



NOVENO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

Cooperación de la OIT con el Banco Asiático de Desarrollo: Normas fundamentales del trabajo y actividades del BAD

1. Como se informó verbalmente a la Comisión en su última reunión¹, la OIT y el Banco Asiático de Desarrollo (BAD) celebraron un acuerdo en agosto de 2000, a iniciativa del BAD, para llevar a cabo un proyecto regional de asistencia técnica (RETA, por sus siglas en inglés), que tenía tres objetivos:
 - i) sensibilizar más a los principales responsables de las políticas de los países Miembros en desarrollo (DMC, por sus siglas en inglés)², las ONG y el sector privado, acerca de las repercusiones económicas y sociales de la no aplicación de las normas del trabajo;
 - ii) mejorar la capacidad de los responsables de las políticas de los DMC y del personal del BAD para preparar y aplicar proyectos que permitan: *a)* sacar a los niños de las peores formas de trabajo y escolarizarlos; *b)* mejorar el empleo de la mujer, y *c)* reducir los peligros para la seguridad y la salud en el trabajo;
 - iii) dar capacidad al personal del BAD en la sede y en los países para tratar las cuestiones de la reducción de la pobreza, el trabajo infantil, la discriminación de género en el empleo y las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo reforzando la aplicación de las normas del trabajo pertinentes en todas las actividades de desarrollo que cuenten con la asistencia del BAD.
2. La OIT se encargó de ejecutar el proyecto, con arreglo a una metodología acordada con el BAD para garantizar la participación plena y activa de los mandantes de ambas organizaciones. Como se indica más arriba, examinó en detalle las consecuencias de la no aplicación de las normas del trabajo en tres campos: el trabajo infantil; la discriminación de género; y la seguridad y la salud en el trabajo. Estos temas fueron elegidos como ejemplos de cuestiones relacionadas con normas sobre las cuales se cuenta con una ingente cantidad de datos; se procedió así para buscar normas que fueran representativas de una

¹ Véase el informe de la discusión sobre esta cuestión en el informe de la Comisión, documento GB.285/11/2. La reunión en la cual se basó el informe oral se celebró después de que se venció el plazo para la presentación de documentos de esa reunión del Consejo de Administración.

² DMC es un término utilizado en el BAD que significa «países Miembros en desarrollo».

gama más amplia de normas del trabajo. A medida que avanzaba el proyecto, se hizo obvio que también se podían sacar ciertas conclusiones acerca de las consecuencias del hecho mismo de no aplicar las normas del trabajo.

3. Se han llevado a cabo discusiones preliminares acerca del calendario y de la metodología que se utilizaría para hacer extensivo el ámbito de aplicación del proyecto a temas que todavía no se han examinado de manera exhaustiva, en particular las otras normas del trabajo fundamentales. Antes habría que ver cómo se perciben las conclusiones del proyecto RETA sobre las primeras normas indicativas.
4. El proyecto se basó en estudios de casos sobre cada uno de los tres temas en cuatro países que representaban una gama de situaciones en la región: Bangladesh, Nepal, Filipinas y Tailandia. En los exámenes regionales que se prepararon para refundir los datos de esos cuatro países también se incorporaron datos disponibles y conclusiones formuladas en toda la región de Asia, a fin de llegar a formular conclusiones de aplicación más general para la región.
5. En cada país, se creó un Comité Asesor del Proyecto (PAC, por sus siglas en inglés) para que supervisara los estudios realizados en el país. Los comités asesores del proyecto estuvieron presididos conjuntamente, en tres de los cuatro países³, por los ministerios responsables del trabajo y las finanzas, en representación de las principales circunscripciones gubernamentales de cada una de las dos organizaciones participantes. Si bien la composición de los PAC varió de un país a otro, en todos los casos fue tripartita, porque contó con la participación de representantes de los empleadores y de los trabajadores de cada país, además de otras organizaciones de la sociedad civil que se ocupan de cuestiones conexas.
6. Se contrataron expertos en los cuatro países, para llevar a cabo estudios nacionales sobre cada uno de los tres temas. Se contrató a un experto internacional de la región para cada tema, a fin de que supervisara la labor de los cuatro expertos nacionales y refundiera sus trabajos en el plano regional. Todos los estudios sobre cada uno de los temas fueron supervisados por expertos del personal de la sede de la OIT⁴, quienes contribuyeron a establecer el programa de estudios, supervisaron el aporte de la OIT y la labor que se estaba efectuando. La dirección general en el plano técnico estuvo a cargo del Jefe del Servicio de la Igualdad y el Empleo (EGALITE) del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo, mientras que los aspectos administrativos del proyecto fueron supervisados por la Oficina regional de la OIT en Bangkok.
7. Sobre la base de los estudios por país efectuados, se llevó a cabo un examen regional sobre cada tema (disponible únicamente en inglés en la dirección Internet del BAD — <http://www.adb.org> — y se dispone de copias que pueden consultar los miembros del Consejo de Administración). Los estudios nacionales y los exámenes regionales fueron presentados ante una reunión convocada por el BAD en Manila en septiembre de 2002 (fecha tardía para que las conclusiones adoptadas pudieran ser presentadas por escrito a la reunión de noviembre de 2002 del Consejo de Administración).

