramientas y material clave

Cazes, S.; Nesporova, A. 2007. *Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).

Ghose, A.K.; Majid, N.; Ernst, C. 2008. *The global employment challenge* (Geneva, ILO).

Viet Nam Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs; International Labour Office (ILO). 2011. *Viet Nam employment trends 2010* (National Centre for Labour Market Forecast and Information, Bureau of Employment - Hanoi).

International Labour Office (ILO). 2011a. *Efficient growth, employment and decent work in Africa: time for a new version* (Geneva).

http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/regional-meetings/africa/arm-12/reports/WCMS_164482/lang--en/index.htm

—. 2011b. *Global Employment Trends 2011: The challenge of a jobs recovery* (Geneva).

—. 2011c. *Global Employment Trends for youth 2011* (Geneva).

—. 2011d. *Global Jobs Pact for Bulgaria* (Geneva).

—. 2011e. *Growth, employment and decent work in the Least Developed Countries; Report of the International Labour Office for the fourth UN Conference on the Least Developed Countries, 9-13 May 2011, Turkey* (Geneva).

—. 2011f. *Key Indicators of Labour Market*. 7th edition. <http://kilm.ilo.org/KILMnet/>

—. 2011g. *Towards decent work: Monitoring Millenium Development Goal employment indicators by Sub-Saharan Africa* (Geneva).

International Labour Office (ILO); World Bank. 2011. *ILO/WB Inventory of Policy Responses to the Global Crisis* (Geneva).

International Labour Office (ILO). 2012. *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis* (Geneva).

Master of Science in applied labor economics for development.

http://www.ilo.org/empelm/what/events/WCMS_127683/lang--en/index.htm



Moazam Mahmood
Director, Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales

Contáctenos
Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales / Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empelm@ilo.org
www.ilo.org/empelm/lang--es/index.htm

Información y tendencias del mercado de trabajo

ESPAÑOL

El desafío

Para diseñar políticas eficaces para la creación de empleo es imprescindible comprender el mercado de trabajo. Las estimaciones y proyecciones mundiales y regionales permiten realizar un seguimiento del potencial de las diferentes regiones del mundo para absorber una fuerza de trabajo que crece continuamente. Las tasas de desempleo por grupo de edad y por sexo permiten precisar cuáles son los grupos vulnerables que más ayuda necesitan. De manera análoga, las estimaciones de los pobres que trabajan sirven para enfocar las actividades de promoción del trabajo decente y la reducción de la pobreza con más precisión. Estos indicadores constituyen la base de un sistema moderno de información y análisis del mercado de trabajo (por sus siglas en inglés, LMIA) para apoyar la formulación y evaluación de las políticas nacionales de empleo.

Los sistemas de información y análisis del mercado de trabajo constan de tres elementos principales:

- la recolección y la compilación de datos e información sobre el mercado de trabajo y encuestas de hogares;
- las herramientas de análisis de tendencias y retos; y
- los dispositivos y las redes institucionales.

La información oportuna y global sobre los acontecimientos del mercado de trabajo ha cobrado una importancia crucial para los sistemas LMIA. En especial en épocas de crisis, los responsables de formular las políticas, los empleados y los empresarios necesitan recibir información rápida sobre los acontecimientos más recientes, con hechos y cifras procedentes de diversas fuentes y analizados en un formato accesible. La información pormenorizada sobre la oferta de trabajo, los cambios sectoriales, los desequilibrios

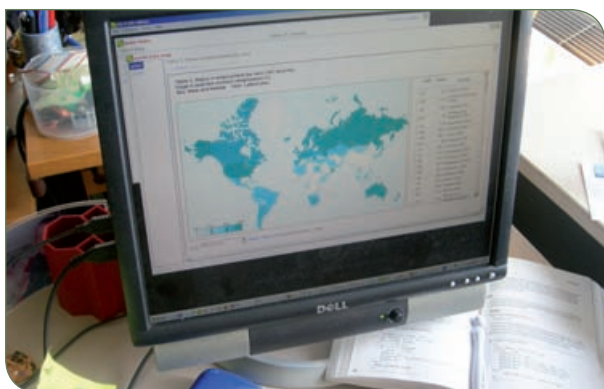
geográficos y la fuerza de trabajo es útil para idear estrategias encaminadas a mejorar los resultados del mercado laboral, adaptarse a las perturbaciones de los ciclos económicos, y responder a los problemas a más largo plazo, como la globalización y el envejecimiento de la población.

En las economías en vías de desarrollo, sin embargo, la falta de recursos suficientes y otras limitaciones institucionales a menudo no permiten recabar, tabular y analizar la información del mercado de trabajo con un nivel de detalle suficiente y en el momento indicado. Es aquí donde los sistemas LMIA pueden prestar apoyo, combinando los datos existentes con herramientas analíticas, para proporcionar estimaciones de las tendencias y acontecimientos clave del mercado de trabajo.

La respuesta de la OIT

La Unidad de Tendencias del Empleo elabora publicaciones y bases de datos mundiales y regionales sobre las tendencias del mercado de trabajo en apoyo a las políticas y del empleo y trabajo decente.

A nivel de país, la Unidad de Tendencias del Empleo ayuda a los mandantes en la creación de sistemas LMIA. Esta tarea se lleva a cabo tanto mediante intervenciones concretas, como con ayuda para la tabulación y el análisis de los datos inclusive a través del desarrollo de herramientas analíticas y enfoques exhaustivos incluyendo proyecciones de empleo. Por ejemplo, un proyecto para mejorar el sistema LMIA en Viet Nam, finalizado en 2010, constaba de actividades de apoyo a los tres elementos. La Unidad ha colaborado con actividades LMIA en otros países, a saber Egipto, Liberia, Malasia, Mongolia, Mozambique, Namibia, Pakistán y Sri Lanka.



En el plano internacional, la Unidad de Tendencias del Empleo centra su labor en tres productos fundamentales:

- **Indicadores clave del mercado de trabajo (ICMT)**, una herramienta de investigación multifuncional de la OIT. Los ICMT constan de una base de datos integral con información sobre 18 indicadores clave del mercado de trabajo en el país, desde 1980 hasta el último año disponible. Cada indicador va acompañado de una definición internacional uniforme del concepto y de los procedimientos de medición, directrices sobre la utilización del indicador en los análisis relativos al mercado de trabajo y advertencias con respecto a las restricciones de la comparación. Se guía a los lectores acerca del valor de utilizar diversos indicadores para obtener una visión más amplia de la evolución del mercado de trabajo. Los ICMT actúan, pues, como una herramienta que los formuladores de políticas y los investigadores pueden utilizar para vigilar y evaluar muchas de las cuestiones pertinentes al funcionamiento de los mercados de trabajo.
- **Serie sobre Tendencias mundiales del empleo (GET, por sus siglas en inglés)** La serie GET examina la evolución del mercado económico y de trabajo regional e internacional y analiza los factores causantes, así como los determinantes a más largo plazo. El análisis se basa en los datos disponibles más recientes, con miras a generar información y análisis esenciales para la promoción del trabajo decente, pleno y productivo para todos, incluidas las mujeres y los jóvenes. Sobre la base de los ICMT, los informes GET incluyen un conjunto de tablas concordantes con las estimaciones regionales e internacionales sobre indicadores del mercado de trabajo. Cada edición de Tendencias mundiales del empleo contiene una perspectiva a corto plazo del mercado de trabajo basada en proyecciones o marcos hipotéticos, que se centra en el desempleo, la vulnerabilidad del empleo y los trabajadores pobres. Los informes se publican anualmente desde 2003, e incluyen ediciones especiales que analizan las tendencias del mercado de trabajo en distintos segmentos de la población, tales como los jóvenes (2004, 2006 y 2008) y las mujeres (2004, 2007, 2008 y 2009), o en ciertas regiones del mundo. *Tendencias Mundiales del Empleo 2012: Prevenir una crisis mayor del empleo*, giró en torno al tema de la depresión del mercado de trabajo provocada por la crisis económica mundial y ofreció una selección de opciones de política para reactivar la creación de empleo.
- **Indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)**. En 2008, se introdujo la nueva meta de los ODM de “lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes”, junto con cuatro indicadores sobre el empleo. La OIT preconiza sobre la importancia de los indicadores relacionados con el empleo en los ODM, y presta asistencia a los países

para conseguir que estos indicadores sean utilizados en sistemas de vigilancia del mercado de trabajo a nivel nacional e internacional. La labor relativa a los nuevos indicadores de los ODM contempla la organización de talleres para apoyar los análisis en el país y destacar los vínculos entre los indicadores de empleo de los ODM y el programa de trabajo decente.

Herramientas y material clave

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2009a. *Guía sobre los nuevos indicadores de empleo de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, incluido el conjunto completo de Indicadores de Trabajo Decente* (Ginebra). Véase también la serie de Informes sobre los Objetivos del Milenio.

<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/>

—. 2009b. *Trends econometric models: A review of the methodology* (Geneva).

—. 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).

—. 2011a. *ILO Estimates and projections of the economically active population: 1990-2020*, 6a edición, en inglés, (Geneva). http://laborsta.ilo.org/applv8/data/EAPEP/v6/ILO_EAPEP_methodology_2011.pdf

—. 2011b. *Key Indicators of the Labour Market*, 7th edition (en inglés) (Indicadores clave del mercado de trabajo) (Geneva).

—. 2011c. *Working poverty in the world: Introducing new estimates using household survey data* (Geneva).

<http://kilm.ilo.org/2011/download/Chap1AEN.pdf>

Ministerio de Trabajo, Inválidos y Asuntos Sociales de Viet Nam. 2011. *Viet Nam employment trends 2010*. (National Centre for Labour Market Forecast and Information, Bureau of Employment -Hanoi). http://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_150672/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2012. *Tendencias mundiales del empleo 2012: Prevenir una crisis mayor del empleo* (Ginebra). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_171699.pdf



Ekkehard Ernst
Jefe, Unidad de Tendencias Mundiales del Empleo

Contáctenos
Unidad de Tendencias Mundiales del Empleo
Departamento de Análisis de los Mercados Económicos y Laborales
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillon
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: Emp Trends@ilo.org
www.ilo.org/empelm/units/employment-trends/lang--es/index.htm

Inversiones intensivas en empleo

El desafío

El desempleo y el subempleo tienen que abordarse mediante la generación activa de empleo. Sin embargo, el crecimiento por sí solo no basta, como tampoco bastan por sí solos los programas de desarrollo o de reducción de la pobreza. Las inversiones en infraestructura pueden ser claves para lograr este fin, y de hecho vienen siéndolo desde hace tiempo. Por ejemplo:

- a demanda de inversiones en infraestructura y mantenimiento en los países de desarrollo asciende a 900.000 millones de dólares EE. UU. anuales, y la financiación pública representa entre el 70 y el 75 por ciento;
- las inversiones ordinarias y el gasto regular anti cíclico en infraestructura en gran medida sirven para ampliar la demanda, y crear y sostener puestos de trabajo;
- los programas de obras públicas y los sistemas para garantizar el empleo complementan las inversiones ordinarias, y correctamente focalizadas, estos pueden formar parte de un esquema de protección social.