³ En Bangladesh no se pudo lograr un acuerdo para aplicar este método, razón por la cual el PAC estuvo presidido por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Finanzas tuvo participación en él en calidad de miembro.

⁴ Estos expertos del personal procedieron del Programa SafeWork, del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) y de EGALITE.

8. Además de los propios estudios, el principal aporte fue un proyecto de manual de directrices para el personal del BAD sobre la integración de las normas del trabajo en las actividades del BAD. Una vez que esté terminado, el personal del BAD examinará el proyecto y hará los cambios necesarios. Los miembros del Consejo de Administración pueden consultar una copia del proyecto en la secretaría de EGALITE⁵.
9. En el proyecto de manual se recogen las conclusiones de los exámenes regionales. En los estudios se examinaron los costos socioeconómicos que ha tenido con el transcurso del tiempo el no aplicar las normas del trabajo de los tres campos seleccionados. En el proyecto de manual se recuerdan las fuentes de las normas del trabajo en los planos nacional e internacional, y se reflejan las conclusiones de los exámenes nacionales y regionales, y las de la reunión de Manila, en el sentido de que el hecho de ignorar las normas del trabajo tiene un costo real y medible para el desarrollo. La información reunida también permitió llegar a la conclusión de que ignorar las normas del trabajo en general, además de las normas sobre temas individuales, supone un costo para el desarrollo.

Conclusiones de los estudios

10. Se alcanzaron conclusiones sobre cada uno de los tres temas, así como sobre las normas del trabajo en sí, que fueron examinadas en la reunión de clausura celebrada en Manila en septiembre de 2002. En esas conclusiones también se formularon recomendaciones al BAD sobre la acción futura en esos campos. En el anexo del presente documento se recogen extractos representativos de esas conclusiones y recomendaciones, que se han publicado *in extenso* en la dirección de Internet del BAD. La conclusión principal sobre cada uno de los temas, y sobre las normas del trabajo como tales, fue que el no respetar las normas del trabajo penaliza el desarrollo; y la recomendación principal que se hizo al BAD fue que debería adoptar medidas adicionales para garantizar que las normas del trabajo se tengan en cuenta en todas las actividades que realiza con sus Estados miembros.