Así bien en general se reconoce que puede utilizarse la infraestructura como recurso de anticipación para conseguir diferentes objetivos de desarrollo, (desarrollo de infraestructura, creación de empleo y protección social), este enfoque podría utilizarse incluso a escala más amplia, para que rindiera su pleno potencial.



Respuesta de la OIT

El Programa de la OIT de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE) ayuda a los Estados Miembros a aplicar una política activa ideada para promover el empleo pleno y productivo, elegido libremente, basándose en el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). Cuenta con más de 35 años de experiencia vinculando el empleo con el desarrollo de la infraestructura, y abarca una amplia y singular gama de actividades relativas a la creación de empleo productivo del desarrollo económico y social, así como medidas ambientales encaminadas a la restauración y gestión de los recursos naturales. Las inversiones en infraestructura constituyen un buen punto de partida para abordar una amplia gama de cuestiones relacionadas con el Programa de Trabajo Decente. La Cumbre de la OIT sobre la crisis mundial del empleo, celebrada en junio de 2009, y las evaluaciones de la OIT por país y temáticas realizadas el mismo año a pedido del G20 confirman la importancia de las inversiones en infraestructura y de los programas públicos de empleo en respuesta a la crisis económica.

Con objeto de incrementar el contenido de empleo en las inversiones públicas y privadas en infraestructura, el programa presta apoyo en tres ámbitos:

- a nivel macro, asesorando a los gobiernos sobre el diseño de los programas de infraestructura y sobre su impacto en el empleo; sobre los procedimientos adecuados para realizar contrataciones y fijar los salarios; y sobre métodos para beneficiar más a los jóvenes, las mujeres, los pueblos indígenas y los grupos en situación desfavorecida;
- a nivel meso, contribuyendo al área de desarrollo institucional y aumento de la capacidad de los gobiernos nacionales y los gobiernos descentralizados; impartiendo formación a los consultores y las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en pro del desarrollo del sector privado y la industria local de la construcción; y mejorando las calificaciones con miras a la empleabilidad a largo plazo;
- a nivel de los proyectos, prestando asesoramiento técnico para optimizar el contenido de empleo en las inversiones, asegurar la calidad y una entrega oportuna, promover el trabajo decente, y establecer sistemas de seguimiento y evaluación.

Entre los componentes del PIIE cabe citar los siguientes:

- **Un enfoque holístico e intersectorial** al formular metodologías de evaluación del impacto en el empleo con los ministerios de finanzas, planificación, trabajo y de otras áreas. Se analizan los sectores con un gran potencial de crecimiento, además de los efectos de dichas inversiones sobre los diferentes grupos destinatarios. Se ha realizado este tipo de trabajo en el Camerún, Indonesia, Mozambique y el Paraguay;
- **Enfoques basados en los recursos locales**, para atender a la creciente demanda de creación de empleo y de mejora de los medios de subsistencia tanto en las zonas rurales como en las zonas urbanas. Se han realizado trabajos de infraestructura en la construcción de caminos rurales, sistemas de irrigación y de gestión de los bosques y del agua en diferentes países como en Ghana, Haití, la India, Indonesia, Laos, Liberia, Malí, Sierra Leone y Timor Oriental. Los proyectos en infraestructura en comunidades urbanas tuvieron que ver con sistemas de alcantarillados, dispositivos para la gestión de las inundaciones, acceso a calles y caminos, saneamiento, y abastecimiento de agua en Camboya, Camerún, Filipinas, Indonesia, Laos y Sudáfrica;
- **Solución de obstáculos jurídicos para facilitar el acceso a los contratos públicos** a las microempresas, y a las pequeñas y medianas empresas, así como a las organizaciones de base comunitaria. Por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Justicia del Paraguay, reformó la Ley de contrataciones públicas -cerciorándose de que en ésta se contemplara el trabajo decente-institucionalizado así como el acceso al mercado;
- **Gestión de contratos eficaces y favorables al empleo:** en Madagascar, en el programa a gran escala, "Educación para todos", se incorporó el uso de recursos locales y de procedimientos de contratación transparentes, lo que permite al Gobierno y sus asociados (el Banco Mundial, el Fondo de Naciones Unidas para la Infancia, el Gobierno de Noruega y las organizaciones locales) construir miles de escuelas cada año;
- **Organización social, planificación local y contratación en la comunidad en zonas con riesgo de desastre o que se recuperan de una catástrofe o un conflicto**, como los proyectos a gran escala con un alto coeficiente de empleo encaminados a solucionar las causas fundamentales del régimen de los señores de la guerra, en Somalia, y la degradación del medio ambiente y las inundaciones, en Haití;
- **Cursos de formación** en el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia, destinados a planificadores de alto nivel, formuladores de políticas y encargados de la adopción de decisiones, como los programas siguientes: "Inversiones intensivas en empleo para el logro del desarrollo sostenible" y "Hacia el derecho al trabajo: innovaciones en los programas públicos de empleo";
- **Alianzas estratégicas** con la familia más amplia de las Naciones Unidas, las instituciones financieras internacionales (IFI) y los donantes, medio ideal para favorecer la consecución de los objetivos de la OIT relativos al equilibrio entre el desarrollo económico y social.

Herramientas y material clave

Además de la norma de la OIT mencionada anteriormente, cabe citar las siguientes publicaciones:

Tajgman, D.; De Veen, J. 1998. *Programas de Infraestructura Intensivos en Empleo: Políticas y prácticas laborales* (Ginebra, OIT).

Bentall, P.; Beusch, A.; De Veen, J. 1999. *Programas de Infraestructura Intensivos en Empleo: Desarrollo de capacidades para la contratación en el sector de la construcción* (Ginebra, OIT).

Tournée, J.; Van Esch, W. 2001. *Community Contracts in urban infrastructure works: Practical lessons from experience* (Geneva, ILO).

Lieuw-Kie-Song, M.; Philip, K.; Tsukamoto, M.; Van Imschoot, M. De próxima aparición. *Hacia el derecho al trabajo: Innovaciones en programas de empleo público* (Ginebra, OIT, Documento de trabajo Núm. 69 Esp).

Para obtener información sobre los cursos del Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia, relativos a las inversiones intensivas en empleo, véase: <http://www.itcilo.org>



Terje Tessem
Jefe, Programa de Inversiones
Intensivas en Empleo

Contáctenos
Programa de Inversiones
Intensivas en Empleo
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: eiip@ilo.org
www.ilo.org/emppolicy/units/employment-intensive-investment-unit-empinvest/lang-es/index.htm

La financiación solidaria

El desafío

El acceso a servicios financieros adecuados es una condición básica para la reducción de la pobreza, la creación de empleos, la seguridad de ingreso y la protección social. Sin embargo, el simple acceso a servicios financieros no puede alcanzar beneficios sociales automáticamente. Para que esto suceda, los trabajadores de bajos recursos, los propietarios de los pequeños negocios, los migrantes, la familias con niños trabajadores y otras poblaciones al margen del mercado de servicios financieros deben estar en capacidad de tomar decisiones informadas sobre cómo tomar un crédito, encontrar mecanismos para ahorrar y transferir dinero, al igual de poder identificar los productos de seguro que mejor satisfacen sus necesidades. Las capacidades financieras van de la mano con un mejor acceso al mercado.

Las instituciones que practican la finanza solidaria tienen un doble objetivo, dado que su rentabilidad esta balanceada por consideraciones de responsabilidad social. Estas instituciones empoderan a aquellos quienes de forma individual no harían una diferencia en el mercado financiero. Al inducir a las personas de bajos recursos a organizarse el acceso a servicios financieros permite construir un puente para salir de la informalidad.

La finanza solidaria es por lo tanto un tema transversal que toca diversos puntos como la creación de empleo, las condiciones de trabajo, la protección social, los derechos fundamentales como la prevención de trabajo infantil y trabajo forzado, y la igualdad entre los géneros. La finanza solidaria es un tema crítico o preocupación para los trabajadores migrantes quienes envían dinero a sus hogares para apoyar a sus familias, de tal forma que estas transferencias se pueden vincular con productos de ahorro para la educación, o cuentas para gastos de salud, o préstamos para mejoras a la vivienda y la construcción. Las finanzas no solamente pueden servir como un canal para promover una mejor comprensión de los derechos de los trabajadores, sino también pueden servir como catalizador para la construcción de capacidades, incluyendo el empoderamiento femenino. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden ser valiosos facilitadores que permiten a sus miembros tener acceso a servicios asequibles y apropiados, resultando en beneficios para los miembros y las organizaciones mismas.

La respuesta de la OIT

Para que el trabajo decente se materialice, el sector financiero en los estados miembros de la OIT tiene que ser más inclusivo. Organizaciones de empleadores y trabajadores articulan los intereses de negocios y hogares, hacen que sus voces sean escuchadas, por ejemplo cuando un pequeño negocio no puede tener acceso a créditos asequibles, o cuando el ingreso de los trabajadores se ven erosionados por prácticas dudosas de préstamo.

La OIT tiene un mandato sobre diferentes facetas de la justicia social y el trabajo decente. En el sector financiero, la Declaración de Filadelfia de 1944 espera que la OIT "considere las políticas financieras en la visión de la justicia social". En el contexto del Año Internacional del Microcrédito, la Comisión de Empleo y Política Social decidió, en la 292.^a reunión del Consejo de Administración (marzo de 2005), formular una declaración de política de la OIT sobre la contribución de microfinanza al trabajo decente la cual articula dicho mandato.

El Programa de Finanza Solidaria, lanzado en 1991, analiza, comparte el conocimiento y ofrece asesoramiento técnico sobre lo que funciona a la hora de facilitar el acceso a servicios y productos financieros, modelos institucionales y políticas del sector financiero. El programa está apoyado por la Red de Finanza Solidaria de la OIT la cual refleja el enfoque transversal de la finanza solidaria dada la diversidad de sus miembros provenientes de todos los sectores y regiones. Por medio de esta Red la OIT asegura una coherencia en el análisis y en la acción, y de igual forma fomenta la capacidad de los mandantes para ayudar a sus miembros.



La estrategia de la OIT en finanza solidaria se resume en la forma siguiente:



Las intervenciones de la OIT en el área de la finanza solidaria son articuladas alrededor de dos pilares e incluyen iniciativas clave tales como:

Mejor empleo:

- Lleva a cabo el proyecto de investigación-acción Microfinanzas para el trabajo decente que trabaja con 16 instituciones microfinancieras alrededor del mundo para experimentar con estrategias que promueven la Agenda de Trabajo Decente de la OIT con microempresarios en la economía informal. Los temas abordados incluyen seguridad ocupacional y salud, reducir el trabajo infantil, al igual que la incentivación a la formalización, los cuales se diseminan a través de redes de microfinanzas;
- Desarrolla programas de capacitación como “La gestión de instituciones microfinancieras” el cual mejora la capacidad de los proveedores de microfinanzas para ofrecer servicios de calidad para microempresarios;
- Apoya iniciativas clave en el Sector de Empleo que tienen una dimensión de acceso a servicios financieros – por ejemplo sobre empleo para los jóvenes o en el desarrollo de la pequeña empresa.