La reunión de Manila

11. Los participantes en la reunión de Manila de septiembre de 2002 fueron invitados por el BAD tras celebrar consultas con la Oficina. Se invitó a participantes tripartitos de cada uno de los países participantes y la mayoría de ellos pudo asistir. En la reunión también se trataron cuestiones que incluían un examen más amplio de las normas del trabajo y de las instituciones para el desarrollo y la responsabilidad social, así como la responsabilidad social de las empresas. La representación fue bastante amplia, e incluyó a organizaciones internacionales de trabajadores⁶, instituciones de investigaciones laborales, el PNUD, UNICEF y otras más, además del personal de la OIT y del BAD. Los participantes se dividieron en grupos para adoptar las conclusiones y recomendaciones sobre varios temas.

⁵ Es un documento muy voluminoso, razón por la cual no se ha publicado.

⁶ Debido a un malentendido no se envió invitación a la Organización Internacional de Empleadores, como ya se explicó en la reunión anterior del Consejo de Administración.

Otros campos de cooperación con el BAD

12. Después de que se inició la labor sobre el proyecto RETA en 2000, se registraron dos acontecimientos de particular importancia. En septiembre de 2001, el BAD adoptó su Estrategia de Protección Social⁷ que, entre otras cosas, exige que todas las intervenciones del BAD deben estar diseñadas y formuladas con arreglo a las normas básicas del trabajo. Además, en virtud de la estrategia de protección social, el BAD debe adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar que todas las actividades de adquisición — financiadas por el BAD — de bienes y servicios, contratistas, subcontratistas y consultores cumplan la legislación laboral del país (por ejemplo, salarios mínimos, condiciones de trabajo seguras, cotizaciones a la seguridad social, etc.), así como las normas internacionales fundamentales del trabajo. El proyecto RETA, que ya estaba en marcha es, evidentemente, una manera de aplicar esa decisión en la práctica.
13. Además, ambas organizaciones firmaron un memorando de entendimiento en febrero de 2002 en el que se reconocían los beneficios mutuos que tendrían para los Estados Miembros el aumento de la cooperación y el reconocimiento de los conocimientos de ambas organizaciones en sus respectivos campos. También se reconoció la importancia de las consultas, las actividades conjuntas y las ventajas de que cada organización pudiera aprovechar los conocimientos de la otra. El memorando de entendimiento fue comunicado al Consejo de Administración en marzo de 2002⁸.

Seguimiento

14. Una vez que el BAD haya examinado el proyecto de manual, se notificará al Consejo de Administración cualquier otra información adicional.

Ginebra, 29 de enero de 2003.

⁷ También se puede consultar en la dirección de Internet del BAD, sólo en inglés; se puede consultar una copia de este documento en la secretaría.

⁸ Documento GB.283/LILS/4/2.

Anexo

Extractos de: Conclusiones y recomendaciones aprobadas por la Reunión regional BAD/OIT, Manila, 17-18 de septiembre de 2002

La Reunión adoptó conclusiones y recomendaciones sobre actividades del BAD relativas a cuatro temas: las normas del trabajo en general, y tres temas sustantivos, a saber, el trabajo infantil, la discriminación de género y la salud y seguridad en el trabajo. A continuación se reproducen extractos de esas conclusiones y recomendaciones, para informar al Consejo de Administración sobre los tipos de temas examinados y las conclusiones formuladas. En secretaría pueden consultarse los textos completos, pero también pueden consultarse en la dirección de Internet del BAD.

A. Normas del trabajo en general

I. ¿Por qué hay que actuar?

La experiencia de la OIT en la formulación y supervisión de las normas del trabajo permite afirmar que la cobertura y aplicación de las normas del trabajo en la región de Asia y el Pacífico adolece de numerosas insuficiencias. El no respetar las normas del trabajo acarrea costos específicos y mesurables para las economías nacionales, perjudica el desarrollo económico y viola los derechos de los trabajadores en toda la región. La inobservancia de la legislación es un problema de gobernabilidad, tanto de carácter general como específico de cada uno de los temas.

El caso de Asia no es el único, pues se trata de un fenómeno común a todos los países en desarrollo y a todas las regiones en desarrollo y también se encuentra de manera fragmentaria en los países desarrollados.