Menor vulnerabilidad:

- El Fondo para la Innovación en Microseguros de la OIT utiliza la evidencia de sus más de 50 subvencionados y socios para analizar y documentar los resultados de innovaciones en microseguros a través de una activa diseminación y desarrollo de capacidades de organizaciones en el terreno;
- Apoya el dialogo sobre políticas y el refuerzo de capacidades de los responsables de políticas para promover el acceso a los productos de seguro para los grupos vulnerables a través de la iniciativa ‘Acceso al seguro’;

- Documenta experiencias en educación financiera y creación de capacidades de las organizaciones para proveer programas de educación financiera.

Herramientas y material clave

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2005. *Declaración de política de la OIT: microfinanciación en pro del trabajo decente*. GB. 294/ESP/3 (Ginebra, OIT).

—. 2006. *Microfinanciación en pro del trabajo decente: Organización y responsabilidades del Programa de Financiación Solidaria (PFS)*. DG Circular 246.

Balkenhol, B.; Valazza, A. (ed.) 2010. *Microfinanzas y políticas públicas: Objetivos de eficiencia para un sector responsable* (OIT y Plaza y Valdés Editores)

Churchill, C.; Matul, M. (ed.). 2012. *Protegiendo a los pobres: Un compendio del microseguro*, Vol II (Ginebra, OIT y la Fundación Munich Re).

Dossier didáctico sobre los temas siguientes: dirección intermedia, gestión, microseguros, fondos de garantía, asociaciones de garantía mutua, microfinanzas en escenarios post-conflicto. Véase: www.ilo.org/socialfinance

Serie de documentos de trabajo en Finanza Solidaria. Más de 50 ediciones publicadas en temas clave tales como remesas, microfinanzas en entornos post-conflicto, el papel de las organizaciones de trabajadores, etc. http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/WCMS_123795/index.htm

Publicaciones y centro de conocimientos del Fondo para la Innovación en Microseguros de la OIT: www.ilo.org/microinsurance



Craig Churchill
Jefe, Programa de Finanza Solidaria

Contáctenos
Programa de Finanza Solidaria
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: sfp@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/social-finance/lang-es/index.htm

Economía informal

El desafío

En la actualidad, un importante porcentaje de la fuerza de trabajo mundial –mujeres y hombres– se ganan la vida en la “economía informal”. En los países en desarrollo en particular, entre el 35 y el 90 por ciento del total del empleo corresponde a la economía informal, y no se limita a los sectores informales tradicionales rurales y urbanos. Diversos tipos de contratos informales, empleos precarios y trabajos sin declarar han ido ganando terreno también en establecimientos formales. El trabajo informal, pues, refleja realidades muy diversas en materia salarial y de autoempleo en todo el mundo.

Para los trabajadores, el empleo informal suele ser sinónimo de bajos salarios y limitado acceso a los recursos y a la protección social y jurídica. Limita su poder de negociación y su representación, y les impide proyectar el desarrollo futuro. Quienes más probabilidades tienen de trabajar en la economía informal son los más vulnerables del mercado laboral, esto es, quienes cuentan con escasas calificaciones, los jóvenes, los ancianos, las mujeres y los migrantes. Para los empresarios y/o las microempresas y las empresas pequeñas, la informalidad es un lastre que frena el crecimiento, la productividad y el acceso a los recursos ordinarios.

La informalidad plantea graves problemas de política y fomenta la competencia desleal en el mercado de trabajo. Su nivel sigue siendo elevado en todo el mundo, y es posible que en el último decenio, en algunos países y regiones haya ido en aumento, incluso en países en los que se ha registrado un elevado crecimiento económico. Ello se debe a una amplia gama de factores, entre otros, el déficit en la creación de un número suficiente de puestos de trabajo de calidad, el papel cada vez más débil del sector manufacturero, el aumento de nuevos arreglos laborales, y los procesos de reestructuración económica. La informalidad forma parte integral de los déficits de trabajo decente en el mundo, y se deriva de patrones de crecimiento no incluyentes; por lo tanto, las respuestas de política han de promover un crecimiento con alto coeficiente de empleo y un amplio acceso a la protección social.

La respuesta de la OIT

Desde 2002, se ha establecido un marco general para el trabajo de la OIT a través de varios instrumentos, en particular, la Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).

En Resoluciones más recientes de la CIT se han formulado recomendaciones específicas con respecto a la economía informal, como la promoción de empresas sostenibles (2007), el empleo rural para reducir la pobreza (2008), el desarrollo de las calificaciones (2008) y la igualdad entre mujeres y hombres (2009) y las conclusiones sobre la discusión recurrente sobre el empleo (2010).

En la Resolución de 2002 se propuso la creación de una plataforma tripartita mundial para la acción, compuesta de representantes de gobiernos, de organizaciones de empleadores y de organizaciones de trabajadores de todos los Estados Miembros de la OIT. Reconociendo la diversidad del trabajo informal, se pedía que todas las medidas relativas al déficit de trabajo decente en la economía informal la tuvieran en cuenta.

En discusiones de política ulteriores, los mandantes de la OIT reconfirmaron el objetivo último de “salir de la informalidad”. Reconocieron que hay muchas formas de facilitar la transición hacia la formalización, y que la formalización es un proceso gradual de carácter transversal con otras áreas de política.

La crisis financiera y económica mundial ha puesto de manifiesto la importancia del empleo formal, pues ha golpeado tanto a los trabajadores como a las empresas de la economía informal, que carecen de acceso a la protección social. En el Pacto Mundial para el Empleo, adoptado por la CIT en 2009, se reconoce la situación de particular vulnerabilidad de los trabajadores de la economía informal frente a la crisis, y se proponen medidas de política para mitigar su impacto y acelerar la recuperación. Ello supone la puesta en práctica de sistemas de garantía del empleo, programas específicos sobre empleo, obras públicas, apoyo a las microempresas y a las pequeñas empresas, y la promoción de un piso de protección social.

La OIT aplica, pues, un enfoque integrado respecto de la economía informal. Su programa se organiza en torno a tres principios:

- un enfoque más sistemático por parte de todos los programas de la OIT, a fin de profundizar su comprensión y su trabajo en relación con los problemas que plantea la economía informal;
- una perspectiva integrada y congruente para analizar y apoyar la transición a la formalidad en los cuatro objetivos en materia de trabajo decente;
- una actitud atenta a la diversidad de las exigencias locales.

Estos principios están aplicándose en función de las prioridades siguientes:

- **promover una perspectiva integrada y congruente en la transición hacia la formalidad:** por su propio carácter, la informalidad requiere de análisis interdisciplinarios, entre otras cosas, de los elementos siguientes:
 - evaluaciones empíricas por país, utilizando el marco de diagnóstico integrado establecido en el diagrama que figura más adelante;
 - aumento de la capacidad de los mandantes sobre formulación de políticas y organización;
- **realizar estudios y proyectos de cooperación técnica sobre la dinámica de la informalidad en áreas clave,** como la estrategia de crecimiento y la generación de empleos de calidad, el entorno normativo, la igualdad, el diálogo social, el fomento del espíritu empresarial, la seguridad social, el desarrollo local, la respuesta a la crisis y el seguimiento del Pacto Mundial para el Empleo;
- **facilitar el diálogo y el intercambio de buenas prácticas** en todas las regiones a través de una plataforma de recursos publicados en Internet;
- **mejorar la recolección de datos** y su medición a nivel mundial;
- **ampliar más las alianzas** con las instituciones regionales e internacionales, como la Unión Europea, la Unión Africana, el Banco Asiático de Desarrollo y otros organismos de las Naciones Unidas y la OCDE.

Herramientas y material clave

Además de las Resoluciones de la CIT citadas antes:

Organización Internacional del Trabajo (OIT). 1964. *Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)* y la Recomendación que lo acompaña, 1964 (núm. 122) (Ginebra).

—. 2007. *Decent work and the transition to formalization: Recent trends, policy debates and good practices*. Informe del Simposio Tripartito Interregional sobre la Economía Informal: Propiciar la transición hacia la formalización (Ginebra).

—. 2009. *The informal economy in Africa: Promoting transition to formality: Challenges and strategies*. Taller regional en colaboración con la Unión Africana (Ginebra).

—. 2010a. *Guía de recursos de la OIT sobre la economía informal* (Ginebra).
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/informal.htm>

—. 2010b. *Informe de la Comisión para la Discusión Recurrente sobre el Empleo*, 99.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2010.

—. 2011. *Guía de recursos sobre la economía informal* (Ginebra).
<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib/resource/subject/informal.htm>

—. 2012a. De próxima aparición. *The informal economy and decent work: A policy resource guide – Supporting the transition to formality* (Geneva).

—. 2012b. De próxima aparición. *Women and men in the informal economy – A statistical update* (Geneva).

Serie de documentos de trabajo sobre la economía informal (en inglés)

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/lang--en/WCMS_123366/index.htm



Azita Berar Awad
 Directora, Departamento de Política de Empleo

Contáctenos
 Departamento de Política de Empleo
 Sector de Empleo
 Oficina Internacional del Trabajo
 4, Route des Morillons
 CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
 Tel: +41 22 799 6111
 Correo-e: emp_policy@ilo.org
www.ilo.org/emppolicy/areas/informal-economy/lang--es/index.htm

Comercio y empleo

El desafío

En las últimas décadas, el comercio y los flujos de comercio e inversión extranjera directa (IED) han desempeñado un papel cada vez más importante en la economía mundial, y han contribuido de manera trascendental al crecimiento económico a escala mundial y dentro de los países. Sin embargo, no para todos los países, empresas o individuos ha sido fácil de sacar provecho de las olas más recientes de la globalización.

Se plantean tres desafíos:

- La estructura y los niveles de empleo que resultan de una mayor apertura pueden ser más o menos favorables a la fuerza laboral y al crecimiento económico;
- La apertura – mientras ayuda a amortiguar los choques domésticos – puede aumentar la vulnerabilidad de los mercados laborales nacionales a los choques externos como quedó de manifiesto tras la reciente Gran Recesión;
- Los beneficios de la globalización no se distribuyen equitativamente y algunos trabajadores y empresas pueden sufrir efectos negativos en el corto e incluso mediano plazo.

Para la OIT, el desafío es entender mejor de qué modo el comercio y las políticas de IED inciden en las oportunidades de empleo decente, y ayudar a los responsables de la formulación de políticas en el plano internacional y el plano nacional a diseñar soluciones de política que optimicen los efectos positivos del comercio y la inversión extranjera directa sobre el empleo.



La respuesta de la OIT

En la Declaración de Filadelfia de 1944 se encomienda a la OIT que examine todas las políticas y medidas económicas y financieras a la luz de los objetivos establecidos por la Conferencia Internacional del Trabajo. También se pide a la OIT que colabore con otros organismos internacionales, en particular, para “evitar fluctuaciones económicas graves”. En la Declaración sobre la justicia social por una globalización equitativa (2008) estos mandatos se renuevan. En el Pacto Mundial para el Empleo (2009) se recalca la necesidad de que el comercio y los flujos financieros tengan lugar en un marco bien regulado.

El enfoque de la OIT para afrontar las cuestiones expuestas antes gira en torno a tres ejes de trabajo:

- evaluar los efectos del comercio en el empleo;
- examinar las interacciones entre las políticas de empleo y las políticas de comercio y de inversión extranjera directa; y
- contribuir al diseño de políticas nacionales encaminadas a mejorar las ventajas del comercio para el empleo.

En conjunto, estas tres líneas de trabajo contribuyen a una mejor comprensión del **diseño de políticas coherentes de empleo, comercio e IED**. También contribuyen a una mejor comprensión de los marcos institucionales que son más favorables a la puesta en marcha de políticas de empleo, comercio y IED coherentes.

Los responsables de la formulación de políticas pueden apoyarse en abundantes datos sobre los efectos del comercio y de la inversión extranjera directa en el producto interior bruto (PIB). Sin embargo, la evidencia de los efectos del comercio y de la inversión extranjera sobre las oportunidades de trabajo decente es escasa. Así pues, una parte significativa del trabajo de la OIT relativo al comercio y el empleo toma la forma de **evaluaciones de los efectos del comercio en el empleo**. Las actividades apuntan a construir una base sólida de datos que enriquezca el debate sobre las políticas, y a elaborar herramientas de evaluación. Las actividades de aumento de la capacidad ejecutadas junto con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia tienen la finalidad de mejorar la capacidad de los mandantes para utilizar dichas herramientas en el diseño de las políticas.

Las herramientas pertinentes ideadas por la OIT ya se utilizaron para evaluar el impacto del comercio durante la crisis económica y financiera mundial en países como Brasil, Egipto, India, Liberia, Sudáfrica y Uganda. Se están preparando herramientas específicas para cada país en relación con Bangladesh, Benín, Guatemala e Indonesia y primeras evaluaciones de los efectos sobre el empleo del comercio en esos países se han llevado a cabo. Algunos de los trabajos pertinentes se han concentrado en el comercio en sectores específicos, como la agricultura o los servicios (incluido el comercio del Modo 4). Otros estudios se han centrado en: los ajustes del mercado de trabajo tras la liberalización del comercio, los vínculos entre el comercio y la economía informal o los aspectos de género del comercio.

En cuanto las **interacciones entre las políticas de empleo, del comercio y de la inversión extranjera directa**, el trabajo de la OIT también se centra fundamentalmente en estudios empíricos y de las políticas. Gran parte del mismo se realiza en colaboración con otras instituciones internacionales, en particular, la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, la Organización Mundial del Comercio y el Banco Mundial. El Programa de Comercio y Empleo ha construido sólidas alianzas con el sector académico lo cual se ha traducido en publicaciones y eventos de alto nivel con expertos académicos reconocidos a nivel mundial.

Los resultados del trabajo analítico se canalizan en el debate político a nivel mundial, regional y nacional a través de eventos y debates organizados en colaboración con otras organizaciones internacionales, centros de estudios nacionales o mandantes de la OIT. En muchos casos este tipo de debates de política no sólo cuentan con la participación de representantes de los empleadores y los trabajadores, sino también con representantes de diferentes ministerios, incluyendo los ministerios de trabajo, de comercio, de inversión y de desarrollo.

En el área de **políticas nacionales para mejorar los beneficios para el empleo del comercio**, el trabajo de la OIT toma sobre todo la forma de diálogo sobre las políticas, de cooperación técnica y el aumento de la capacidad. La asistencia técnica en este terreno a menudo se realiza en el marco del Grupo Interinstitucional de la Junta de los Jefes Ejecutivos del sistema de las Naciones Unidas sobre el comercio y la capacidad productiva, al que la OIT se unió en 2010.

La asistencia técnica en este campo beneficia de la investigación llevada a cabo en los otros dos ejes de trabajo. Las investigaciones realizadas sobre el papel de la educación y de las competencias para la diversificación de las exportaciones y el crecimiento económico, por ejemplo, han contribuido de manera significativa al diseño de la herramienta de asistencia técnica recientemente desarrollada llamada CCDE: Competencias para el Comercio y la Diversi-

ficación Económica.¹ CCDE es una metodología que proporciona una guía para la integración del desarrollo de competencias en las políticas sectoriales. Está diseñada para apoyar el crecimiento y la creación de empleo decente en los sectores que tienen potencial para aumentar las exportaciones y contribuir a la diversificación económica y, como tal, es una herramienta que se dirige a los donantes interesados en asistencia técnica relacionada al comercio y a los ministerios competentes (por ejemplo, comercio, economía, industria) a nivel nacional.



Herramientas y material clave

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2004. *Informe final de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización: Por una globalización justa: crear oportunidades para todos* (Ginebra, OIT). <http://www.ilo.org/public/spanish/wcsdgc/docs/report.pdf>

Jansen, M.; von Uexkull, E. 2011. *El comercio y el empleo en la crisis mundial* (OIT y Ministerio de Trabajo e Inmigración, España).

Bacchetta, M.; Jansen, M.(Eds). 2011. *Making Globalization Socially Sustainable* (Geneva, ILO; OMC).

Jansen, M.; Peters, R.; Salazar-Xirinachs, J.-M. 2011. *Trade and Employment: From Myths to Facts* (Geneva, ILO).

Competencias para el Comercio y la Diversificación Económica (CCDE): un folleto que presenta la herramienta de asistencia técnica llamada CCDE, disponible en: <http://www.ilo.org/STED>

¹ "Skills for Trade and Economic Diversification (STED)" en inglés.



Marion Jansen
Coordinadora, Comercio y Empleo

Contáctenos
Comercio y Empleo
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: trade@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/trade-and-employment/lang-es/index.htm

Política industrial para la transformación productiva

ESPAÑOL

El desafío

La experiencia en materia de desarrollo revela el destacado desempeño de un grupo de países que no sólo han crecido a un ritmo alto y sostenido durante un período prolongado, sino que también han aplicado un patrón de crecimiento que ha propiciado la diversificación productiva; un alto nivel de cambios tecnológicos y crecimiento productivo; una tasa de crecimiento del empleo relativamente rápida; el aumento de los salarios y los ingresos y, por lo tanto, una rápida reducción de la pobreza. En síntesis, se trata de un grupo de países que con relativa rapidez ha logrado equiparar su nivel de vida al de los países desarrollados. La experiencia referente al desarrollo también revela que algunas formas de crecimiento son mejores que otras para reducir la pobreza, que algunas formas de crecimiento son mejores que otras para inducir una transformación productiva, un aprendizaje, cambios estructurales y diversificación con más rapidez, y también para crear trabajo decente con más rapidez.

La interpretación acerca de qué factores y políticas separan a quienes tienen un elevado desempeño de quienes no lo tienen es objeto de un intenso debate; sin embargo, tal como reconoce en su informe la Comisión de Crecimiento y Desarrollo, si una economía no logra diversificar su estructura de producción y sus exportaciones, ni generar empleo productivo en nuevas industrias, el gobierno en cuestión deberá buscar otras formas de reactivación. Estas iniciativas para acelerar el proceso de aprendizaje y transformación estructural están muy extendidas en los países desarrollados y los países en desarrollo, y se les conoce con diversos nombres: políticas de competitividad, políticas de innovación, tecnología y diversificación económica, o políticas para promover conglomerados o cadenas de valor. Se trata de variantes de la transformación productiva y las políticas industriales. Todas tienen un aspecto esencial en común: mecanismos, medidas e incentivos para promover la colaboración estratégica entre el sector privado, los trabajadores y el gobierno, con el objetivo de eliminar los obstáculos que impiden el crecimiento, promover la diversificación y el perfeccionamiento tecnológicos y acelerar los procesos de aprendizaje y aumento de la productividad.

Los instrumentos para promover las políticas industriales y la transformación productiva han ido cambiando a lo largo del tiempo, a medida que se ha ido comprendiendo lo que da resultados, en parte porque los acuerdos de comercio han reducido el margen de utilización de algunos de los instrumentos que en el pasado se utilizaban mucho. Sin embargo, sigue habiendo un amplio margen para estimular y vincular medidas de promoción de la transformación productiva y la diversificación a sectores con un gran potencial de crecimiento y creación de empleo, aparte de adoptar medidas transversales para lograr un entorno más propicio a las empresas sostenibles.

La crisis económica reciente ha reavivado el interés en las políticas industriales; muchos gobiernos están formulándolas para apoyar la recuperación e impulsar el desarrollo y el empleo productivo a través de una rápida transformación económica, la adopción de nuevas tecnologías, y la diversificación hacia bienes y servicios de mayor valor añadido.

También se han aprendido muchas lecciones para diseñar estas políticas, para evitar tropezar con los problemas que tuvieron las políticas industriales en el pasado, como los incentivos excesivos, la falta de transparencia y de rendición de cuentas, y para que el proceso llegue a buen puerto.



La respuesta de la OIT

En la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo, adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2010, se encomienda a la OIT que aumente sus conocimientos especializados sobre las políticas industriales, para evaluar la repercusión de dichas políticas sobre el empleo y el trabajo decente. Se le pide que mejore su capacidad en materia de estudios y análisis, para poder aprovecharlos en el asesoramiento de políticas.

Como primera medida para asumir estos retos, la OIT ha ideado un programa de investigación a fin de colmar las lagunas de conocimientos y que se comprenda mejor la relación entre las políticas industriales, la transformación productiva, el empleo y el trabajo decente. Esta investigación orientada a las políticas comprende estudios teóricos y prácticos.

Cabe considerarse que la función de la transformación productiva y las políticas industriales es facilitar el proceso de transformación productiva y aprendizaje a todo nivel. Este proceso engloba los sectores agrícola, industrial y de servicios, las zonas rurales y las urbanas, y el diseño de políticas industriales a la luz de los objetivos y las aspiraciones nacionales de desarrollo, las Políticas Nacionales de Empleo y las Estrategias Nacionales de Desarrollo.

Los estudios recientes de la OIT arrojan dos lecciones de política importantes. En primer lugar, la manufactura tiene un gran potencial de generar el proceso de recuperación, pues abre amplias posibilidades de aumentar la rentabilidad, y grandes oportunidades de aprendizaje en una variedad de tecnologías y ocupaciones cada vez mayores. Ahora bien, los servicios comercializables pueden desempeñar un papel similar en determinados contextos de país. En segundo lugar, las políticas educativas son cruciales para moldear la dinámica de la transformación productiva y el crecimiento favorable al empleo a través de la transformación de la estructura educativa de la fuerza de trabajo. Hay datos empíricos que confirman que la transformación económica debe ir precedida de la transformación educativa.

Actualmente, la OIT está emprendiendo estudios empíricos y estudios por país, con miras a ofrecer lecciones extraídas de experiencias productivas, para diseñar intervenciones e instrumentos de política industrial en contextos nacionales determinados. La idea es que esta mejor comprensión sirva de base para desarrollar la capacidad y los conocimientos especializados de la OIT para ofrecer orientación práctica a los mandantes, de conformidad con la Discusión Recurrente sobre el Empleo. Además, la OIT está participando en debates internacionales sobre políticas industriales y empleo; al respecto, ya ha comenzado a colaborar con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo y la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo Industrial.

Herramientas y material clave

Rodrik, D. 2007. "Industrial policy for the twenty-first century", in *One economics, many recipes* (Princeton University Press).

Comisión sobre el Crecimiento y Desarrollo. 2008. *Informe sobre el crecimiento. Estrategias para el crecimiento sostenido y el desarrollo incluyente* (Washington D.C., Banco Mundial).
www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2009/02/13/000333037_20090213001453/Rendered/PDF/449860PUB0SPAN101OFFICIAL0USE0ONLY1.pdf

International Labour Office (ILO). 2011. De próxima aparición en español. *Growth, employment and decent work in the least developed countries: Report of the International Labour Office for the Fourth UN Conference on the Least Developed Countries, Istanbul, 9-13 May 2011* (Geneva, ILO).