II. ¿Qué son las normas del trabajo?

Las normas del trabajo están inscritas tanto en la legislación nacional que regula el mercado del trabajo, como en las normas internacionales que se adoptan para servir de guía en la adopción y aplicación de las normas nacionales. La Estrategia de Protección Social (SPS, por sus siglas en inglés) adoptada por el BAD en 2001 exige que todas las intervenciones del BAD deben ser diseñadas y formuladas en conformidad con las normas fundamentales del trabajo. Además, con arreglo a esta Estrategia, el BAD debería adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar que las actividades de adquisición y subcontratación financiadas por el BAD — bienes y servicios, contratistas, subcontratistas y consultores — cumplen la legislación laboral del país de que se trata (por ejemplo, salarios mínimos, condiciones seguras en el trabajo, cotizaciones a la seguridad social, etc.), así como las normas fundamentales internacionales del trabajo. Estas normas fundamentales del trabajo son:

- a) la libertad sindical y la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Existen otras normas que desarrollan aspectos de esas normas básicas, tales como las relativas a los trabajadores con responsabilidades familiares, la protección de los trabajadores migrantes, las horas de trabajo de los jóvenes trabajadores, las relaciones laborales, etc.

III. Ventajas de las medidas para promover el respeto de las normas del trabajo

Las normas del trabajo constituyen un tema de gobernabilidad

Las normas del trabajo están inscritas en la legislación nacional e internacional, y los convenios internacionales que las contienen han sido ratificados en general y, por ende, incorporados en la legislación nacional, por lo menos en el caso de las normas del trabajo fundamentales.

La inobservancia de la legislación es un problema de gobernabilidad de carácter general y específico de cada tema.

Las otras normas del trabajo distintas de las normas fundamentales suelen contener disposiciones de guía en materia de gestión destinadas a reglamentar las relaciones entre los trabajadores y los empleadores, servir de guía a los legisladores y administradores, y en general, garantizar que la economía funcione de manera óptima.

Por esta razón, el respeto de las normas del trabajo en el plano nacional:

- infunde respeto por la ley;
- aumenta el respeto de los derechos humanos;
- promueve el trabajo decente para todos;
- mejora las relaciones económicas dentro del país;
- mejora las perspectivas de las exportaciones;
- constituye una contribución importante al alivio de la pobreza.

Las normas del trabajo constituyen una cuestión de derechos

...

IV. Actividades del BAD para promover el respeto de las normas del trabajo

Por las razones expuestas, el BAD debería tener en cuenta las normas del trabajo cuando proporciona asistencia a los Estados Miembros. Esto debe hacerse en cinco niveles:

- reforzando la inclusión de las normas del trabajo en la formulación de programas del país para mejorar el análisis de la pobreza y de las cuestiones sociales y para destacar los problemas que es necesario tratar. El BAD ya ha llegado a esta conclusión — véase, por ejemplo, su *Handbook on poverty and social analysis* (manual sobre el análisis de la pobreza y de las cuestiones sociales) y otras instrucciones y directrices conexas para el personal;
- abordando la cuestión del respeto de las normas del trabajo como una cuestión individual, y como una cuestión de responsabilidad de las empresas y de buena gobernabilidad;
- adoptando medidas proactivas para promover la aplicación de normas del trabajo específicas y los valores contenidos en ella, tales como la erradicación del trabajo infantil y la discriminación, la abolición del trabajo forzoso y la promoción de la libertad sindical, de la libertad de asociación y de la negociación colectiva;
- reforzando la inclusión de las normas del trabajo en la planificación, diseño y aplicación de todas las actividades del BAD, según lo aprobado por el BAD en su Estrategia de Protección Social (2001);
- adoptando medidas que compensen los efectos negativos que tienen sobre las normas del trabajo las actividades del BAD, o que compensen el hecho de que los contratistas y demás

actores no respetan las normas que deben respetar cuando aplican las actividades financiadas por el BAD.