Nübler, I. 2011. *Industrial policies and capabilities for catching up: Frameworks and paradigms* (Employment Working paper No. 77, Geneva, ILO).

Ronnas, P. 2011. *Challenges for achieving job-rich and inclusive growth in Mongolia* (Employment Working Paper No. 94, Geneva, ILO).

Salazar-Xirinachs, J.-M.; Kozul-Wright, R. (eds.) De próxima aparición. *After the money's gone: Why industrial policy matters for inclusive growth and job creation* (Geneva, ILO; UNCTAD).

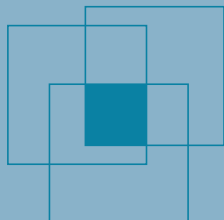
Nübler, I. De próxima aparición. *Capabilities for productive transformation and employment* (Geneva, ILO).



Irmgard Nübler

Coordinadora, Programa de Política industrial para la transformación productiva

Contáctenos
Departamento de Análisis
de los Mercados Económicos
y Laborales
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empelm@ilo.org
[www.ilo.org/empelm/lang-es/
index.htm](http://www.ilo.org/empelm/lang-es/index.htm)



Empleos verdes

El desafío

Es preciso abordar de forma simultánea dos importantes desafíos del siglo XXI. El primero es prevenir los peligros que entraña el cambio climático y el deterioro de los recursos naturales, que podrían amenazar gravemente la calidad de vida de las generaciones presentes y futuras. El segundo es generar desarrollo social y trabajo decente para todos.

El cambio climático, los desastres relacionados con el clima y la explotación excesiva de los recursos naturales ya están afectando a cientos de millones de mujeres y hombres en el mundo entero.

La adaptación al cambio climático y las actividades para frenarlo, mediante la reducción de las emisiones y un giro hacia una producción y modelos de consumo más sostenibles, entrañan consecuencias de amplio alcance para el desarrollo económico y social y, por lo tanto, para las empresas y para los puestos de trabajo.

Las soluciones a estos dos desafíos pueden interactuar de forma sinérgica para lograr, a un tiempo, materializar el derecho al desarrollo, crear trabajo decente (en particular, para los jóvenes y las mujeres) y ayudar a superar la pobreza a cientos de millones de personas, mientras se avanza hacia una economía sostenible y con bajas emisiones de carbono.

La transformación hacia una economía verde incidirá en el empleo de cuatro formas diferentes: se crearán nuevos puestos de trabajo, otros, en especial en los sectores sumamente intensivos en consumo de carbono, serán sustituidos o incluso eliminados, y habrá una redefinición de muchas profesiones existentes, dándoles un nuevo perfil, con nuevas calificaciones.

Los empleos verdes son fundamentales para una vinculación positiva entre el cambio climático y el desarrollo. Proporcionan trabajo decente para las mujeres y los hombres, y forjan el apoyo mutuo entre el Objetivo de Desarrollo del Milenio 1 (erradicar la pobreza extrema y el hambre) y el Objetivo de Desarrollo del Milenio 7 (sostenibilidad del medio ambiente).

La respuesta de la OIT

Toda la labor de la OIT en materia de empleo responde al mandato vigente del Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). En junio de 2007, el Director General de la OIT lanzó la "iniciativa de empleos verdes" en su informe "el trabajo decente para un desarrollo sostenible". El concepto de empleos verdes es la síntesis de la transformación de las economías, las empresas, los lugares de trabajo y los mercados de trabajo hacia una economía sostenible y con bajas emisiones de carbono que proporcione trabajo decente para todos.

La Iniciativa se estructura en torno a las alianzas con el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, la Confederación Sindical Internacional y la Organización Internacional de Empleadores, y moviliza a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de que participen en la puesta en marcha de políticas coherentes y programas eficaces. Un empleo verde es un empleo decente que:

- reduce el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos a niveles que a la larga serán sostenibles;
- contribuye a reducir la necesidad de energía y materia prima, evitando las emisiones de gases de efecto invernadero, reduciendo al mínimo los desechos y la polución; a adaptarse al cambio climático y a restaurar servicios proporcionados por los ecosistemas, como el agua limpia, la protección contra las inundaciones o la biodiversidad;
- es factible en todos los países, en todos los sectores y tipos de empresas, en zonas urbanas o zonas rurales, y abarca una amplia gama de ocupaciones, desde las manuales hasta las que requieren un alto nivel de calificación.

El Pacto Mundial para el Empleo de 2009 promueve el cambio hacia una economía con bajas emisiones de carbono y favorable al medio ambiente, que ayude a acelerar la recuperación del empleo, reduzca las disparidades sociales y apoye los objetivos de desarrollo.

Un número significativo de países ha adoptado un conjunto de medidas de estímulo económico y ha realizado importantes inversiones para lograr una economía verde durante la crisis económica de 2009, otros países han integrado una economía verde o un crecimiento verde en su estrategia de desarrollo.

Con objeto de materializar los puestos de trabajo verdes, la OIT ha establecido el Programa empleos verdes, que combina los conocimientos especializados y la capacidad de la OIT en la materia en toda la Oficina. El Programa asiste a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores por los medios siguientes:

- producción de conocimientos y herramientas analíticas;
- asesoramiento sobre políticas y asistencia para aplicar medidas prácticas;
- aumento de la capacidad.

Actualmente, el Programa incluye las áreas de trabajo siguientes:

1. Herramientas para el diagnóstico de las repercusiones en el mercado de trabajo, y para configurar la formulación de políticas;
2. Enfoques prácticos para lograr empresas verdes;
3. Gestión de desechos y reciclaje;
4. Energía renovable y energía eficiente;
5. Puestos de trabajo y empresas sostenibles en adaptación al cambio climático y una transición justa hacia una economía sostenible y con bajas emisiones de carbono.

Desde su creación, el Programa empleos verdes crece con rapidez. Entre sus actividades, cabe citar las siguientes:

- participación activa en los debates de las políticas internacionales, tales como las negociaciones sobre el clima, el G8 y el G20;
- análisis e investigación de alcance mundial;
- puesta en marcha de programas de empleos verdes en 20 países;
- sensibilización, intercambio de conocimientos y desarrollo de la capacidad de los empleadores y los trabajadores, así como de otros asociados clave – base de la participación activa en la formulación y aplicación de las políticas pertinentes.

El Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia, ofrece una gama de cursos de formación sobre empleos verdes.

La iniciativa de empleos verdes responde a la propuesta “Unidos en la acción” en relación con el cambio climático, como una prioridad para el sistema de las Naciones Unidas. La OIT participa activamente en las negociaciones y el trabajo enmarcado en el Convenio Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. La finalidad es promover la inclusión de las consideraciones sociales y relativas al trabajo decente del cambio climático y políticas relacionadas. La OIT contribuye también a integrar los temas de trabajo decente, empleos verdes, protección social y transición justa en los resultados de la Conferencia de Naciones Unidas sobre Desarrollo Sustentable (Río +20).

Herramientas y material clave

Oficina internacional del Trabajo (OIT). 2007. *El trabajo decente para un desarrollo sostenible: el desafío del cambio climático*. Documento del Consejo de Administración GB.300/WP/SDG/1, 300.a reunión (Ginebra).

—. 2008. *Repercusiones del cambio climático en el empleo y el mercado de trabajo*. Documento del Consejo de Administración GB.303/ESP/4, 303.a reunión (Ginebra).

—; PNUMA; OIE; CSI. 2008. *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono (El informe sobre empleos verdes)* (Ginebra).

Para mayor información, consulte por favor con nuestra página web:
<http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang-es/index.htm>



Kess Van Der Ree
Coordinador, Programa de empleos verdes, Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa

Contáctenos
Programa empleos verdes
Departamento de Creación de Empleos y Desarrollo de la Empresa
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: empent@ilo.org
www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang-es/index.htm

Empleo rural y trabajo decente

El desafío

Las zonas rurales constituyen el hogar y el lugar de trabajo de la mitad de la población mundial, del 75 por ciento de los pobres, y de una mayoría de desempleados y subempleados. Los entornos son complejos: allí coexisten la agricultura e industrias modernas, productivas y muy rentables, con actividades rurales extendidas, de talla pequeña, tradicionales y de subsistencia. Algunos países en desarrollo, sobre todo de Asia y América Latina, han logrado una rápida reducción de la pobreza mediante un incremento de la productividad agrícola y la mejora del procesamiento, almacenamiento, transporte, así como de su mayor acceso a los mercados mundiales y unos recursos humanos más capacitados.

Las políticas rurales deben ser específicas para cada contexto y estar integradas al mismo; han de reflejar las características y el potencial local, además de ocuparse de los déficits importantes. Además, deben estar interconectadas por lo que se refiere a inversiones, incentivos, infraestructura, instituciones del mercado laboral, competencias, espíritu empresarial, condiciones de trabajo, protección social, derechos laborales y representación de los trabajadores y los empleadores para defender los intereses locales y orientar la estrategia y los recursos nacionales hacia las zonas rurales.

La intensa reevaluación actual del desarrollo rural guarda relación con acuciantes preocupaciones, como la reducción de la pobreza impulsada por los Objetivos de Desarrollo del Milenio, la seguridad alimentaria, el medio ambiente y el cambio climático, el crecimiento económico, el empleo juvenil, la autonomía de la mujer, la gestión de los flujos migratorios y la estabilidad socioeconómica que en la búsqueda del crecimiento sostenible, el empleo, la creación de riqueza y la resistencia ante la crisis reclaman el desdoblamiento del potencial rural.

La respuesta de la OIT

La labor actual de la OIT en el área del trabajo rural se basa en los sólidos fundamentos de una labor de más de 40 años en zonas rurales, cuyo máximo nivel se registró entre los decenios de 1970 y 1980 de la que se desprende una diversidad de conceptos, enfoques, herramientas y lecciones extraídas.

En 2008, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una *Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza y un Plan de Acción para la Oficina* en el que se recalcan las dimensiones del desarrollo rural, además de otras áreas; a saber, normas del trabajo, protección social y diálogo social; se subraya su interrelación y su acción de fortalecimiento mutuo y se insta a la coordinación y la cohesión, tanto dentro de la OIT como en los países interesados. Se apoya la ratificación y aplicación de los Convenios pertinentes de la OIT, como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y de otros 30 más relacionados con las actividades rurales.

En 2011, el Consejo de Administración de la OIT respaldó firmemente una estrategia para *Impulsar el desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente*. Dicha estrategia se funda en los pilares siguientes: el trabajo rural y el desarrollo constituyen ámbitos prioritarios para la OIT; una combinación de responsabilidad compartida, coordinación y sinergias en la labor de la OIT referente al trabajo rural; promoción para la diversificación y mejoramiento de las economías rurales; enfoques multidisciplinarios e integrados; alianzas externas; el acento puesto en el aumento de la capacidad para el trabajo rural; en los jóvenes del medio rural y en la emancipación de la mujer.

El Programa de Empleo Rural y Trabajo Decente impulsa, coordina y realiza un seguimiento de las actividades de la OIT; elabora y ayuda a divulgar y promover productos y métodos que promueven el trabajo rural, participa y respalda iniciativas estratégicas y promueve la vinculación exterior.