B. Trabajo infantil

Por qué debemos actuar contra el trabajo infantil

Por una cuestión de buen cálculo económico

- El trabajo infantil es no sólo consecuencia, sino también causa de pobreza y subdesarrollo.
- El trabajo infantil tiene externalidades negativas, que consisten principalmente en una pérdida de productividad y en una reducción de la capacidad de generar ingresos porque impide la educación y la adquisición de calificaciones, retrasa el crecimiento de los niños y les causa daños psicológicos.
- El trabajo infantil acentúa la incapacidad del país para aumentar los rendimientos de escala, los adelantos tecnológicos y las mejoras de la eficiencia derivadas de una fuerza de trabajo más calificada, productiva y educada.

Es una cuestión de derechos humanos

- Los niños tienen sus propios derechos.
- El trabajo infantil puede privar a un niño del derecho de estudiar, de jugar, de tener contactos con otros niños, todo lo cual puede someterlos a abusos y perjuicios físicos, psicológicos o emocionales.

Es una cuestión que consiste en salvar vidas

- Se estima que en todo el mundo 179 millones de niños se dedican a las peores formas de trabajo infantil, lo cual los expone a un retraso de su crecimiento y a situaciones que ponen en peligro sus vidas.
- Los efectos del trabajo peligroso sobre los niños pueden ser aún más graves que sobre los adultos debido a las diferencias fisiológicas y anatómicas.
- Los niños a veces son forzados a soportar situaciones horriblemente peligrosas a las que ni siquiera se ven expuestos los adultos. Estas situaciones causan daños físicos y psicológicos irreversibles a los niños.

Campos de acción de los gobiernos y del BAD

- Las actividades contra el trabajo infantil deberían fijarse tres objetivos básicos:
 - impedirlo por completo;
 - alejar a los niños del trabajo infantil, sobre todo de sus peores formas; y
 - proporcionar una readaptación y una integración social a los niños afectados por las peores formas de trabajo infantil.
- Para alcanzar estos objetivos hacen falta medidas en varios frentes. Esto incluye: sensibilizar a la opinión pública sobre los efectos negativos a largo plazo del trabajo infantil; adoptar y promulgar leyes que reglamenten el trabajo de los niños; establecer una educación barata y de calidad para todos, y proporcionar apoyo a los niños y a sus familias.
- El trabajo infantil exige una respuesta por parte de una amplia alianza de actores nacionales e internacionales...

C. Género

Las ventajas de contar con mejores normas del trabajo para las trabajadoras tienen beneficios en varios niveles

Para lograr un desarrollo más rápido de cualquier economía, es importante utilizar de manera óptima todos sus recursos disponibles. Sin embargo, la existencia de prejuicios de género significa que un amplio segmento de la fuerza de trabajo tiene que desenvolverse con limitaciones no económicas; por esta razón, en la actualidad no se está aprovechando la capacidad óptima de estos trabajadores.

En los países en desarrollo, una gran parte de los recursos nacionales (mano de obra, tierra y capital) se concentran en actividades de empleo independiente o en de empresas familiares y estas actividades en conjunto generan una parte importante del producto interno. El aumento de la productividad de esas actividades y las trabajadoras que las realizan son esenciales para que el país alcance una tasa superior de crecimiento económico.

Para los hogares pobres el único recurso productivo disponible es el trabajo de los miembros que los componen y estos son principalmente el hombre y la mujer. Si ninguno de los dos puede encontrar un trabajo lo suficientemente remunerador, el hogar se queda estancado en la pobreza. Una consecuencia de ello es que los niños menores de estos hogares se ven obligados a trabajar; esto significa que se les niega injustamente el derecho a su niñez y a contar con oportunidades que les ofrezcan un mejor futuro. Asimismo, en muchos hogares las mujeres son las que aportan el ingreso principal; cuando los responsables de las políticas y los empleadores ignoran este hecho, y ven a la mujer como una fuente de ingresos complementarios porque consideran que se dedica principalmente a actividades del hogar, el bienestar de la familia se ve afectado del mismo modo que cuando se ignoran las responsabilidades familiares de la mujer.