La problemática rural se incorpora en alrededor de la mitad de los Programas de Trabajo Decente por País; más de 80 proyectos de la OIT se destinan, total o parcialmente, a zonas rurales, sobre todo de África y Asia. Los principales marcos de política mundiales de la OIT, como el Pacto Mundial para el Empleo (2009), integran componentes sobre el medio rural, e impulsan a los mandantes a “reconocer el valor de la agricultura... y la necesidad de contar con infraestructura, industria y empleo rural”. En las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (2010) también se subraya que “es fundamental aumentar la productividad rural y la inversión en la agricultura

y las zonas rurales, para reducir las desigualdades y promover economías más incluyentes”.

Dada la magnitud y la complejidad de los problemas y las posibilidades que presenta el medio rural, es importante aliarse con actores clave, tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, el Fondo Internacional de Desarrollo Agrícola, la Alianza Cooperativa Internacional y cada vez más con otros organismos y organizaciones del sistema de las Naciones Unidas, así como con organizaciones no gubernamentales, docentes universitarios y medios de comunicación. La OIT es también un miembro del Equipo de Tareas de Atlo Nivel sobre la Crisis Mundial de la Seguridad Alimentaria.

- En el ámbito del trabajo rural, la prioridad general de la OIT es el desarrollo de la capacidad; ello supone:
- mejorar los sistemas de recolección de datos del medio rural;
- impulsar la inclusión de los aspectos de interés al ámbito rural en las políticas nacionales de empleo;
- mejorar los enfoques de desarrollo económico locales, incluido el perfeccionamiento de las cadenas de valor rurales que benefician a las partes interesadas;
- promover y apoyar la creación y el mantenimiento de infraestructuras con alto coeficiente de empleo;
- ayudar a desarrollar las calificaciones locales basándose en la demanda, ampliar los sistemas nacionales de formación a las zonas rurales, y facilitar orientación a las zonas rurales;
- promover el espíritu empresarial adaptado a las micro, pequeñas y medianas empresas rurales, incluidas las cooperativas rurales;
- concebir soluciones de microfinanciación y microseguros rurales;
- mejorar la protección social y fomentar una cultura de seguridad y salud en el trabajo;
- promover la aplicación de la legislación laboral a todos los trabajadores rurales;
- idear enfoques integrados de cooperación técnica en materia de empleo y trabajo decente para el medio rural y ayudar a que los enfoques fructíferos se incorporen a las políticas nacionales;
- facilitar orientación práctica sobre temas técnicos, mediante documentos de política;
- examinar prácticas óptimas del mundo entero en relación con políticas, programas e iniciativas de transformación rural, a fin de precisar factores que propician el desarrollo rural y oportunidades de trabajo productivo y decente;
- promover el acceso de las personas jóvenes de uno y otro sexo a los medios de comunicación y las tecnologías modernas, a fin de que puedan hacer oír “su voz”, acceder y compartir experiencias productivas en relación con el mercado laboral, además de otro tipo de información, y se establezcan sinergias;
- elaborar guías y material pedagógico; por ejemplo, sobre la inspección del trabajo en el medio rural; el turismo rural; y sobre enfoques integrados del empleo y el trabajo decente en el medio rural;
- poner a disposición las herramientas pertinentes de la OIT sobre trabajo rural que fortalecen a los inter-

locutores sociales, incluidas las referentes al espíritu empresarial, la orientación profesional, el desarrollo de calificaciones, la salud y seguridad en el trabajo, el VIH/SIDA, los grupos en situación desfavorecida.

Se atribuye atención especial a los jóvenes y a las mujeres como genuinos “motores” del desarrollo rural, cuyo potencial sigue sumamente infravalorado, subdesarrollado y desaprovechado. Los enfoques globales que impulsan la participación activa de los jóvenes y las mujeres son imprescindibles para promover su capacidad, para que puedan hacer oír su voz y aumentar su contribución a las actividades productivas, agrícolas y no agrícolas y a la transformación rural.

Herramientas y material clave

Además de las Resoluciones de la Conferencia Internacional del Trabajo mencionadas anteriormente: OIT: Más de 38 Convenios y 23 Recomendaciones que reflejan el compromiso y sirven de guía para promover el trabajo decente en el medio rural. Véase <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>

Oficina Internacional del Trabajo (OIT).2008. *La promoción del empleo rural para reducir la pobreza*, Informe IV, 97ª Sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008 (Ginebra, OIT).

—. 2011a. *Informe de la Comisión de Empleo y Política Social*, GB.310/13 (Rev.) (Ginebra). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153506.pdf

—. 2011b. *El impulso del desarrollo rural a través del empleo productivo y el trabajo decente: aprovechar los 40 años de experiencia de la OIT en las zonas rurales*, GB.310/ESP/1 (Ginebra).

De Luca, L., et al. 2012. *Unleashing rural development potential through decent work: Building on the ILO rural work legacy, 1970s-2011* (Geneva, ILO).

FAO-FIDA-OIT: Conjunto de siete reseñas de política sobre Género y Desarrollo Rural.

OIT: Conjunto de 25 reseñas de política sobre grupos, sectores y cuestiones técnicas de ámbito rural. OIT: Conjunto de material de la OIT con más de 55 herramientas técnicas del área rural.

Sitio web FAO-OIT *Alimentación, agricultura y trabajo digno*, en http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-home/es?no_cache=1



Loretta De Luca
Coordinadora, Empleo Rural
y Trabajo Decente

Contáctenos
Programa de Empleo Rural
y Trabajo Decente
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: rural@ilo.org
www.ilo.org/rural

Empleo juvenil

El desafío

La actual crisis mundial de empleo juvenil no tiene precedentes. Globalmente, los jóvenes son tres veces más propensos que los adultos a estar desempleados, y cuatro de cada diez personas desempleadas en el mundo son jóvenes. De acuerdo con las estimaciones de la OIT, el mundo enfrenta el gran desafío de crear 600 millones de puestos de trabajo durante la próxima década a fin de absorber el número actual de 200 millones de desempleados en el mundo y los 40 millones que ingresan anualmente al mercado laboral. En la actualidad, hay más jóvenes pobres o subempleados que nunca: unos 309 millones de jóvenes trabajan, pero viven en hogares que ganan menos del equivalente a 2 dólares de los EE.UU. por día. Millones de jóvenes están atrapados en empleos temporales, a tiempo parcial involuntario o en trabajos eventuales que ofrecen pocas prestaciones y limitadas posibilidades de promoción y perspectivas de avanzar en la vida. Las mujeres jóvenes a menudo tropiezan con otros problemas que se añaden a los ya mencionados.

Los jóvenes de hoy construyen los cimientos de las economías y las sociedades del futuro. Aportan energía, talento y creatividad a las economías, y realizan importantes contribuciones como trabajadores productivos, empresarios, consumidores, agentes de cambio y miembros de la sociedad civil. Sin embargo, debido a la falta de suficientes puestos de trabajo decente, la gente joven se enfrenta una situación sumamente vulnerable. La crisis del empleo juvenil no es solamente un elemento integral de la problemática del empleo en general, sino que además tiene sus propias dimensiones específicas.

En los países industrializados, el problema del empleo de los jóvenes gira principalmente en torno a encontrar trabajo para millones de jóvenes que cada año se incorporan al mercado laboral. En los países en desarrollo y los países en transición, el reto es más fundamental y se trata no sólo de crear puestos de trabajo, sino también de mejorar la calidad del empleo de los jóvenes, que a menudo están subempleados y limitados a la economía informal.

El trabajo decente y productivo para los jóvenes es un importante componente de la Declaración del Milenio. Lograr empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos, incluidos las mujeres y los jóvenes,

constituye una de las metas del Objetivo de Desarrollo del Milenio 1 encaminado a erradicar la pobreza extrema y el hambre.



La respuesta de la OIT

En junio de 2005, en la Conferencia Internacional del Trabajo se determinó que abordar el trabajo de los jóvenes exige la puesta en marcha de un enfoque integrado en el que se combinen políticas macroeconómicas de apoyo y medidas específicas en relación con la demanda y la oferta de trabajo, así como con la cantidad y calidad del empleo. La Conferencia adoptó una Resolución sobre el empleo de los jóvenes, en la que se establece la política de la OIT y un marco general para el trabajo de la OIT en esta área. En la Resolución también figura una lista de las principales normas internacionales del trabajo relativas a los jóvenes. La agenda de la próxima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2012 incluirá una discusión general sobre la crisis del empleo juvenil.

El reto del empleo juvenil es prioritario para la agenda de política internacional. El empleo juvenil ha tenido un papel preponderante en la discusión y deliberaciones de los líderes del G20. En la Cumbre de Cannes, los líderes del G20 establecieron un Grupo de Trabajo sobre empleo cuya prioridad para 2012 fue el empleo juvenil. Este Grupo de Trabajo se ha reunido bajo la Presidencia Mexicana del G20 con la OIT apoyando su trabajo. La revisión de políticas y programas de los países del G20 y la propuesta para una estrategia de empleo juvenil son parte de las prioridades discutidas en la reunión del Grupo de Trabajo en México (Diciembre de 2011).

La composición tripartita de la OIT y sus alianzas internacionales le confieren el alcance mundial necesario para catalizar el apoyo y las acciones pertinentes en materia de empleo juvenil. A nivel nacional, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores son los principales interlocutores en la formulación de políticas y programas para el empleo de los jóvenes. En el plano internacional, el destacado papel de la OIT en la Red de Empleo de los Jóvenes, del Secretario General de las Naciones Unidas— una alianza mundial del Banco Mundial, las Naciones Unidas y la OIT – brinda una importante oportunidad para generar consenso a escala internacional e influir en la agenda internacional a través de una estrategia global para la inclusión social y laboral de los jóvenes.

El Programa de la OIT sobre el Empleo Juvenil opera a través de una red internacional de especialistas de los departamentos técnicos de toda la OIT, en la Sede, en Ginebra, y en más de 60 oficinas de todo el mundo. Ayuda a los países a formular intervenciones coherentes y coordinadas en materia de empleo juvenil.

El trabajo en esta área incluye lo siguiente:

- recolección de datos sobre el carácter y las dimensiones del empleo, el desempleo y el subempleo de los jóvenes;
- análisis de la eficacia de las políticas y programas nacionales referentes al empleo de los jóvenes;
- asesoramiento para fortalecer políticas y programas nacionales de empleo y refuerzo de la capacidad de los gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores;
- asistencia técnica para formular y ejecutar programas nacionales de empleo de los jóvenes centrados en las inversiones con alto coeficiente de empleo, el desarrollo de las calificaciones, el espíritu empresarial, el acceso a la financiación y o tras medidas activas para el mercado de trabajo;
- actividades de promoción y sensibilización para fomentar el trabajo decente para los jóvenes, con especial interés en la empleabilidad, el empleo y los derechos de los trabajadores;
- servicios de asesoramiento prestados a través de la Red de Empleo de los Jóvenes, incluyendo centros de evaluación y apoyo a los países pertenecientes a la Red;
- alianzas estratégicas sobre el empleo de los jóvenes, mediante la promoción de redes entre distintos países y a nivel mundial, cooperación entre agencias de las Naciones Unidas y otros organismos internacionales, y colaboración entre los sectores privado y público a nivel internacional, regional y nacional.

Material y recursos clave

Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2008a. *Empleo juvenil: A derribar las barreras de género en empleo de los jóvenes*. Folleto (Ginebra, OIT).

—. 2008b. *Guía para la preparación de planes de acción nacionales de empleo juvenil* (Ginebra, OIT).

—. 2010. *ILO school-to-work transition survey: A methodological guide* (Geneva, ILO).

Observatorio de la OIT sobre la crisis mundial del empleo. Información en línea; actualizada periódicamente. Sección sobre el empleo de los jóvenes. <http://www.ilo.org/pls/apex/f?p=109:1:0>

Youth Employment Knowledge Sharing Platform. Recurso en línea, actualizado periódicamente (en inglés). <https://papyrus.ilo.org/YE>



Gianni Rosas
Coordinador, Programa de Empleo Juvenil

Contáctenos
Programa de Empleo Juvenil
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: youth@ilo.org
www.ilo.org/youth

El género y el empleo

El desafío

Las mujeres constituyen el 40 por ciento de la fuerza de trabajo mundial, y su participación activa en el trabajo productivo contribuye no sólo a acelerar el crecimiento económico, sino también a su sostenibilidad a más largo plazo. Sin embargo, pese a lo que se ha avanzado en los últimos decenios en relación con la consecución de la igualdad de géneros en el mundo del trabajo, las mujeres continúan trabajando en empleos más precarios, informales, y menos remunerados que los hombres. Esto es principalmente debido al lento cambio social en muchas sociedades, al trabajo non-remunerado que llevan a cabo las mujeres para cuidar a las familias, y a la ceguera de la perspectiva de género de las políticas macroeconómicas y del desarrollo.

En 1995, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, estableció objetivos globales para la acción en el mundo del trabajo, entre ellos, la promoción de los derechos y la independencia económica de la mujer, la igualdad en el acceso de las mujeres a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio, la mejora de la formación, la eliminación de la segregación ocupacional y todas las formas de discriminación en el empleo y la ocupación, así como una mejor distribución de las responsabilidades laborales y familiares entre las mujeres y los hombres.

A pesar de que se ha avanzado mucho en el logro de estos objetivos, hoy día, todavía persisten desigualdades basadas en el sexo en términos de oportunidades de empleo y de calidad del mismo:

- La relación empleo femenino/población en general ha ido aumentando con el tiempo, sin embargo, sigue siendo bastante inferior a la de los hombres, por lo que se pierde el potencial productivo de las mujeres como recurso clave para el desarrollo.
- Casi una cuarta parte de las mujeres siguen en la categoría de trabajadores familiares no remunerados, y ello equivale a que no reciben remuneración directa por sus servicios.
- Cuando las mujeres se incorporan al empleo formal, reciben una remuneración y unas prestaciones inferiores a las de los trabajadores de sexo masculino con las mismas responsabilidades.

- Debido al persistente sesgo de género existente en muchas sociedades, las mujeres encuentran un mayor número de obstáculos para acceder a la educación y la formación.
- Hay una clara segregación de sexo en ocupaciones y sectores que se caracterizan por la informalidad, las bajas remuneraciones y la precariedad. En algunos países, la proporción de mujeres en empleos vulnerables (Trabajo por cuenta propia y Trabajo familiar no remunerado) supera el 75 por ciento.
- Más mujeres que hombres aceptan empleos a tiempo parcial y a menudo precarios, ya sea porque es lo único que se les ofrece o porque ello les permite combinar las responsabilidades laborales con las familiares.



La respuesta de la OIT

El principio de pleno empleo productivo, y libremente elegido, así como la igualdad en acceso al empleo, forma parte de Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122). El Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), y la Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo (2010) incluyen este principio. La política de la OIT sobre igualdad de género (1999) se rige por la igualdad de derechos y principios claves en relación con el acceso al empleo y a la remuneración¹. Además, la Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente, adoptada en 2009 por la Conferencia Internacional del Trabajo reafirma el papel decisivo de la OIT en la promoción de la igualdad de género para acceder al empleo digno y productivo y a los consiguientes ingresos.

¹ Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).



La OIT promueve la igualdad de género en el empleo a través de un enfoque basado en los derechos humanos, que abarca el ciclo de la vida, y desde una perspectiva económica. Para lograr que las mujeres (en particular, las más vulnerables – las jóvenes y las más mayores; las que trabajan en economías rurales y economías informales así como las mujeres migrantes) gocen de los frutos del desarrollo en pie de igualdad, es preciso adoptar un enfoque transversal que atienda a las consideraciones de género. Ello supone incorporar las cuestiones de género en toda la labor de la OIT sobre promoción de empleo, incluida el área de formulación de políticas macroeconómicas.

La labor de la OIT en materia de género y empleo, se centra, pues, en lo siguiente:

- **la integración de las cuestiones vinculadas con la igualdad de género** en el diálogo y las políticas de empleo de ámbito nacional, regional e internacional, teniendo en cuenta todas las áreas temáticas de empleo, así como la carga del trabajo no remunerado para la mujer;
- **la investigación** sobre las dimensiones de género de los impactos del cambio macroeconómico en el mundo del trabajo tras la crisis económica mundial, para así contribuir a la formulación de políticas y de programas, dando seguimiento al Pacto Mundial para el Empleo, de 2009;
- **la asistencia técnica** prestada a sus mandantes en las áreas de desarrollo de empresas femeninas; desarrollo de las calificaciones para jóvenes; así como las dimensiones de género de la microfinanza; los programas intensivos en empleo, las políticas de empleo incluidos los presupuestos orientados a la promoción del empleo con consideración de género;
- **el fomento de la capacidad** y la sensibilización de los mandantes, en colaboración con el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, Italia, sobre las dimensiones de género de las diversas intervenciones relativas al empleo a nivel internacional, regional y nacional;
- **el desarrollo de herramientas, la promoción y el intercambio de conocimientos sobre buenas prácticas** relativas al género y la promoción del empleo productivo, los ingresos y el trabajo decente;

- **la creación de sinergias** para promover la inclusión de la igualdad de género en el empleo productivo y trabajo decente a nivel internacional, regional y nacional, a través de alianzas con organismos de las Naciones Unidas, instituciones financieras internacionales y regionales, y donantes bilaterales, particularmente, en los **Programas de Trabajo Decente por País y los Marcos de Asistencia de las Naciones Unidas para el Desarrollo**.

Herramientas y material clave

Además de las normas internacionales del trabajo mencionadas anteriormente:

International Labour Office (ILO). 2010. *Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges* (Geneva).

http://www.ilo.org/empelm/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_123835/index.htm

Oficina internacional del Trabajo (OIT). 2011. *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo* (Ginebra).

http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instrucionmaterials/WCMS_170457/lang--es/index.htm

—. 2012. *Igualdad de género y trabajo decente - Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género – 2012* (Ginebra).

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf

Desarrollo de la Iniciativa Empresarial de la Mujer (WED).

<http://www.ilo.org/empent/areas/womens-entrepreneurship-development-wed/lang--es/index.htm>

Guía de recursos sobre Igualdad de géneros en el mundo del trabajo.

<http://www.ilo.org/public/spanish/support/lib-resource/subject/gender.htm>



Naoko Otobe
Coordinadora, Género y Empleo

Contáctenos
Género y Empleo
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: edempmsu@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/gender-and-employment/lang-es/index.htm

Personas con discapacidad

El desafío

Pese a los importantes logros de los últimos años, las personas con discapacidad siguen siendo objeto de discriminación y tropiezan con otros obstáculos que impiden su plena participación en la vida social, económica, política y cultural. Se calcula en mil millones el número de personas con discapacidad, 750 millones de las cuales están en edad activa. Los miembros de este colectivo tienen más probabilidades de estar desempleados o de ganar menos que quienes no pertenecen a él, y de tener un empleo con escasas perspectivas de promoción y caracterizado por malas condiciones de trabajo, en especial si son mujeres. Son muchos los que se desempeñan en la economía informal, que carece de protección, y son pocos, los que tienen acceso al desarrollo de las calificaciones y a otros recursos que les permitirían ganarse la vida con dignidad. Se desaprovecha y no se reconoce el potencial de un altísimo número de mujeres y hombres con discapacidad, la mayoría, condenados a vivir en la pobreza, la dependencia y la exclusión social.

Excluir a las personas discapacitadas del mundo del trabajo conlleva un costo para las sociedades por lo que respecta al potencial productivo de estas personas, al costo de las prestaciones y pensiones por discapacidad, a las consecuencias para la familia y para los prestadores de cuidados. La OIT estima que esta exclusión puede costar a los países entre el uno y el siete por ciento de su Producto Interior Bruto.

Promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como su inclusión, es crucial para el desarrollo económico y social, para superar la crisis financiera y económica mundial, y para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio.



La respuesta de la OIT

El interés de la OIT en la problemática de la discapacidad se basa en su compromiso con la justicia social y el logro del trabajo decente y productivo para todos. Toda la labor de la OIT en materia de empleo responde al mandato vigente del Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008). En estos instrumentos, así como en el Pacto Mundial para el Empleo (2009), se pone el acento en reforzar el apoyo a las mujeres y los hombres vulnerables, incluidas las personas con discapacidad.

Las normas de la OIT, incluido el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983; (núm. 159), y la Recomendación que lo acompaña (núm. 168), la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004 (núm. 195) y el *Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*, 2002, proporcionan un marco para la respuesta de la OIT a los pedidos de apoyo para este grupo en concreto, y recalcan la inclusión de las personas con discapacidad en los programas de capacitación y relativos al trabajo en general, así como en el mercado de trabajo más amplio. La promoción de estos instrumentos se realiza a través de reuniones, seminarios y programas generales de formación o específicos sobre la discapacidad.

Además de la labor de promoción, la OIT preconiza la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad ante la formación y el empleo, por diversos medios:

- la investigación y el aumento de los conocimientos sobre prácticas idóneas en el área de readaptación profesional, desarrollo de las calificaciones, promoción del empleo y el autoempleo, así como el acceso al crédito;
- aumento de la capacidad en respuesta a pedidos específicos y facilitado mediante cursos impartidos en el Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín, Italia, centrados en cuestiones relativas a la discapacidad en la formación y el empleo, y
- servicios de cooperación técnica.

La OIT se basa en una estrategia doble para promover la igualdad de oportunidades y de trato, y la integración de las personas con discapacidad. **Un elemento** es establecer programas o iniciativas

específicos sobre discapacidad, a fin de solucionar las desventajas o impedimentos concretos, y **el otro** es velar por que en el aumento de las calificaciones en general, en los servicios y programas de formación profesional y empleo destinados a empresas y servicios de empleo queden incluidas las personas con discapacidad.