Proporcionar a la mujer una atmósfera de trabajo adecuada en materia de seguridad y salud en el trabajo reduce el costo que supone para la familia un tratamiento médico, que es uno de los principales gastos del hogar. Asimismo, el hecho de trabajar por un salario permite que las mujeres puedan hacer oír su voz en las decisiones de las familias, en particular en lo relativo a la reproducción y la planificación familiar. Se ha observado que en muchos países, cuando las mujeres pueden elegir, prefieren tener menos hijos y planificar mejor su familia para que todos los niños puedan tener una mejor alimentación y una mejor educación. Ello puede reducir de manera importante la presión del crecimiento demográfico sobre la economía. De esta manera, salen beneficiados la economía, la familia y las mujeres a título individual.

Se ha reconocido que el crecimiento económico por sí solo, aunque es importante, no permite erradicar la discriminación, y que tampoco entraña necesariamente igualdad de oportunidades y de trato. Además, las acciones o intervenciones neutras en materia de género no promueven automáticamente la igualdad e incluso pueden perpetuar la discriminación.

Recomendaciones para el BAD y los DMC

Formulación de programas por país

- En sus actividades de concesión de préstamos y de asesoramiento en materia de política, el BAD debería reforzar la promoción de oportunidades para las mujeres, y para los hombres, para obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.
- Las normas internacionales del trabajo de la OIT pueden utilizarse como medio para lograr el trabajo decente, promover los derechos, oportunidades y brindar protección contra las vulnerabilidades en el trabajo. El diálogo nacional, en el que participan las organizaciones de trabajadores y de empleadores y otros actores pertinentes de la sociedad civil, deberían ser reforzado para mejorar la observancia de las normas internacionales del trabajo mediante la adopción de leyes y políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.

Propuestas para diseñar proyectos proactivos

Los proyectos del BAD que tienen más impacto sobre las mujeres son los destinados al empleo asalariado directo, a la microempresa, a la infraestructura, y a las reformas del sector público que implican la supresión de empleos. Deberían dedicarse más esfuerzos para identificar de manera específica en qué sectores debería invertir el BAD para beneficiar más a las trabajadoras.

Propuestas para diseñar proyectos

- Reforzar, en las fases de planificación y diseño de los proyectos, la participación de los beneficiarios y las partes interesadas a fin de identificar sus necesidades y prioridades. Es fundamental que la comunidad y los beneficiarios participen en las tareas de conceptualización, planificación, aplicación y evaluación.
- Dar instrucciones claras en la fase de diseño para seleccionar a los trabajadores que han de recibir formación, con inclusión de especificaciones sobre los grupos beneficiarios de mujeres que han de participar.

Se hacen las siguientes propuestas para adoptar medidas adicionales que se han de integrar en las tareas de diseño de los proyectos que cuentan con apoyo del BAD:

- impartir conocimientos jurídicos/concienciación...;
- crear comités de quejas...;
- dar apoyo en materia de responsabilidades del hogar y responsabilidades familiares...;
- luchar contra los estereotipos de género...;
- dar un mayor valor añadido a las actividades de las mujeres...;
- brindar un seguro de enfermedad y seguridad social...;
- alentar a las agrupaciones/organizaciones de mujeres...