En la actualidad, las actividades giran en torno a:

- crear, en el marco de las alianzas público-privadas, una red de la OIT sobre las empresas y la discapacidad, desde la que se difunde información a las empresas sobre la retención de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo (www.businessanddisability.org);
- alentar una mayor participación de las organizaciones de trabajadores en la promoción del aumento de los conocimientos teóricos y prácticos y las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad;
- compilar y difundir ejemplos de buenas prácticas sobre formación profesional incluyente e inclusión de la discapacidad, mediante la elaboración de guías y su traducción a los idiomas de los países;
- proyectos de cooperación técnica en países seleccionados de África y Asia, para promover la empleabilidad y el empleo de las personas con discapacidad a través de una legislación efectiva y para concebir y someter a prueba una estrategia de respaldo a la inclusión de estas personas en el desarrollo de las calificaciones y en los programas y servicios destinados a empresas o servicios de empleo;
- alianzas internacionales: en particular, colaboración con organismos de las Naciones Unidas y organismos intergubernamentales, el Grupo de Apoyo Interinstitucional para la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, el Fondo de Contribuciones Voluntarias de Naciones Unidas para las personas con discapacidad –un fondo fiduciario de donantes múltiples habilitado en 2011– y los equipos de países de las Naciones Unidas en torno a la incorporación de la discapacidad en los programas de desarrollo y de reducción de la pobreza;
- campañas de comunicación en países seleccionados, basadas en alianzas con los medios de comunicación, encaminadas a cuestionar los prejuicios y estereotipos erróneos en relación con la capacidad de trabajo de las personas con discapacidad;
- continuación de la labor de la Iniciativa de Inclusión de las personas con discapacidad que alienta la mayor inclusión de los temas relacionados con la discapacidad en las actividades de la OIT, a través de herramientas, actividades de aumento de la capacidad, la línea telefónica de atención especial en materia de discapacidad, la Plataforma de Intercambio de Conocimientos sobre Inclusión en relación con la Discapacidad

y otras medidas que señalan un compromiso estratégico renovado con la incorporación de las consideraciones en torno a la discapacidad;

- Apoyo a la inclusión mediante la incorporación de las consideraciones en torno a discapacidad en las herramientas e iniciativas existentes, como los módulos “Conozca su negocio”, o el material para el desarrollo del espíritu empresarial de la mujer.



Herramientas y recursos clave

Además de las normas de la OIT mencionadas antes, las publicaciones siguientes:

O'Reilly, A. 2007. *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades* (Ginebra, OIT).

Gilbert, M. 2008. *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Geneva, ILO).

Buckup, S. 2009. *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work* (Geneva, ILO, Employment Sector Working Paper No. 43).

International Labour Office (ILO). 2011a. *Disability inclusion toolkit and resource manual* (Geneva).

—. 2011b. *Disability in the workplace: Company practices* (Geneva, Bureau for Employers' Activities and Skills and Employability Department Working Paper No. 3).

—. 2011c. *Discapacidad en el lugar de trabajo: Prácticas de las empresas* (Ginebra).

—. 2011d. *Moving towards disability inclusion* (Geneva).

DVD: International Labour Office (ILO). 2008. *From rights to reality: Trade unions promoting decent work for persons with disabilities* (Geneva).



Barbara Murray
Especialista principal,
Discapacidad y trabajo

Contáctenos
Departamento de conocimientos
Teóricos y Prácticos y Empleabi-
lidad/Equipo sobre discapacidad
Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: disability@ilo.org
www.ilo.org/disability

Respuesta a conflictos y desastres

El desafío

Al ocurrir una crisis, ya sea un suceso catastrófico o un conflicto, los trastornos sociales y económicos son una consecuencia inevitable y un terrible recordatorio de cuán frágiles pueden ser los asentamientos humanos y las actividades de subsistencia. Reconstruir una comunidad y el sustento de los más vulnerables pasa a ser la prioridad máxima de los encargados de adoptar decisiones y los administradores locales. En la reconstrucción posterior a una crisis, crear puestos de trabajo decentes constituye una necesidad inmediata y capital. Los damnificados y sus familias necesitan restablecer sus ingresos, además de su dignidad, la confianza en sí mismos y la esperanza, y precisan un puntal para la reconciliación y la reconstrucción de su comunidad. El empleo contribuye a la estabilidad a corto plazo, la reintegración, el crecimiento económico y la paz sostenible. Puede servir a diversos fines: i) apoyar a los ex-combatientes y retornantes mientras se emprenden las iniciativas de reintegración; ii) aportar el dividendo de la paz a las comunidades más afectadas por el conflicto, y iii) sentar las bases para una nueva trayectoria de desarrollo.

La respuesta de la OIT

La OIT fue creada en respuesta a una crisis, como parte de la reconstrucción y la consolidación de la paz tras la primera guerra mundial. Su trabajo en ese campo se intensificó en el decenio de 1990, con la creación de un programa sobre la reintegración de los ex-combatientes desmovilizados, y de otro relativo a la formación para el desarrollo de calificaciones y la iniciativa empresarial en países que habían atravesado un conflicto armado. Para 2008, ya se había establecido el Programa Internacional sobre Respuesta a las Crisis, Prevención y Recuperación y con objeto de impulsar la respuesta de la OIT en caso de catástrofes y de conflictos. Desde entonces, la OIT ha trabajado en varios países afectados por enfrentamientos, incluidos Burundi, República Democrática del Congo, Liberia, Nepal, Sierra Leona y Sri Lanka, así como en países que padecieron una catástrofe, como China, Filipinas, Indonesia, Madagascar, Pakistán, y Haití, tras el terremoto de 2010.

En las respuestas a crisis, la OIT tiene la función fundamental de “enmarcar” el diseño y la ejecución de programas de respuesta y reconstrucción

que cuentan con apoyo internacional, o “influir” en ellos, cerciorándose de que se contemplen de manera explícita las preocupaciones ligadas al trabajo decente. Actúa como facilitadora en actividades de preparación, primeras actividades de respuesta, aumento de la capacidad y alianzas estratégicas, y es responsable de ayudar a que sus oficinas exteriores determinen los puntos a partir de los cuales trabajar por la recuperación de los medios de subsistencia, y de proporcionar los análisis necesarios para una contribución cabal a la respuesta de las Naciones Unidas, “Unidos en la acción”. Las principales áreas de acción son las siguientes:

- **gestión de los conocimientos y desarrollo de la capacidad**, entre otras cosas, elaboración de herramientas y directrices adecuadas a las circunstancias de cada país;
- **apoyo a las actividades del país de respuesta a la crisis y preparación, incluyendo:**
 - evaluaciones iniciales de los medios de subsistencia;
 - asesoramiento sobre políticas a los mandantes, e intervenciones para la fase inmediatamente posterior a la crisis; y
 - cooperación técnica sobre creación de empleo y trabajo decente inmediatamente después del conflicto o el desastre;
- **fortalecimiento de alianzas estratégicas y participación en los marcos de coordinación fundamentales de respuesta a la crisis**, con otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas y ajenas a éste.

Su actuación se desarrolla mediante actividades como las siguientes:

- **Creación de empleo, generación de ingresos y reintegración después de conflictos:** en 2009, el programa ayudó a formular y poner en marcha la Política de las Naciones Unidas sobre la creación de empleo, la generación de ingresos y la reintegración en la sociedad después de un conflicto, y su nota de orientación operacional, que en la actualidad se utiliza como referencia en países seleccionados. En este marco, iniciativas específicas de fomento del empleo para apoyar la paz y la estabilidad en el Cuerno de África y en países del Norte de África fueron iniciadas desde 2011, en asociación con la Unión Africana y organizaciones intergubernamentales regionales como el Autoridad Intergubernamental sobre el Desarrollo. Además, el programa está trabajando en la creación de un Fondo Global para la Creación

de Empleo en Situaciones de Fragilidad, en coordinación con el Banco Mundial, Banco Africano de Desarrollo, Comisión Económica para África, PNUD y la Oficina de Construcción de la Paz. El Fondo tiene como objetivo la promoción de enfoques comunes y la programación conjunta para la generación de empleo en los Estados frágiles y en conflicto con el fin de reducir la duplicación de esfuerzos, maximizar la sinergia y el impacto.

- **Reintegración a la comunidad de ex combatientes, refugiados y desplazados internos:** la OIT proporciona un marco de política y orientación técnica práctica sobre formas de facilitar oportunidades de trabajo decente a los ex combatientes y los miembros de su comunidad, a fin de que puedan superar un pasado azotado por la guerra, y encaminarse a un futuro productivo;
- **Recuperación de la economía local:** en colaboración con el Grupo de Trabajo temático sobre primeras actividades de recuperación, de las Naciones Unidas, la OIT promueve las oportunidades de recuperación del empleo en el plano local, escenario último de la reintegración. Entre los programas clave en la materia, cabe citar los siguientes:
 - aumento de la capacidad de las partes interesadas del lugar, incluido el sector privado;
 - programas de recuperación económica local, formulados en consulta con las partes interesadas del lugar, y encaminados a la expansión del sector privado y los servicios directos de apoyo al empleo.
- **Preparación para la recuperación de los medios de subsistencia:** la OIT, el PNUD para el Desarrollo, la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de las Naciones Unidas y el Fondo Global para la Reducción del Riesgo de Desastres del Banco Mundial trabajan de consuno para preparar mejor a los países con un riesgo elevado de desastre, con miras a reducir la vulnerabilidad de los medios de subsistencia que peligran.
- **Evaluación del impacto de un desastre:** en el enfoque de la ONU, el Banco Mundial y la Unión Europea para Evaluación de Necesidades Post-Desastre y en estrecha colaboración con los respectivos gobiernos, la OIT se centra en las repercusiones, en términos de pérdidas y necesidades, sobre el empleo y los medios de subsistencia. Las evaluaciones conjuntas después de una catástrofe constituyen una medida decisiva para armonizar la asignación de recursos destinados a la reconstrucción, y ayudar con la reintegración de la población al trabajo. Sirven de sólida plataforma para la fase siguiente: la elaboración conjunta de estrategias y proyectos, tanto en zonas rurales como en zonas urbanas, encaminados a restablecer la producción local, las redes económicas y comerciales, y a revitalizar los mercados locales y la demanda de servicios y productos locales.

Herramientas y material clave

International Labour Office (ILO); Food and Agriculture Organization (FAO). 2009. *The livelihood assessment toolkit: Analysing and responding to the impact of disasters on the livelihoods of people* (Rome, FAO; Geneva, ILO).
http://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/tce/pdf/LAT_Brochure_LoRes.pdf

United Nations. 2009. *United Nations policy for post-conflict employment creation, income generation and reintegration* (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_crisis/documents/publication/wcms_117576.pdf

International Labour Office (ILO). 2010a. *Socio-economic reintegration of ex-combatants: Guidelines* (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141276.pdf

—. 2010b. *ILO's role in conflict and disaster settings: Guides and toolkit* (Geneva).
http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionalmaterials/WCMS_141275/lang--en/index.htm

—. 2010c. *Prévention et résolution des conflits violents et armés : Manuel de formation à l'usage des organisations syndicales* (Genève).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141272.pdf

—. 2010d. *Local economic recovery in post-conflict: Guidelines* (Geneva).
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_141270.pdf

—. De próxima aparición. *Multi-hazard business continuity management*.



Alfredo Lazarte Hoyle

Director, Programa Internacional sobre Respuesta a las Crisis, Prevención y Recuperación

Contáctenos
Programa Internacional sobre Respuesta a las Crisis, Prevención y Recuperación Sector de Empleo
Oficina Internacional del Trabajo
4, Route des Morillons
CH-1211 Ginebra 22 / Suiza
Tel: +41 22 799 6111
Correo-e: ilocrisis@ilo.org
www.ilo.org/employment/areas/crisis-response/lang--es/index.htm