Actores y entidades que se han de consultar

Los siguientes actores deberían participar en todos los aspectos de las distintas fases de los proyectos para permitir un diálogo y una contribución útiles:

- oficinas locales de la OIT;
- mecanismos nacionales para ayudar a la mujer: la mayoría de los países cuentan con un departamento u oficina gubernamental de cuestiones de la mujer. Esta entidad cuenta con expertos en la situación jurídica y económica de la mujer en el país;
- Ministerio de Trabajo: suele haber un departamento de trabajo que lleva un registro de la aplicación e infracciones de la legislación laboral. A menudo existe una sección estadística que debería tener datos desglosados por género en materia de trabajo. También suele haber un punto focal para las cuestiones de género o un departamento de las cuestiones de la mujer;
- sindicatos u otras organizaciones de trabajadores...;
- asociaciones de empleadores...

D. Seguridad y salud en el trabajo

El principal objetivo de los gobiernos y del BAD

Deben adoptarse todas las medidas posibles para alcanzar el principal objetivo: reducir sustancialmente el número de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sobre todo en las industrias y ocupaciones que registran altos niveles de lesiones.

Principales directrices:

- crear perfiles nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo y de programas y leyes de seguridad en el trabajo;

- crear, desarrollar y reforzar sistemas nacionales de aplicación;
- sensibilizar mejor al público sobre los aspectos sociales, morales y económicos de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales;
- impartir formación en materia de salud y seguridad en el trabajo a los trabajadores, así como a los estudiantes y a los niños a fin de inculcar en distintos niveles una cultura de la seguridad.

Formulación de programas en los países

Elaboración del programa nacional estratégico de seguridad y salud en el trabajo identificando las necesidades prioritarias para reducir de manera sostenible y efectiva los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales:

- promover actividades en el plano nacional que creen una cultura de la seguridad y la salud en el trabajo como medio para promover el desarrollo económico...;
- adoptar medidas activas para asegurar que los trabajadores que participan en proyectos financiados por el Banco trabajan en condiciones de salud y seguridad conformes con el proyecto.

Diseño de los proyectos

1. La fase de diseño de los proyectos incluye un plan relativo a la mano de obra. Esta es la primera fase en la que se abordarían las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo. En esta fase las cuestiones que habría que abordar son: la naturaleza de la mano de obra disponible para el proyecto, a saber, su experiencia, calificaciones y capacidad, composición, disponibilidad de supervisores competentes, comprensión de las cuestiones de seguridad y salud.
2. Tener en cuenta las leyes nacionales vigentes en materia de seguridad y salud en el trabajo relacionadas con el proyecto y la eficacia del procedimiento de cumplimiento de las mismas.
3. Aplicar todos los convenios, recomendaciones y repertorios de recomendaciones prácticas de la OIT.

...

En esta fase tendrían que tenerse en cuenta todos los convenios pertinentes de la OIT. Hay que identificar todos los riesgos que podría entrañar el trabajo para la población residente y para los trabajadores del proyecto.

Aplicación del proyecto

- El objetivo principal debería consistir en garantizar que se identifiquen los peligros de cada proyecto y que se administren de manera eficaz. Este es el fundamento del enfoque de los «sistemas de gestión» de la seguridad y la salud de la OIT...
- Debe haber planes de gestión de los riesgos específicos para cada proyecto. Las normas generales (convenios/recomendaciones de la OIT) pueden constituir la base para elaborar esos planes, pero en cada proyecto es necesario centrarse en los peligros particulares y en el control de los mismos...
- También debe haber un proceso de gestión claramente definido y deben definirse las responsabilidades que incumben a cada quien para plasmar estos planes en la práctica en cada proyecto.
- En la fase de aplicación, el BAD tiene la oportunidad de especificar las exigencias y expectativas del Banco en términos razonablemente específicos...
- Estos requisitos se basarían en los convenios de la OIT y en otras prácticas óptimas internacionales. No serían un sustituto de la legislación de los DMC ni de la planificación detallada que se exigiría a los organismos y contratistas encargados de la ejecución de los proyectos. Los requisitos proporcionarían un conjunto de expectativas y normas mínimas que han de servir de guía para desarrollar los planes de seguridad y salud de los proyectos.